

Hak Pekerja Peyandang Disabilitas Di Jawa Timur Perspektif *Maslahah Mursalah*

Muhammad Munir

Magister Ilmu Syariah Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
muhammadmunir208@gmail.com

Abstract

*Human Rights as basic rights that are inherently inherent in human beings with universal nature, need to be protected, respected, and maintained, so that the protection and human rights of vulnerable groups, especially persons with disabilities. Persons with disabilities also have the same right in employment opportunities to obtain welfare through equal employment opportunities without discrimination. Although the Government has paid attention to the rights of workers with disabilities at work including protection of accessibility, but unfortunately in reality these regulations do not work properly. People with disabilities are not unable to work but are not given the opportunity so they cannot work, persons with disabilities are not because of their will but it is God's will and does not mean they cannot do anything when there are disabilities who cannot see but they can walk, can hear, and so forth. Basically in the world of employment already has a legal umbrella, namely Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which in it regulates, all matters relating to labor in the time before, during, and after the work period. The law also regulates the rights and obligations of business actors, the State and workers / laborers. So in this case concerning the rights of persons with disabilities who have equality and equality with other humans, especially in terms of work. The author would like to further analyze the rights of persons with disabilities to obtain employment in terms of their benefit, namely using the Islamic legal method *Maslahah Mursalah*.*

Keywords: Maslahah Mursalah, Labor, Persons with Disabilities.

A. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak Asasi Manusia sebagai hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia bersifat universal, perlu dilindungi, dihormati, dan dipertahankan, sehingga perlindungan dan hak asasi manusia terhadap kelompok rentan, khususnya Penyandang Disabilitas. Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas merupakan kewajiban Negara. Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sehingga masyarakat mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak

Penyandang Disabilitas. Penyandang Disabilitas selama ini mengalami banyak Diskriminasi yang berakibat belum terpenuhinya pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8, 2016).

Penyandang disabilitas merupakan warga Negara Indonesia juga memiliki hak yang sama dalam kesempatan kerja untuk mendapatkan kesejahteraan melalui kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi. Seperti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” (Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13, 2003). Dan diatur kembali perihal kuota pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas Pasal 16 ayat 3 yang berbunyi “Pemerintah Daerah Provinsi, pelaku usaha dan/atau masyarakat wajib memperkerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja (Pasal 16 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3, 2013). Pasal tersebut secara tegas menjelaskan bahwa pelaku usaha wajib memperkerjakan penyandang disabilitas dalam suatu perusahaan/instansi negeri ataupun swasta untuk menghidupkan kesejahteraan Bangsa dan Negara Indonesia Khususnya Jawa timur.

Pemberian hak kerja terhadap pekerja di Indonesia seharusnya membutuhkan perhatian lebih dari pemerintah terlebih khusus untuk wilayah Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan data yang di peroleh dari sosial media yang disampaikan Akhiril Had selaku kabid dokumentasi dan informasi, biro hukum kemensos di Surabaya dalam mensosialisasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengumumkan Jatim memiliki 243.441 Penyandang Disabilitas (Kominfo JATIM, 25 Juli 2017). Pemerintah memang sudah memperhatikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas dalam bekerja termasuk perlindungan aksebilitas namun sayang pada kenyataannya peraturan-peraturan tersebut tidak bisa berjalan dengan baik. Orang-orang penyandang disabilitas bukan tidak bisa bekerja tapi memang tidak diberi kesempatan sehingga tidak bisa bekerja, orang penyandang disabilitas bukan karena kehendaknya tetapi merupakan kehendak Tuhan dan bukan berarti tidak bisa berbuat apa-apa ketika ada disabilitas tidak bisa melihat tetapi dia bisa berjalan, bisa mendengar, bisa berbuat apa saja dengan tangannya, otaknya sehat, dan lain sebagainya. Yang harus dilakukan pemerintah kepada orang-orang penyandang disabilitas adalah memberikan motivasi, harapan, kesempatan dan aksebilitas atau kemudahan, agar semua perusahaan swasta dan kantor pemerintah bisa memberikan kuota untuk penyandang disabilitas bekerja karena di setiap perusahaan pasti ada jenis pekerjaan yang cocok untuk orang yang tidak bisa melihat, orang tidak berjalan, tidak mendengar dan sebagainya (Yossie Bayu Nugraha 2014, 6: 1-21).

