

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan beragam rupa, selalu ada perbedaan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, lain kata tidak ada manusia yang sempurna. Setiap manusia selalu memiliki kekurangan di dalam dirinya, namun di balik kekurangan itu pasti ada kelebihan yang menutupinya. Kekurangan tersebut bisa dalam bentuk kekurangan fisik ataupun kekurangan mental atau yang biasa disebut dengan cacat.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) baik secara filosofis ataupun konstitusional telah berlandaskan pada falsafah pancasila. Maka, setiap orang berhak untuk merasakan keadilan dan juga kesempatan yang sama baik dalam hal pekerjaan, pelayanan publik, mengakses fasilitas umum, maupun penghidupan yang layak, termasuk juga pada penyandang disabilitas.

Kecacatan tidak menjadi hambatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan penghidupan yang layak, hal ini telah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya negara berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya tanpa membeda-bedakannya. Kemudian diperjelas lagi dalam Pasal 28D yang berbunyi bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dari itu secara yuridis hak untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil bagi

setiap warga negara sudah diatur di dalam UUD 1945 termasuk juga bagi kalangan disabilitas.

Penyandang disabilitas berhak untuk bersaing dalam hal pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Berbekal pada kemampuannya tidak sedikit juga penyandang disabilitas yang telah menaikkan tingkat kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya. Selain itu, Hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi setiap orang juga diatur jelas dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) yang diakui sebagai hak utama dalam hukum HAM Internasional dan Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya sebagai hak atas pekerjaan yang menjelaskan mengenai pengembangan ekonomi, sosial serta budaya.<sup>1</sup>

Undang-Undang Hak Asasi Manusia telah mengatur mengenai perlindungan hak seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia berbunyi “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah”. Lebih lanjut, Pasal 71 juga menekankan Pemerintah harus menghormati, bertanggung jawab, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang telah diatur di dalam Undang-Undang, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang HAM yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Penyandang disabilitas memiliki hak, kedudukan, dan derajat yang sama dengan orang non disabilitas. Sudah sepantasnya Pemerintah melindungi warga negara dari pelanggaran hak asasi, agar tidak terjadi diskriminasi, mengingat bahwa hak penyandang disabilitas rentan untuk dilanggar. Selain di dalam UUD 1945 hak penyandang disabilitas juga

---

<sup>1</sup> Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri, 2020, “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, Nomor 1, Maret 2020, hal. 200.

telah diatur di dalam peraturan Perundang-undangan, hal ini dapat dilihat dengan disahkannya Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan begitu memberikan landasan hukum yang kuat terkait hak bagi penyandang disabilitas.<sup>2</sup>

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa:

“Penyandang disabilitas adalah 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”.

Perlindungan hak diberikan kepada seseorang yang memiliki kesempurnaan fisik dan mental, serta diberikan juga oleh orang yang memiliki kekurangan yaitu penyandang disabilitas. Terkait dengan hak apa saja yang dapat diperoleh oleh penyandang disabilitas, tercantum dalam Pasal 11 Undang-Undang ini yaitu memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang lainnya, serta tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.

Di samping Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, juga terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak pekerja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan

<sup>2</sup> Nur Paikah, 2017, “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandangdisabilitas Di Kabupaten Bone”, *Ekspose*, Vol. 16, Nomor 1, Januari – Juni 2017, hlm. 336.

yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Lanjut dalam Pasal 6 berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dari kedua Pasal ini dapat diartikan bahwa, setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi, termasuk kalangan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), hak-hak penyandang disabilitas yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tidak terakomodasi dalam UU Cipta Kerja. Salah satunya dapat dilihat dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja atau PHK dapat terjadi karena pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan”. Hal tersebut dapat menyebabkan tenaga kerja yang menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja yang dialaminya tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Dengan kata lain, dapat menyebabkan perusahaan tidak mau menerima karyawan disabilitas bahkan perusahaan sama sekali tidak akan memiliki karyawan disabilitas. Hal ini bertentangan dengan Pasal 53 angka (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa:

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

Berikutnya dalam Pasal 8 angka (2) Peraturan Presiden (Perpres) No. 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan Dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa: “Badan hukum dan lembaga negara memenuhi kriteria:

- a. Menjamin proses pelatihan kerja, rekrutmen, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi;
- b. Memberikan upah yang layak tanpa diskriminasi;
- c. Menyediakan akomodasi yang layak; dan
- d. Menyediakan fasilitas kesejahteraan yang mudah diakses”.

