

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Tuhan dengan harkat dan martabat serta kedudukan yang sama dimuka bumi ini , baik yang terlahir sempurna maupun dalam kondisi disabilitas. Untuk itu, kesempurnaan tidak boleh menjadi sebab akan hilangnya harkat dan martabat bagi penyandang disabilitas.¹ Kita hidup di negara Indonesia yang dimana Indonesia adalah negara kesatuan yang menghormati dan menjunjung tinggi akan adanya hak asasi manusia (HAM), tentu sebagai negara yang menghormati dan menjunjung tinggi hal tersebut mempunyai seperangkat aturan hukum dalam memberikan perlindungan hak asasi manusia, khususnya untuk hak asasi warga negaranya.

Hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada diri setiap orang secara menyeluruh dan perlu dilindungi, dipertahankan, dan dihormati tentu dalam hal ini perlindungan terhadap kelompok rentan khususnya Penyandang Disabilitas. Hak asasi tidak memandang bentuk fisik, kulit, ras, sekalipun itu suku serta agama yang dianut.²

Salah satu hak asasi warga negara Indonesia ialah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik

¹ RR. Putri A. Priamsari, "Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas," *Masalah-Masalah Hukum* 48, no. 2 (2019): 215.

² Dhimi Setyo Arrivanissa, "Mewujudkan Hak Dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum Dan Hak Asasi Manusia," *El-Dusturie* 2, no. 1 (2023): 40.

Indoneisa Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menentukan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada Pasal 28D Ayat (2) ditegaskan pula bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Semua itu diperkuat dengan Pasal 28I Ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 1 Ayat (1) , “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”. Penyandang Disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan hal ini tertuang pada ketentuan Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang selanjutnya tertera pada Pasal 5 huruf (f) yang menyatakan para penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi”.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas tersebut juga menegaskan adanya kewajiban terhadap pemerintah dan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas yang diatur di dalam Pasal 53 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menyatakan :

- 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.

Adapun beberapa regulasi nasional yang mengatur mengenai hubungan kerja di Indonesia ialah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal (5) yang menegaskan kembali bahwasannya “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Yang berarti maksud dari pasal tersebut ialah setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.³

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, juga mengatur ketentuan hak- hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan melalui unit layanan disabilitas (ULD). Yang mana hal ini diatur pada Pasal 8 huruf (a) dan (b) Tugas ULD Ketenagakerjaan, meliputi:

³ Rayhan Naufaldi Hidayat, “Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia,” *Adalah* 4, no. 3 (2020): 32.

- a) Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas
- b) Memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Provinsi Jambi sendiri juga sudah mengatur peluang bekerja bagi penyandang disabilitas yaitu dalam Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yaitu pada Pasal 11 Ayat 2 huruf (f) yang berbunyi “penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi.” Selanjutnya, pada Pasal 30 juga menyatakan “perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan wajib menjamin proses rekrutmen, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja dan pengembangan karier yang adil tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas juga turut mendukung hak-hak Penyandang Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, aturan ini tertera pada pada Pasal 41 huruf (b) yang menyatakan ”Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas terdiri atas Pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi.” selanjutnya, pada Pasal 51 huruf (a) juga mengatur hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf (b) untuk penyandang disabilitas meliputi hak yaitu ”memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan

Pemerintah Daerah, atau swasta”. Yang artinya penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dari pemerintah daerah maupun swasta.

Kota Jambi memiliki total penyandang disabilitas sebanyak 1406 orang (Data dari Dinas Sosial Kota Jambi). Jumlah tersebut dengan rincian Danau Sipin sebanyak 196 orang, Alam Barajo 103 orang, Danau Teluk 55 orang, Jambi Selatan 103 orang, Jambi Timur 212 orang, Jelutung 122 orang, Kota Baru 206 orang, Paal Merah 199 orang, Pasar 56 orang, Pelayangan 40 orang, Telanaipura 144 orang. Sementara itu dari data tempat perkumpulan atau wadah yang menaungi disabilitas Provinsi Jambi yaitu Yayasan Swagabilitas menunjukkan terdapat kurang lebih 100 orang Penyandang Disabilitas yang terdata pada yayasan tersebut.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi serta UMKM Kota Jambi pada tahun 2023-2024 terdapat sebanyak 320 Perusahaan Swasta dan sejumlah 50.747 Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Jambi. Sementara itu dari seluruh Perusahaan Swasta dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang terdapat di Kota Jambi tidak semua Perusahaan Swasta ataupun UMKM melakukan penerimaan terhadap penyandang disabilitas, beberapa perusahaan dan UMKM tidak bersedia untuk memberdayakan penyandang disabilitas.

Beberapa Perusahaan Swasta dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Jambi yang diketahui menolak atau belum menerima penyandang disabilitas di Kota Jambi yaitu sebagai berikut, Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang usaha perdagangan/retail (mini market) yang menolak atau belum menerima disabilitas sebanyak 4 penyandang disabilitas dengan keterbatasan

tunarungu dari 20 disabilitas yang melamar bekerja di Perusahaan Swasta dan UMKM, kemudian 2 Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Jambi yang bergerak di Bidang Kuliner yang dimana 2 UMKM tersebut belum menerima penyandang disabilitas dengan total sebanyak 2 orang disabilitas dengan keterbatasan Tunagrahita.