Penulis ingin menganalisis lebih lanjut mengenai hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam sisi kemaslahatannya yakni menggunakan metode

hukum Islam *Maslahah Mursalah*. *Maslahah Mursalah* merupakan sebuah metode hukum Islam yang dapat digunakan oleh suatu objek yang tidak ada dasar hukum nya baik dari Al-Qur'an ataupun Sunnah.

B. Kajian Pustaka

Pada bagian paper ini mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Dalam paper ini penelitian yang telah dilakukan dengan judul *Implementasi Pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Penyandang Disabilitas Terkait Kewajiban Pelaku Usaha Dalam Memperkerjakan Penyandang Disabilitas (studi di CV. Sejahtera Abadi dan PG. Kreet Baru Kabupaten Malang)* (Robby Tejemukti Kusuma 2015, Skripsi). Penelitian tersebut merupakan implementasi pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan pelayanan Penyandang Disabilitas Pada CV. Sejahtera Abadi dan PG. Kreet Baru Malang, serta kendala dan Upaya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Kreet Baru dalam mengimplementasikan dan mengatasi kendala pada Implementasi pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dengan menggunakan Metode Penelitian Yuridis-Empiris.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah setiap manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang mempunyai kedudukan yang sama di muka bumi. Setiap manusia mempunyai harkat dan martabat yang melekat secara kodrati pada dirinya, dimana sesuai dengan yang dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dalam pasal 27 yang berbunyi "Setiap Warga Negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kemudian ada penegasan pada amandemen keempat Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia pada pasal 28C yang memiliki arti bahwa setiap orang berhak memenuhi kebutuhan dasarnya demi meningkatkan kualitas hidupnya. Adanya kesempatan kerja yang sama yang tertuang pada Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pelaku usaha memperkerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus (1:100).

Sedangkan perbedaan dan persamaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sama-sama membahas Perda Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dan perbedaannya adalah implementasi Perda Jatim, objek penelitiannya yakni di Malang menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris sedangkan paper penulis merupakan analisis Perda Jatim untuk memperoleh pekerjaan dalam sisi kemaslahatannya yakni menggunakan

metode hukum Islam *Maslahah Mursalah* dan paper ini penulis menggunakan metode penelitian pustaka.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum seperti itu, tidak menggunakan penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*. Jika demikian, maka lebih tepat digunakan istilah kajian ilmu hukum sebagaimana yang dapat ditemukan dalam kepustakaan hukum di Belanda. Istilah “kajian” sama dengan istilah Belanda *bedrijven* atau *beoefening* yang dapat ditemukan dalam karya J.J.H. Bruggink yang menuliskan; *het bedrijven van de rechtswetenschap* Atau dalam karya Jan Gijssels dan Mark van Hoecke; *wetenschaps beoefening*, dan *de beoefening van de rechtstheorie* (Johnny Ibrahim 2006, 46).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini ialah bahan data primer dan sekunder. Bahan data primer berupa Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah yang berkaitan tentang Penyandang Disabilitas, dan Buku-buku yang memuat materi *Maslahah Mursalah*. Bahan data sekunder ialah berupa rujukan dari buku-buku hukum, buku-buku bacaan yang berkaitan dengan yang akan diteliti.

D. Hasil dan Diskusi

1. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13, 2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun (Lalu Husni 2008, 35). Ketenagakerjaan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara terperinci. Penjelasan pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3 Undang-Undang No. 13, 2003).

2. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hal ini *Pertama* memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi artinya suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat

memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. *Kedua*, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah artinya pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan RI sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia dengan bakat, minat, dan kemampuannya. *Ketiga*, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan artinya pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. *Keempat*, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga artinya masyarakat Indonesia sebagian besar adalah merupakan tenaga kerja dan keluarganya, karena itu kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya mempunyai andil yang besar dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Hadijan Rusli 2004, 6).

Sedangkan sifat hukum ketenagakerjaan apa yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Sifat Hukum Ketenagakerjaan menjadi 2 (dua), yaitu bersifat imperitive dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperitive atau *dwigenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar (Abdul Rachmad Budiono 1995, 9).

3. Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan

Penyandang disabilitas Pada dasarnya ada 3 (tiga) istilah yang berbeda-beda tetapi dalam maksud yang sama dan sering di dengar dan di lihat di media cetak. Tiga istilah tersebut; *Pertama*, penyandang cacat dalam istilah ini secara umum menekankan pada ‘kecacatan’ atau ‘kurang’ atau ‘abnormal’ dari aspek jasmani atau rohaninya (Arif Maftuhin 2016, 8: 139-162). *Kedua*, difabel sebagai kepanjangan dari *differently able pople* atau orang yang memiliki kemampuan berbeda sudah dikenal sejak tahun 1998. Istilah difabel ini secara substansi bertujuan untuk menggantikan istilah penyandang cacat, karena istilah tersebut mengandung penilaian negative sehingga para difabel merasa tidak dibutuhkan atau hanya menyusahkan orang lain (Safrudin Aziz 2014, 40). *Ketiga*, penyandang disabilitas secara resmi di gunakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Yang mendefinisikan ‘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 (Pasal 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8, 2016).

Penyandang disabilitas merupakan warga negara Indonesia yang memiliki hak yang sama dalam kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, untuk mendapatkan

kesejahteraan melalui kesempatan kerja. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia pasal 28D ayat (2) yang menjelaskan setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 1995). Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pelindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas juga mengatur mengenai pembinaan dan pengawasan bagi mereka penyandang disabilitas, yang terdapat dalam pasal 81 dan pasal 82. Pada dasarnya penyandang disabilitas sudah ada yang mengawasi mengenai berjalan atau tidaknya sebuah peraturan yang di buat untuk Provinsi Daerah yang bersangkutan tersebut. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyandang disabilitas ini dikoordinasikan oleh Dinas Sosial yang bersangkutan, ketika hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tersebut tidak berjalan secara efektif bagi penyandang disabilitas itu sendiri maka ada sanksi administrasi yang menindak lanjuti.

4. Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Perspektif *Maslahah Mursalah* Di Daerah Jawa Timur.

Maslahah Mursalah, artinya kesejahteraan umum yaitu yang dimutlakkan. *Maslahah* bersifat umum, menurut istilah Ulama Ushul Fiqh yaitu, *Maslahah* di mana syari' tidak mensyariatkan hukum untuk mewujudkan *Maslahah* itu, dan juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuannya atau pembatalannya. *Maslahah* itu disebutkan mutlak, karena tidak dibatasi dengan dalil pengakuan atau dalil pembatalan. Contohnya yaitu, *Maslahah* yang karena mata uang, atau menetapkan (hak milik) tanah pertanian sebagai hasil kemenangan warga sahabat itu sendiri dan ditentukan pajak penghasilannya, atau *masalah-maslahah* lain yang harus dituntut oleh keadaan-keadaan darurat kebutuhan dan atau karena kebaikan, dan belum disyariatkan hukumnya, dan tidak terdapat saksi syara' yang mengakui atau membatalkannya (Abdul Wahab Kallaf 2002, 123).

