

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai dan berpedoman secara penuh terhadap falsafah Negara Indonesia yaitu Pancasila. Negara Indonesia juga memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengaskan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menetapkan bahwa tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesi.¹ Sebagai pedoman bangsa Indonesia, UUD 1945 menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM). HAM mengatur secara tegas tentang pelarangan atas tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh pihak manapun terhadap kelompok-kelompok tertentu, khususnya kelompok yang rentan. Penyandang disabilitas merupakan salah satu dari kelompok rentan yang haknya sebagai warga negara harus diakui.

Pemenuhan hak penyandang disabilitas menjadi isu yang penting dalam menciptakan masyarakat yang inklusif dan adil. Menurut Pasal 28 I UUD 1945, Pemenuhan hak menekankan pada perlindungan, pemajuan, penegakan dan

¹ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing, Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.1-2.

pemenuhan hak asasi manusia yang merupakan tanggungjawab negara. Salah satu aspek pemenuhan hak seorang penyandang disabilitas adalah pemenuhan terhadap hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah ataupun swasta tanpa adanya diskriminasi. Hal ini telah ditegaskan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menetapkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut juga diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Artinya, setiap pekerja memiliki hak serta peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, maupun pandangan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing, termasuk kesetaraan perlakuan bagi penyandang disabilitas.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Penyandang Disabilitas), 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”.

Dari sisi keseharian, para penyandang disabilitas seringkali mengalami stigma, termasuk dari penggunaan istilah umum yang beredar selama ini untuk mendefinisikan keberadaan mereka, yaitu sebagai penyandang cacat. Ketidakmampuan dan ketidakberdayaan para penyandang disabilitas ternyata

menghambat hampir seluruh sisi kehidupan mereka. Keluarga yang memiliki anggota keluarga penyandang disabilitas banyak yang masih merasa risih dengan “ketidaknormalan” mereka dan seringkali juga terbebani dengan kehadiran anggota keluarga penyandang disabilitas sehingga mereka membatasi kegiatan para penyandang disabilitas ini untuk hanya berkutat di dalam rumah. Alasan malu dan terbebani masih kerap menjadi hambatan di samping faktor kekurangan biaya dan ketidakpahaman keluarga soal bagaimana menghadapi anggota keluarga penyandang disabilitas, serta ke mana dan bagaimana memberikan pendidikan, terapi, atau pelatihan bagi penyandang disabilitas yang bersangkutan.²

Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas kerap mengalami situasi yang dinilai bersifat diskriminatif, misalnya pengumuman penerimaan calon pekerja yang salah satu poin mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani dalam artian disini adalah memiliki fisik yang lengkap dan berfungsi dengan baik, sedangkan penyandang disabilitas tidak tergolong dalam hal tersebut. Namun, pada dasarnya sehat jasmani merujuk pada aktivitas atau kemampuan seseorang untuk hidup sehat dalam menjalani kesehariannya. Jadi, pada dasarnya penyandang disabilitas bukanlah orang sakit, melainkan orang yang terlahir tidak normal dari lahir atau pada saat hidupnya ia mengalami kecelakaan dan hal tersebut tidaklah keinginan dari orang tersebut. Sehingga, apabila sebuah instansi mengeluarkan syarat tersebut, harus menjelaskan ruang lingkup dari sehat jasmani dan rohani tersebut dan diatur lebih rinci dalam peraturan perundang-undangan.

² Ledia Hanifa Amaliah, 2016, *Dari Disabilitas Pembangunan Menuju Pembangunan Disabilitas*, Beebooks Publishing, Jakarta Selatan, hlm. 10.