Peraturan mengenai perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas telah diatur di berbagai daerah di Indonesia, Khususnya di Provinsi Sumatera Barat, Peraturan mengenai perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas ini terdapat dalam Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas selain diatur ditingkat provinsi juga dipertegas dalam Peraturan Daerah (PERDA) Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dalam PERDA Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 1 angka (17) PERDA Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 dijelaskan bahwa:

“Perlindungan adalah perbuatan yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, membentengi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas serta mencegah, menangkal, dan menghindarkan segala sesuatu yang dapat mengganggu, mengurangi, membatasi, mempersulit, menghambat atau menghapus hak tersebut dari siapapun”.

Perlindungan hak yang menjadi kajian peneliti adalah hak asasi manusia, Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabatnya (Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999).

Salah satu perlindungan hak yang harus dilindungi bagi setiap tenaga kerja disabilitas adalah untuk tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi. Diskriminasi sendiri diartikan sebagai setiap perbedaan, pengecualian, atau pembatasan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak membatasi atau meniadakan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya terhadap semua hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam bidang politik, ekonomi, sosial, kebudayaan, sipil, atau lainnya. Hal ini mencakup semua bentuk diskriminasi, termasuk penolakan atas pemberian akomodasi yang beralasan. (Pasal 1 angka (14) PERDA Nomor 3 Tahun 2015). Hal tersebut juga diperjelas di dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa, *pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; *kedua*, setiap orang dengan bebas memilih pekerjaan yang adil.

Salah satu contoh diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas adalah pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan di mana salah satu poin yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Syarat sehat jasmani dapat diartikan sebagai ukuran fisik dan gambaran fisik lengkap, oleh karena itu, penyandang disabilitas digolongkan sebagai keadaan yang tidak sehat, namun, pada dasarnya sehat jasmani merujuk ke aktivitas dan kemampuan seseorang untuk dapat hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari,<sup>3</sup> sedangkan sehat rohani dapat diartikan seseorang yang memiliki sehat secara mental dan sehat secara moral. Menurut peneliti syarat sehat jasmani dan rohani tersebut melanggar hak asasi manusia, karena seperti kita ketahui bahwa, seseorang dapat menjadi disabilitas dikarenakan oleh dua faktor. Faktor yang pertama

---

<sup>3</sup> Wahyu Nurul Aini, Wiwin Yulianingsih, 2021 “Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapat Pekerjaan (Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Timur)”, *Jurnal Revolusi Indonesia* Vol. 1, No. 8, 2021, hlm. 839.

seseorang menjadi disabilitas dapat terjadi sejak ia lahir, faktor kedua dapat terjadi karena kecelakaan semasa hidupnya. Dengan arti lain tidak ada seseorang yang ingin lahir dalam keadaan disabilitas. Seharusnya Pemerintah melindungi hak asasi tersebut agar penyandang disabilitas dapat memaksimalkan potensi dirinya.

Hal ini juga sudah diperjelas dalam Pasal 27 PERDA Nomor 3 Tahun 2015 berbunyi bahwa “Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan harus memenuhi persyaratan jabatan, kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.” Artinya penyandang disabilitas tetap bisa untuk bekerja dengan melihat jenis kedisabilitasannya.