Kata *Maslahah* itu merupakan bentuk tunggal (*Mufrad*) dari kata Masalih. Pengarang kamus "*Lisan Al-Arab*" menjelaskan pengertian maslahat dari dua arah, yaitu masalah yang mempunyai arti *al-shalah* dan masalah sebagai bentuk tunggal (*mufrad*) dari kata *al-mashalih* semua mengandung arti adanya manfaat baik secara asal maupun melalui proses, seperti menghasilkan kenikmatan dan faedah, ataupun pencegahan dan penjagaan (Rachmat Syafe'i 1999, 117). Dalam nomokrasi Islam hak-hak asasi manusia bukan hanya diakui tetapi juga dilindungi sepenuhnya. Karena itu, dalam hubungannya ini ada dua prinsip yang sangat penting yaitu prinsip pengakuan hak-hak asasi manusia dan prinsip perlindungan terhadap hak-hak tersebut (Muhammad Tahir Azhary 2003, 131).

Prinsip-prinsip itu secara tegas digariskan dalam al-Qur'an antara lain dalam surah al-Isra/17:70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: Dan sesungguhnya kami telah memuliakan anak-anak Adam kami tebarkan mereka di darat dan di laut serta kami anugerahi mereka rezeki yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna dari pada kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

Hak-hak asasi manusia tidak hanya diakui dan dilindungi tetapi juga di atur secara tegas dan sah dalam Undang-Undang secara umum dan juga secara Islami dalam kaidah-kaidah hukum islam ataupun Al-Qur'an. Aturan tersebut berlaku terhadap seluruh umat Islam di Indonesia secara keseluruhan tanpa ada perbedaan dan diskriminasi antara satu dengan yang lainnya. Termasuk, salah satunya penyandang Disabilitas yang memiliki kebutuhan khusus, telah di anugerahkan rezeki bagi mereka kepada seluruh anak cucu keturunan Nabi Adam s.a.w.

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 (Pasal 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8, 2016). Dari pengertian di atas dapat di artikan bahwa tidak ada perbedaan dalam kesamaan hak antara manusia normal dengan penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan khusus khususnya dalam pemberian hak kerja penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas memang memiliki keterbatasan-keterbatas tapi bukan berarti penyandang disabilitas tidak bisa melakukan apa-apa, mereka masih bisa berpartisipasi sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu penyandang disabilitas memiliki hak dalam sektor pekerjaan yang memang harus di penuhi. Hak untuk memperoleh pekerjaan bagi mereka penyandang disabilitas sudah dijelaskan secara terperinci juga. Yang dapat di simpulkan bahwa hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ini merupakan hak milik mereka yang memang harus mereka dapatkan. Hak penyandang disabilitas juga di atur secara jelas dan tegas dalam peraturan perundang-undangan yang mana dalam hal ini ialah wajib di berikan dan di dapatkan.

Dalam hal ini mengenai hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan memang menjadi sebuah perbincangan untuk bagaimana cara penyelesaiannya terhadap pemberian hak tersebut. Pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas ini yang kemudian akan ditinjau dari hukum Islam yakni menggunakan metode *masalah mursalah*. *Maslahah mursalah* dalam bahasa Arab berarti perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia. *Maslahah* dalam arti yang umum yaitu setiap segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan seperti menghasilkan keuntungan atau kesenangan dalam arti menolak atau menghindarkan dari *mudarat*, segala sesuatu

yang mengandung kebaikan dan manfaat di dalamnya disebut dengan *masalah* (Amir Syarifuddin 2014, 367).

Dengan demikian *masalah mursalah* ini merupakan *masalah* yang sejalan dengan tujuan syariat yang dapat dijadikan dasar pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dibutuhkan oleh manusia serta terhindar dari kemudharatan. Dalam kehidupan nyata kemaslahatan menjadi tolak ukur dalam menetapkan hukum seiring tumbuh dan berkembangnya kehidupan masyarakat Islam yang dipengaruhi oleh perbedaan kondisi dan tempat. Untuk menghukumi sesuatu yang tidak dijelaskan oleh syariat perlu dipertimbangkan faktor manfaat dan mudaratnya. Bila mudaratnya lebih banyak maka dilarang oleh agama, atau sebaliknya. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ibnu Taimiyah: “berubahnya suatu hukum menjadi haram atau bergantung mafsadah atau *masalah*” (A. Syafi’i Karim 2006, 84).