Berdasarkan data katadata.co.id pada tahun 2024, sebanyak 35% pekerja disabilitas memilih untuk bekerja mandiri dan sebanyak 25,5% lainnya bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, selain itu sebanyak 18,76% sebagai bekerja dalam lingkup keluarga, 7,50% bekerja pertanian, 8,15% bekerja di non-pertanian, dan 5% pekerja tetap. Dari hasil survei pekerja penyandang disabilitas yang bekerja sebagai pegawai tetap maupun karyawan merupakan lulusan SMA/SMK Sederajat hingga lulusan S2. Sedangkan yang bekerja dibidang pertanian dan non pertanian pada umumnya merupakan lulusan SMP, dan ada pula yang merupakan lulusan S1.³

Beberapa penyandang disabilitas yang memiliki riwayat pendidikan yang baik bahkan sampai S2, tetapi karena rasa tidak percaya diri yang muncul karena keterbatasannya, dan juga sulitnya melakukan pekerjaan karena banyak sarana dan prasarana yang belum ramah disabilitas, menyebabkan penyandang disabilitas tersebut enggan untuk bekerja sesuai jenjang pendidikannya.⁴

Upaya Pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kota Padang diantaranya adalah melalui pengesahan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut Perda Sumbar No. 3/2021). Dalam Pasal 30 ayat (1) Perda Sumbar No.3/2021 menegaskan bahwa “Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.

³<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/10/sebanyak-2837-pekerja-disabilitas-berusaha-sendiri-pada-2020> (Diakses pada 30/07/2025 Pukul 8:13)

⁴ Wawancara dengan Bapak Afrizal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Tanggal 26 November 2024.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PDDI) kota Padang yaitu Bapak Igun Sulhadi, S.Pd, menyebutkan bahwa:

“Anggota PDDI telah banyak melamar pekerjaan di berbagai perusahaan dan instansi di Kota Padang, namun ada yang diterima dan banyak pula yang ditolak dengan berbagai alasan, salah satunya adalah tidak memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani. Kejadian ini mencerminkan salah satu bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak.”⁵

Badan Usaha Milik Daerah (yang selanjutnya disebut BUMD) secara ideal merupakan salah satu sumber penerimaan dari sebuah pemerintahan daerah. BUMD adalah sebuah perwujudan dari peran pemerintah daerah dalam pembangunan ekonomi daerah yang didirikan dengan tujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpadu untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta kesenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.⁶

BUMD merupakan salah satu badan usaha yang dimiliki, dikelola dan diawasi oleh pemerintah daerah, termasuk di Sumatera Barat, salah satunya di Kota Padang. Beberapa BUMD yang ada di Kota Padang seperti Bank Nagari, Perumda Air Minum (PDAM), dan lainnya. Sebagai lembaga yang memiliki keterkaitan dengan sektor publik dan masyarakat, BUMD dapat menjadi fokus untuk menilai sejauh mana perusahaan daerah memenuhi tanggung jawab sosial terhadap penyandang disabilitas.

⁵ Wawancara dengan Bapak Igun Sulhadi, S.Pd, Ketua Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PDDI) Kota Padang Pada Tanggal 26 November 2024.

⁶ Fajri Hidayatullah, Khaerul Umam Noer, 2021, Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di Bumd DKI Jakarta, *Delegalata Jurnal Hukum*, Vol 6 No 2, hlm 416.

Untuk itu, diperlukannya pengawasan dalam upaya mengimplementasikan dan memenuhi hak penyandang disabilitas untuk dapat bekerja pada BUMD Kota Padang. Menurut Pasal 12 ayat (2) UU Pemda, tenaga kerja merupakan salah satu dari urusan pemerintah konkuren yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah. Pelaksanaan pengawasan pemenuhan hak bekerja di BUMD Kota Padang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan, hal tersebut diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat (selanjutnya disebut Pergub No.111/2017) yang menetapkan bahwa “UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.”. Artinya, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan wajib mengawasi perusahaan secara menyeluruh guna pemenuhan hak bagi para calon tenaga kerja untuk dapat bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki. Salah satunya adalah memastikan terlaksananya norma pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Milla yang menjabat sebagai divisi *Human & Capital* di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (PT BPD Sumbar) atau yang masyarakat kenal dengan Bank Nagari, menjelaskan bahwa beberapa PT BPD Sumbar belum memiliki pegawai dengan riwayat penyandang disabilitas. Hal tersebut dikarenakan dalam PT BPD Sumbar banyak mengambil pekerja dari perusahaan *Outsourcing* dan juga menginginkan pegawai yang

memiliki keahlian khusus seperti dalam hal informasi dan teknologi, dan mengingat pegawai penyandang disabilitas yang melamar tidak memiliki keahlian khusus seperti IT tersebut, oleh karena itu PT BPD Sumbar belum tertarik untuk merekrut pegawai penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di PT BPD Sumbar.⁷