Berbagai peraturan perundang-undangan telah mengatur mengenai prinsip perlindungan hak tenaga kerja disabilitas namun, faktanya masih ditemukan kasus diskriminasi dikalangan disabilitas. Sebagai contoh seorang perempuan disabilitas tunarungu bernama Asa Nabila menceritakan bahwa dirinya telah ditolak ratusan kali oleh perusahaan, bahkan ia menegaskan telah melamar kurang lebih sebanyak 164 kali, namun hasilnya satupun tidak ada yang diterima. Alih-alih mendapatkan jawaban diterimanya bekerja, penolakan justru dihadapinya sejak awal ia melamar kerja. Bahkan ia pernah beberapa kali mendapatkan kalimat yang tidak sepatutnya diucapkan.<sup>4</sup> Sudah seharusnya Pemerintah dan pelaku usaha melaksanakan pemenuhan hak-hak disabilitas dalam akses bekerja. Di satu sisi Pemerintah sendiri juga belum secara maksimal mengimplementasikan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, hal ini dapat dilihat bahwa tidak semua Instansi Pemerintah sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini menunjukkan tidak konsistensinya

<sup>4</sup> Muhammad Razil Fauzan, “Diskriminasi Halangi Asa Nabila untuk Bekerja, UU Disabilitas Tak Dijalankan”, diakses dari <https://kaltimtoday.co/diskriminasi-halangi-asa-nabila-untuk-bekerja-uu-disabilitas-tak-dijalankan/> pada tanggal 26 Oktober 2022 pukul 23:54.

Pemerintah dalam membuat aturan. Seharusnya Pemerintah terlebih dahulu menerapkan dengan maksimal aturan Pasal tersebut serta menjadi contoh agar perusahaan-perusahaan swasta lainnya akan mengikuti.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mencatat angkatan kerja penyandang disabilitas di daerah itu sebanyak 197.134 orang dengan rincian laki-laki 103.881 orang dan perempuan 95.253 orang. Dari keseluruhan jumlah penyandang disabilitas itu, penduduk disabilitas Sumatera Barat yang bekerja sebanyak 191.323 orang dengan rincian laki-laki 101.609 orang dan perempuan 89.508 orang. Jumlah penganggur terbuka disabilitas sebanyak 5.811 orang.<sup>5</sup> Di Kota Padang sendiri, dikutip dari website [padang.go.id](http://padang.go.id) tercatat jumlah penyandang disabilitas sebanyak 3.174 orang. Dari jumlah penyandang disabilitas tersebut terdapat 13 Lembaga Pemerintah dan 4 lembaga Non Pemerintah yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Kemudian tercatat sampai tahun 2020 terdapat 19 ASN Penyandang Disabilitas yang masih aktif bekerja di Instansi Daerah Kota Padang. 19 orang tersebut terdiri atas 6 orang diterima sejak tahun 2010, 1 orang korban gempa, 5 orang tahun 2019 (tes CPNS 2018) dan 7 orang tahun 2020.<sup>6</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik mengkaji permasalahan ini dengan mengangkat judul penelitian **“PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN DI KOTA PADANG.”**

## **B. Rumusan Masalah**

---

<sup>5</sup> Noli Hendra, “Misi Sumbar Untuk Menyediakan Lapangan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas”, diakses dari <https://sumatra.bisnis.com/read/20210616/534/1406470/misi-sumbar-untuk-menyediakan-lapangan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas> pada tanggal 9 Juli 2022 pukul 01:47.

<sup>6</sup> Harbi Sadri dan Henni Muchtar, 2021, “Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang”. *Journal of Civic Education* Vol. 4, Nomor 2, 2021, hlm .116.



Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang akan menjadi topik penelitian ini. Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang?
2. Bagaimana kendala dalam perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dan upaya penyelesaiannya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk:

1. Untuk mengetahui perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang
2. Untuk mengetahui kendala dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang serta upaya penyelesaiannya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya baik secara teoritis maupun praktis. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu hukum terkait hak tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia.

- b. Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan peneliti dan referensi dalam masalah perlindungan hak tenaga kerja disabilitas.
- c. Mengasah kemampuan peneliti untuk menuangkan pemikiran ke dalam bentuk karya tulis.
- d. Untuk memperkaya khasanah ilmu hukum khususnya hukum administrasi negara serta dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dengan sebaik-baiknya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat baik kepada individu maupun untuk masyarakat khususnya penyandang disabilitas terkait dengan hak tenaga kerja disabilitas.
- b. Memberikan manfaat bagi pembaca untuk bahan penelitian lanjutan atau memberi manfaat bagi yang membutuhkan.