Dari penjelasan di atas pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas memang sesuatu yang bermanfaat bagi manusia terlebih khusus bagi mereka penyandang disabilitas, karna hal ini dapat menghasilkan keuntungan atau kesenangan bagi mereka. Pemberian hak kerja ini dapat mewujudkan kebaikan yang dibutuhkan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dan penghidupannya. Cangkupan di atas sudah mencangkupi dari pengertian *masalah mursalah* itu sendiri yakni untuk mendapatkan kemanfaatan.

Hak kerja bagi penyandang disabilitas juga akan di *sinkronkan* kepada objek dan syarat-syarat *masalah mursalah* hal ini yang akan menjadikan tolak ukur pemberian hak kerja terhadap penyandang disabilitas bisa di katakan *masalah* atau tidak nya ketika menggunakan metode hukum islam *masalah mursalah*. Objek *Maslahah Mursalah* itu difokuskan terhadap lapangan yang tidak terdapat dalam *nash*; baik dalam Al-Quran maupun As-Sunah yang menjelaskan hukum-hukum yang ada penguatnya melalui suatu *I’tibar*, juga difokuskan pada hal-hal yang tidak didapatkan adanya *ijma’* atau *qiyas* yang berhubungan dengan kejadian tersebut (Rachmat Syafe’i 2007, 122). Hak kerja bagi penyandang disabilitas ini merupakan lapangan yang belum ada *nash*; baik dalam Al-Qur’an maupun As-Sunnah, dari segi objek hak kerja bagi penyandang disabilitas ini bisa di tinju lebih lanjut lagi menggunkan metode *masalah mursalah* untuk lebih lanjut mengetahui *masalah* atau tidak nya pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas tersebut.

Dari segi syarat-syarat *Maslahah Mursalah* berupa *Pertama*, *masalah* yang sebenarnya, bukan *masalah* yang bersifat dugaan. Maksud dalam hal ini, yaitu agar dapat direalisasikan pembentukan hukum suatu kejadian itu, dan dapat mendatangkan keuntungan atau menolak *mudharat*. Adapun dugaan semata bahwa pembentukan hukum itu mendatangkan keuntungan-untungan tanpa pertimbangan di antara itu, maka ini berarti adalah didasarkan atas *masalah* yang bersifat dugaan. Hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ini adalah masalah yang sebenarnya bukan dugaan karena sebagian dari mereka hak nya masih belum terpenuhi dan ada diskriminasi perbedaan antara mereka yang berkebutuhan khusus dengan yang

tidak. Sedangkan Undang-Undang sudah menyatakan bahwa manusia memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi.

Kedua, masalah yang umum, bukan masalah yang bersifat perorangan, yang dimaksud dengan ini, yaitu agar dapat direalisasikan bahwa dalam pembentukan hukum suatu kejadian dapat mendatangkan keuntungan kepada kebanyakan umat manusia, atau dapat menolak *mudharat* dari mereka, dan bukan mendatangkan keuntungan kepada seseorang atau beberapa orang saja di antara mereka. Masalah hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ini ialah merupakan masalah yang umum, bukan masalah yang bersifat perorangan, mengingat bahwa daerah Jawa Timur memiliki 243.441 penyandang disabilitas (Kominfo JATIM, 25 Juli 2017). Belum lagi di kota-kota lain hal ini penyandang disabilitas tidak bisa dikatakan minoritas. Maka dari itu dengan adanya *masalah mursalah* ini dapat memperhatikan mereka penyandang disabilitas dalam hal hak pekerjaan untuk melangsungkan kehidupannya dan hal ini sangat menguntungkan mereka.