Melihat fakta yang telah dijelaskan diatas, bahwasannya belum terlaksana pemenuhan kuota 2% bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di PT BPD Sumbar Kota Padang yang merupakan salah satu BUMD di Kota Padang. Untuk itu diperlukannya pengawasan pemerintah daerah terutama peran Disnakerin Kota Padang dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Sumbar dalam pelaksanaan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan terkait pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam bekerja. Hal tersebut dilakukan agar Perda Sumbar No.3/2021 dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan fakta dan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Bekerja Pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas untuk Bekerja pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang?

⁷ Wawancara dengan Ibu Milla Divisi Human and Capital PT BPD Sumatera Barat pada tanggal 28 November 2024.

2. Bagaimana Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas untuk Bekerja pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas untuk Bekerja pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang
2. Untuk Mengetahui Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas untuk Bekerja pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Manfaat Teoretis

- a. Untuk memperluas cara berpikir penulis dan mengasah kemampuan penulis dalam merumuskan hasil penelitian hukum dalam bentuk tulisan atau karya tulis sebagai bentuk implementasi ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Untuk pengembangan ilmu hukum secara umum dan Hukum Administrasi Negara secara khusus, terutama terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai sumber bacaan bagi mahasiswa Fakultas Hukum.
- c. Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan agar hasil penelitian ini secara teoritis bermanfaat bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan hasil penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk pedoman bagi pemerintah dalam melakukan pemenuhan hak bekerja terutama bagi penyandang disabilitas.

- b. Untuk dijadikan bahan kajian ilmiah yang secara umum dapat dipergunakan oleh semua masyarakat untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam upaya mencari pekerjaan yang layak.
- c. Untuk memberikan pemahaman terhadap berbagai kalangan dalam memperjuangkan hak bagi penyandang disabilitas yang ingin bekerja pada instansi pemerintahan.

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian hukum Yuridis Empiris. Menurut Abdul Kadir Muhammad, Penelitian Yuridis Empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer lapangan.⁸ Dalam penelitian ini, penelitian hukum Yuridis-Empiris dilakukan terhadap “Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Bekerja Pada BUMD Kota Padang”.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptis analisis, yaitu penelitian dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan.⁹ Karena diharapkan dapat memperoleh gambaran lengkap dan menyeluruh mengenai

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghaila Indonesia, 1990, hlm. 20

⁹ Zainuddin Ali, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105

peran pemerintah dalam melakukan pengawasan hak untuk bekerja terhadap penyandang disabilitas.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Adapun data yang dipakai dalam Penulisan ini adalah data Primer dan Data Sekunder.

1.) Data Primer

Data Primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni objek penelitian, melalui dilakukannya dengan penelitian.¹⁰ Data ini dapat diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang diawali dengan pembuatan daftar pertanyaan, selanjutnya dilakukan pencatatan hasil dari wawancara tersebut.

2.) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui bahan pustaka, sehingga akan diperoleh data awal yang dipergunakan dalam penelitian lapangan. Didalam penelitian hukum, data sekunder dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) karakteristik kekuatan mengikatnya:¹¹

1.) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari :

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁰ Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS), Jakarta, hlm. 52.

¹¹ Zainuddin Ali, *Op Cit.*, hlm 25.

