

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil pengolahan data yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Bentuk perlindungan terhadap penyandang disabilitas yaitu seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri. Penyandang disabilitas oleh Undang-undang diberi perlindungan dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha.
2. Dalam ajaran Islam, banyak terdapat anjuran bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Anjuran tersebut banyak terdapat ayat-ayat al-qur'an. Hal ini sesuai dengan salah satu tugas manusia sebagai khilafah di bumi, kegiatan ekonomi yang salah satunya adalah dengan bekerja merupakan bagian yang sangat penting karena Islam memandang bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Dalam surat Al-Maidah ayat 42, Allah menegaskan bahwa seorang pemimpin hendaknya berlaku adil. Para pemimpin perusahaan tidak boleh melihat dari keadaan fisiknya saja lalu kemudian membatasi kuota pekerjaan para penyandang disabilitas hanya pada bidang rendah saja. Tindakan perusahaan yang membatasi tersebut tergolong sebagai tindakan *istiṭalah* (pelecehan) yang dikecam oleh agama.
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Hukum Ekonomi Syariah, keduanya sama-sama melindungi tenaga kerja disabilitas. Kedua hukum tersebut beranggapan bahwa bekerja merupakan kewajiban dan hak semua manusia tanpa terkecuali dan tanpa memandang kekurangan fisik. Karena hal itu pula kedua produk hukum tersebut sangat mengecam perilaku diskriminasi, ketidakadilan dan pelecehan terhadap kaum disabilitas dalam dunia kerja. Keduanya juga berjuang untuk mencapai kesetaraan posisi pekerjaan yang didapat oleh penyandang disabilitas dengan kaum non-disabilitas. Namun, kedua produk hukum tersebut juga memiliki sedikit perbedaan dalam melindungi tenaga kerja disabilitas. Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa perusahaan tidak boleh

memberikan syarat untuk merekrut tenaga kerja yang hal tersebut tidak berkaitan secara langsung dengan kemampuan seperti halnya persyaratan tinggi badan dan penampilan. Hal tersebut mengakibatkan tertutupnya kesempatan untuk para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang setara. Namun, secara fiqih tak ada yang berhak mencegah kedua belah pihak yang bertransaksi untuk menentukan persyaratan bagi transaksinya selama tidak ada aturan syariat yang dilanggar.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna sebagai dasar pertimbangan atau masukan bagi pemangku kepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan kemampuan dari para penyandang disabilitas bukan hanya dilihat dari penampilan fisik saja. Perusahaan dapat menempatkan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya sehingga hal tersebut tidak mengurangi produktivitas dari kaum disabilitas itu sendiri. Hal tersebut juga membuat para kaum disabilitas untuk lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan bisa mendapatkan upah yang layak dari perusahaan.
2. Untuk pemerintah, sebaiknya pemerintah lebih memperhatikan para penyandang disabilitas terutama mereka yang berada di usia angkatan kerja. Pemerintah dapat memberikan mereka pelatihan untuk mengasah skill mereka sehingga para kaum disabilitas ini siap terjun dalam dunia pekerjaan. Pemerintah juga dianjurkan untuk lebih tegas dalam menindak dan memberikan sanksi kepada para pelaku usaha yang melanggar aturan atau mereka yang tidak adil dalam memperlakukan parakaum penyandang disabilitas.
3. Untuk kaum disabilitas, kalian dapat mengasah skill kalian. Hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri kalian dan dapat meningkatkan skill kalian sehingga nantinya kalian dapat bersaing secara sehat di dunia kerja.