Pembentukan hukum bagi masalah ini tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau Ijma. Jadi tidak sah mengakui masalah yang menuntut adanya kesamaan hak di antara anak laki-laki dan perempuan dalam hal pembagian harta pusaka, karena masalah ini adalah masalah yang dibatalkan (Abdul Wahab Khallaf 1989, 132). Ketika di posisikan kepada hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ini tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh *nash* atau *ijma*. Karena memang belum ada aturan hukum Islam yang menetapkan dalam hal ini. Hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ini tidak menuntut adanya kesamaan hak, tetapi ini memang hak mereka penyandang disabilitas karena mereka yang berkebutuhan khusus ataupun yang normal hakikatnya sama, yaitu sama-sama makhluk ciptaan Tuhan, walaupun mereka berkebutuhan khusus tetapi mereka masih bisa melakukan hal dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki.

Dari penjelasan di atas hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan ialah termasuk masalah karena merupakan masalah yang sebenarnya untuk kebaikan bagi mereka penyandang disabilitas dalam sektor pekerjaan. Serta masalah yang umum, karena penyandang disabilitas tidak lagi menjadi hal pribadi. Hal ini untuk keberlangsungan kehidupannya bagi mereka yang memiliki keterbatasan yang berbeda dengan manusia normal pada umumnya. Dalam hal ini juga belum ada aturan hukum Islam yang mengatur hal ini. *Maslahah Mursalah* sebagai metode hukum yang mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan tidak terbatas, tidak terikat namun harus tetap pada konsep syariah yang mendasar. Karena syariah sendiri ditunjuk untuk memberikan kemanfaatan dan mencegah ke-*mudhoratan* (kerusakan), kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya *Maslahah Mursalah* menurut ulama' ushul dibagi atas tiga bagian yaitu:

- a) Masalah *dar'ul-mafasid* dan masalah ini sering disebut dengan *Maslahah Daruriaat*.

Yang dimaksud dengan *Daruriaat* adalah segala sesuatu yang essential sifatnya yang merupakan kebutuhan primer bagi manusia dan mau tidak mau harus dilakukan usaha pemenuhannya jika memang dalam kehidupan tidak diinginkan timbul berbagai bencana dan kesusahan serta hal-hal yang dapat membuat kehidupan menjadi fatal. Dalam rangka perwujudan kemaslahatan ini haruslah dipelihara lima macam perkara yang dikenal dengan *al-Maqasidul Khamsah* atau *Ad-Daruriatul Khamsah* yaitu Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Harta (Saifudin Zuhri 2011, 107).

Pembagian masalah yang pertama ini jika di kaitkan dengan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Maka dalam hal ini termasuk daruriaat/maslahah. Karena masalah *dar'ul-mafasid* atau yang disebut *Maslahah Daruriaat* ini adalah segala sesuatu yang essential yakni merupakan kebutuhan primer bagi manusia yang memang harus dipenuhi jika tidak diinginkan timbul berbagai bencana dan kesusahan dalam kehidupannya yang mencakup Agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagai mana yang sudah di jelaskan di atas.

Pada point ke lima yakni harta, dalam hal ini sangatlah essential bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas juga sangat membutuhkan akses terhadap dirinya untuk memenuhi harta dalam kehidupannya. Harta merupakan yang sangat di butuhkan karna dalam setiap gerak manusia pada umumnya sekarang hampir seluruhnya membutuhkan uang yakni yang terdiri dari harta untuk makan, minum, dan memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam kelangsungan hidupnya.

b) Masalah *Jalul masalih* dan sering disebut pula dengan *Maslahah Hajiyaat*.