## E. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu; sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.<sup>7</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, hlm. 42.

nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bekerjanya hukum di masyarakat dan membandingkan dengan norma-norma atau ketentuan yang berlaku dengan penerapan di lapangan.<sup>8</sup> Pada prinsipnya metode ini digunakan untuk membahas aspek hukum yang berkenaan dengan inti permasalahan penelitian yang dibahas, sehingga dapat diketahui apakah peraturan yang berlaku sesuai dengan praktik yang dijalankan.

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya suatu penelitian yang menggambarkan secara tepat mengenai permasalahan yang diangkat berdasarkan data yang didapat. Dalam hal ini peneliti memberikan gambaran terhadap pelaksanaan perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kerja di Kota Padang

## 3. Pendekatan Permasalahan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan yang dikaitkan dengan fakta yang terjadi di lapangan artinya dilakukan dengan melihat keadaan nyata di wilayah penelitian dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang dihadapi.

## 4. Jenis Data

Untuk penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan/didapatkan langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Dalam hal ini sudah

---

<sup>8</sup> Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 175.

melakukan wawancara dengan pihak yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, PT. Pebana Adi Sarana Kota Padang, Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Siti Hawa Kota Padang dan penyandang disabilitas itu sendiri.

b. Data Sekunder, yaitu data yang telah diolah dan merupakan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan hukum yang terkait dengan masalah penelitian, antara lain mencakup dokumen-dokumen, buku-buku, hasil-hasil penelitian. Data sekunder tersebut berbentuk bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun peraturan perundang-undangannya terdiri dari:

- a). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- c). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d). Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

- e). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- f). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian dinyatakan tidak berlaku dan diganti menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- g). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- h). Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan Dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- i). Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
- j) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

2) Bahan Hukum Sekunder,

Bahan hukum sekunder adalah bahan publikasi tentang hukum yang bukan dokumen resmi yang menjadi pendukung dari bahan hukum primer. Bahan sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini adalah buku teks, jurnal hukum, teori-teori sarjana, hasil penelitian ahli yang dapat memberikan pengertian dan penjelasan terhadap bahan hukum primer.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan petunjuk mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

## 5. Sumber data

### a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan penelitian yang dilakukan melalui buku-buku karya ilmiah, jurnal, serta peraturan perundang-undangan yang terkait. Adapun data yang diperoleh didapat melalui:

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- 2) Perpustakaan Pusat Universitas Andalas
- 3) Buku-buku serta bahan kuliah yang peneliti miliki

### b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan. Untuk memperoleh data yang berhubungan dengan perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Di sini peneliti

akan melakukan penelitian lapangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, PT. Pebana Adi Sarana Kota Padang, Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Siti Hawa Kota Padang dan penyandang disabilitas itu sendiri.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### a. Studi Dokumen

yaitu teknik pengumpulan dengan cara mempelajari buku, dokumen atau literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### b. Wawancara

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti dengan menyediakan pertanyaan yang sudah tersusun secara sistematis, jelas, dan terarah. Wawancara untuk penelitian ini akan dilakukan oleh peneliti dengan pihak yang memiliki otoritas mengenai permasalahan ini di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, PT. Pebana Adi Sarana Kota Padang, Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Siti Hawa Kota Padang dan penyandang disabilitas itu sendiri.

## 7. Pengolahan dan Analisis Data.

### a. Pengolahan Data

Data yang diperoleh setelah penelitian akan diolah melalui proses *editing* yaitu memeriksa dan meneliti kembali data yang ada guna memastikan data tersebut dapat dipertanggungjawabkan serta meningkatkan kualitas dari data tersebut.

b. Analisis Data

Merupakan tindak lanjut dari proses pengolahan data. Data yang telah diolah sebelumnya akan dianalisis lebih lanjut untuk mendapatkan suatu

kesimpulan dari masalah yang ada. Analisa yang akan digunakan yaitu analisa kualitatif, yaitu analisa yang didasarkan pada perundang-undangan.