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana di ubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana terakhir diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

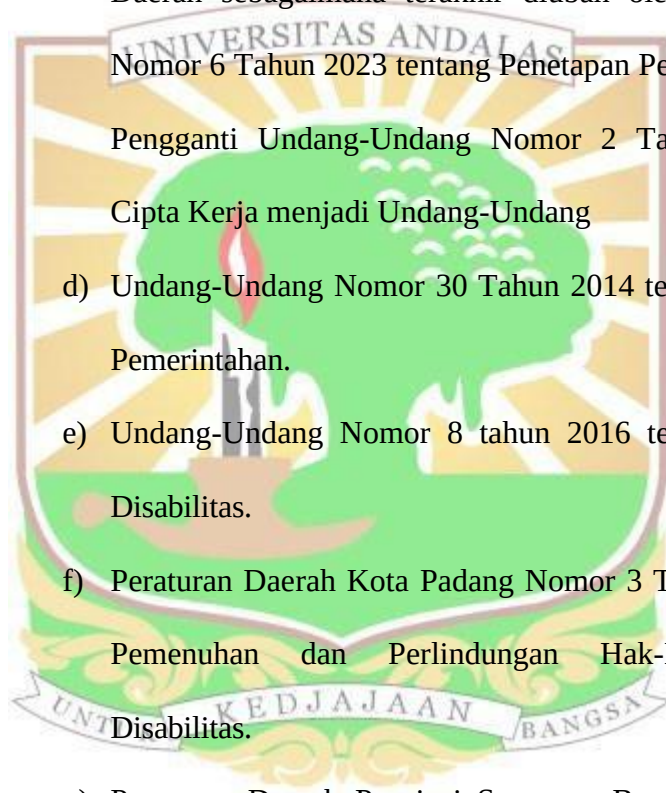
d) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

e) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

f) Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

g) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

h) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat



2.) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri dari buku-buku hukum, jurnal dan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahan hukum primer.

3.) Bahan Hukum Tersier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap Bahan Hukum Primer dan Data Sekunder. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang memberikan penjelasan secara rinci dari bahan hukum primer dan sekunder. Seperti kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) yang membantu menerjemahkan istilah-istilah hukum yang ada. Bahan ini didapat agar memperoleh informasi yang terbaru dan terlengkap terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Dan juga membantu dalam memahami kata yang sulit dan tidak dimengerti.

b. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari:

1.) Penelitian Kepusatakaan (*Library Research*) Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari pengaturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian dan mengkaji bahan-bahan hukum yang terkait dengan penelitian.

2.) Penelitian Lapangan (*Field Research*) Data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Wawancara dilakukan dengan semi terstruktur. Artinya, membuat list pertanyaan untuk diajukan kepada responden dan apabila ada pertanyaan yang perlu untuk ditanyakan diluar list pertanyaan dapat ditanyakan secara langsung kepada responden. Wawancara dilakukan dengan instansi terkait yang menangani permasalahan tenaga kerja yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Oleh Bapak Fadly Syahrial, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I SUMBAR oleh Bapak Nurasidin Pengabean, S.T Dan wawancara juga dilakukan pada BUMD Kota Padang yaitu di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang (PDAM) Oleh Bapak Pije Davitson Bidang SDM, dan di PT BPD Sumbar oleh Ibu Milla selaku Bidang *Human and Capital*, dan Ketua Persatuan Penyandang disabilitas Indonesia Kota Padang oleh Bapak Icut Suhaldi, S.H, guna memperoleh informasi dan data terkait tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang bekerja pada BUMD yang ada di Kota Padang.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu kegiatan untuk mempelajari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti dengan merujuk pada buku-buku dan

informasi-informasi tertulis untuk sebagai bahan referensi dan bahan rujukan dalam melakukan sebuah penelitian.

5. Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh setelah penelitian akan diolah melalui proses *editing* yaitu memeriksa dan meneliti kembali data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara 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 kesimpulan dari masalah yang ada. Analisa yang akan digunakan adalah analisa data secara kualitatif, yaitu Analisa yang menjelaskan sumber data primer dan sekunder berdasarkan isi dan struktur hukum positif yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan masalah hukum yang menjadi objek penelitian.