Yang dimaksud dengan *Hajiyaat* ini adalah segala sesuatu yang sifatnya merupakan kebutuhan sekunder bagi manusia yang seharusnya dilakukan usaha pemenuhannya jika dalam kehidupannya tidak diinginkan timbul berbagai kesulitan, kericikan dan kemaksiatan. Status dan urgensi kemaslahatan ini ada pada tingkatan di bawah daruriat di atas (Saifudin Zuhri 2011, 107). Hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam pembagian masalah mursalah yang kedua yakni masalah *jalbul masalih* atau yang disebut dengan *hajiyaat*. Hak kerja penyandang disabilitas bisa masuk dalam kategori pembagian masalah mursalah yang kedua ini. Karena hak kerja ini juga merupakan sesuatu yang sifatnya kebutuhan sekunder. Penyandang disabilitas memerlukan kebutuhan sekunder ini dalam hal pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dan penghidupannya. Ketika ini tidak maka akan menimbulkan kesulitan kepada mereka penyandang disabilitas untuk melangsungkan kehidupannya.

c) *Tahsiniyaat* juga sering disebut dengan *at taatamiyat*

Yang dimaksud *tahsiniyaat* adalah segala sesuatu yang merupakan kebutuhan komplementer bagi manusia yang sebaiknya dilakukan usaha pemulihannya jika diinginkan suatu kesempurnaan dan kelengkapan dalam kehidupan. Status dan urgensi kemaslahatan ini ada pada tingkatan di bawah *Hajiyaat* (Saifudin Zuhri 2011, 107). Hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan juga bisa di

masuk dalam pembagian *Maslahah Mursalah* yang ketiga yakni *tahsiniyaat* atau *at-taatamiyat*, semua manusia juga menginginkan hal kesempurnaan dan kelengkapan dalam hidupnya tidak lain juga penyandang disabilitas yang memiliki kebutuhan khusus. Mereka menginginkan kesempurnaan dan kelengkapan dalam kehidupannya tidak lain dalam hal pekerjaan yang memang sangat mereka butuhkan dalam dunia ini.

Dari 3 (tiga) point pembagian *Maslahah Mursalah* ini dapat di tarik kesimpulan mengenai hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sudah masuk dalam kategori pembagian *Maslahah Mursalah* yakni *Maslahah Dar'ul-mafasid* atau yang disebut *Maslahah Daruriaat* karena masalah ini merupakan kebutuhan primer yang sifatnya essensial yang mencangkup Agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Sedangkan pembagian masalah yang kedua dan ketiga yakni *Maslahah Jalul Masalih* atau yang disebut dengan *Maslahah Hajiyaat* dan *Maslahah Tahsiniyaat* yang sering di sebut *at-Tatamiyat* ini masih sesuai dengan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Karena *Maslahah Jalul Masalih* ini adalah segala sesuatu yang sifatnya merupakan kebutuhan sekunder sama dengan pekerjaan yang merupakan kebutuhan sekunder penyandang disabilitas. Dan *Tahsiniyaat* ini merupakan kebutuhan komplementer manusia yang sebaiknya dilakukan usaha pemulihannya jika menginginkan kesempurnaan dan kelengkapan dalam kehidupannya. Pekerjaan merupakan hal yang sangat di butuhkan bagi mereka khususnya mereka penyandang disabilitas yang memiliki kebutuhan khusus dari pada lainnya. Mereka harus berusaha mendapatkan haknya dalam pekerjaannya untuk suatu kesempurnaan dan kelengkapan dalam kehidupannya.

Hak kerja bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam perspektif *Maslahah Mursalah* ini merupakan suatu masalah bagi penyandang disabilitas karna dalam hal ini hak penyandang disabilitas jika terpenuhi maka terdapat unsur kemanfaattan bagi penyandang disabilitas jika di lihat dari pengertian *Maslahah Mursalah* itu sendiri. Hak kerja bagi penyandang disabilitas juga mendatangkan *mudharat* bagi penyandang disabilitas apa bila tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas tersebut karena terdapat unsur diskriminasi didalamnya. Penyandang disabilitas akan merasa kesulitan dalam bekerja serta akan berakibat dalam kehidupannya untuk memenuhi kebutuhannya seperti manusia lain pada umumnya. Hak kerja bagi penyandang disabilitas juga sudah memuat dalam objek serta syarat-syarat yang dapat di jadikan *hujjah* sebagai *Maslahah Mursalah*, yaitu tidak ada *nash* yang mengutur dalam hal ini dalam Al-Qur'an ataupun As-Sunnah. Hak kerja penyandang disabilitas juga merupakan masalah yang sebenarnya terjadi saat ini bukan hal yang di ada-adakan, dan semuanya sudah termasuk dalam unsur tersebut.

E. Kesimpulan dan Saran

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut mengenai hak-hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang memang harus dipenuhi dan Peraturan Daerah Jawa Timur menjelaskan pada dasarnya, pelaku usaha ataupun masyarakat lainnya wajib mempekerjakan penyandang disabilitas yakni sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas banding 100 (seratus) orang pekerja dan itu sudah di atur secara tegas yang harus dimiliki oleh penyandang disabilitas. Bahwasanya hak kerja bagi penyandang disabilitas ini merupakan masalah, apabila dipenuhi, karena sangat mendatangkan banyak manfaat bagi penyandang disabilitas serta dapat menjauhkan dari ke-*mudharatan* dalam hal pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya bagi para penyandang disabilitas. Dari segi objek ataupun syarat-syarat *Maslahah Mursalah* untuk hal ini dapat dikatakan masalah atau tidaknya sudah termuat dalam hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Tidak ada nash dalam Al-Qur'an atau As-Sunnah yang mengatur juga merupakan suatu masalah yang bersifat umum dan sebenarnya.

Saran bagi penyandang disabilitas diperlukan memahami isi dari Peraturan yang ada serta mengkaji secara mendalam dapat membantu mengefektifitaskan terhadap tiap regulasi yang mengatur tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sehingga adanya *social movement* dapat menjadikan penyeteraan hak atas kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas bisa maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran, 17:70.

Azhary, Muhammad Tahir. (2003). *Negara Hukum Suatu Studi Prinsip-prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini* Jakarta: Prenada Media.

Aziz, Safrudin. (2014). *Perpustakaan Ramah Difabel*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Abdul Rachmad Budiono. (1995). *Hukum Perubahan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Husni, Lalu. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ibrahim, Johnny. (2006). *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jawa: Banyumedia Publishing.

Karim, A. Syafi'i. (2006). *Usul Fiqih*, Bandung: Pustaka Setia.

Khallaf, Abdul Wahab. (1989). *Kaidah-Kaidah Hukum Islam; Ilmu Ushulul Fiqih*, Jakarta: Rajawali.

Khallaf, Abdul Wahab.(2002). *Kaidah-Kaidah Hukum Islam Ushul Fiqh*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kominfo JATIM, Miliki 243.441 Penyandang Disabilitas, Dinsos Lakukan Sosialisasi UU Secara Masif (Surabaya: 25 Juli 2017), <http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/miliki-243-441-penyandang-disabilitas-dinsos-lakukakn-sosialisasi-uu-secara-masif> diakses 20 November 2019.
- Maftuhin, Arif. (2016). “Mengikat Makna Diskriminasi : Penyandang Cacat, Difabel, dan Penyandang Disabilitas”, *Inklusi: Journal of Disability Studies*
- Nugraha, Yossie Bayu. (2014). ”Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Omega Platic Kabupaten Sidoarjo)”, *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas.
- Rusli, Hardijan.(2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Syafe’i, Rachmat. (1999). *Ilmu Ushul Fiqih*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Syafe’i, Rachmat. (2007). *Ilmu Ushul Fiqih, Untuk UIN, STAIN, PTAIS*, Bandung: Pustaka Setia.
- Syarifuddin, Amir. (2014). *Ushul Fiqh Jilid 2*, Jakarta: Kencana Penada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Zuhri, Saifudin. (2011). *Ushul Fiqih Akal Sebagai Sumber Hukum Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.