Para penyandang disabilitas masih terus mendapatkan diskriminasi dalam hal memperoleh pekerjaan. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dapat dilihat dari persyaratan penerimaan pekerja yang telah ditetapkan perusahaan yang dimana salah satu syarat yang mengharuskan para calon pegawai yang diharuskan sehat secara jasmani dan juga rohani dan harus memiliki penampilan yang menarik. Banyak perusahaan berasumsi bahwa para penyandang disabilitas itu lemah dan tidak dapat diandalkan. Sehingga asumsi tersebut menutupi skill atau kemampuan yang dimiliki para penyandang disabilitas, dan akibat dari hal itu menghilangkan kesempatan dan juga hak mereka dalam memperoleh suatu pekerjaan. (Wawancara dengan Pengelola Yayasan Swagabilitas Kota Jambi).

dengan adanya peraturan yang telah mengatur hak-hak penyandang disabilitas seharusnya telah dapat menjamin dan menanggung pemenuhan hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan, namun kenyataannya banyak faktor yang menjadi penghambat bagi penyandang disabilitas sehingga hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan tidak terpenuhi dan terjamin, faktor penghambat ini dapat berasal dari perusahaan atau UMKM maupun dari penyandang disabilitas itu sendiri, sehingga masih sulit untuk mewujudkan undang-undang tersebut.

Kemudian hal ini membuktikan pada kenyataannya pelaksanaan terhadap peraturan-peraturan yang ada tidak terlaksana dengan baik dan kurang maksimal. Karena tidak semua perusahaan swasta ataupun UMKM mau memberi kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas. Masih banyak perusahaan-perusahaan maupun UMKM di Indonesia kurang peduli dan perhatian pada penyandang disabilitas, sehingga aturan yang dibuat hanya dianggap sebagai aturan tertulis saja. Untuk itu hal ini menimbulkan permasalahan yang dimana hak bagi penyandang disabilitas tidak terpenuhi sehingga terjadi kesenjangan antara harapan (*Das Sollen*) dan kenyataannya dalam masyarakat (*Das Sein*).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam suatu penulisan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Atas Hak Bekerja Di Kota Jambi**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas terkait dengan kesempatan kerja di Kota Jambi ?
2. Upaya apa saja yang dilakukan pemerintah Kota Jambi untuk memberikan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas terkait dengan kesempatan kerja di Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja yang dilakukan pemerintah kota Jambi untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaar Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan penulis maupun pembaca dalam pengembangan ilmu hukum tentang perlindungan hukum yang didapatkan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan khususnya di Kota Jambi.

2. Manfaat secara praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memperkaya literatur dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dan menambah ilmu pengetahuan berkaitan dengan pengangkatan judul atau topik yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

E. Kerangka Konseptual

Guna mengetahui maksud yang terkandung dari judul skripsi ini, perlulah disimak pengertian beberapa konsep dibawah ini :

1. Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dan berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum bagi rakyat meliputi 2 (dua), hal yaitu:

- a) Perlindungan hukum preventif, yang dituangkan dalam bentuk peraturan-peraturan pencegahan yang pada dasarnya merupakan patokan bagi setiap tindakan yang akan dilakukan masyarakat, meliputi seluruh aspek tindakan manusia.
- b) Perlindungan hukum represif, berwujud adanya badan-badan hukum yang mengurus dalam upaya penyelesaian sengketa, yang terdiri dari pengadilan dalam lingkup peradilan umum, dan instansi pemerintah yang merupakan lembaga administrasi.⁴

2. Penyandang Disabilitas

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 1 ayat (1) dijelaskan:

“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.”

⁴ Aris Prio Agus Santoso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yogyakarta, Pustakabarupress, 2021, Hlm 50.

3. Perusahaan Swasta

Perusahaan swasta definisinya perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah. Perusahaan swasta umumnya dapat memilih bentuk badan hukum, termasuk perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum, dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum. Berbeda dengan halnya dengan perusahaan negara yang secara eksklusif didirikan dalam bentuk badan hukum.⁵

F. Landasan Teori

Untuk menjawab perumusan masalah yang ada dalam skripsi ini digunakan beberapa teori antara lain:

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori ini menjelaskan aspek perlindungan hukum bagi rakyat dalam prespektif hukum pemerintahan atau hukum administrasi terutama mengenai konsep, prinsip, sarana perlindungan hukum dan bentuknya. Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

⁵ Dwi Atmoko dan Jantarda Mauli Hutagalung, *Pengantar Hukum Perusahaan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat.

Menurut Van Apeldoorn, “kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret”. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.⁶

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan hasil riset kepustakaan penelitian ini ditemukan adanya karya ilmiah sebelumnya yang memiliki kemiripan, dan perbedaan dengan pembahasan, yaitu:

1. Skripsi yang ditulis oleh Lili Yudhistira, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Tahun (2023) dengan judul “Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan BUMN dan Perusahaan Swasta Di Kabupaten Tebo”. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas di Kabupaten Tebo tidak sepenuhnya berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Tebo tidak berjalan dengan baik karena banyak nya

⁶ Siti Halilah and Fakhurrahman Arif, “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli,” *Jurnal Hukum Tata Negara* 4, no. Desember (2021): hal.61.

kendala.⁷ Perbedaannya ialah pada fokus penelitian, penelitian ini fokus pada perusahaan BUMN dan perusahaan Swasta di Kabupaten Tebo dengan menganalisis kendala dalam menyediakan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas khususnya di Kabupaten Tebo.

2. Skripsi ini ditulis oleh Naba Hesti Fahma, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Tahun (2024) dengan judul “Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tentang hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi yang masih belum optimal karena kebijakan yang hanya ada dari sisi pemerintah namun tidak ada dari sisi pemberi kerja.⁸ Perbedaannya ialah pada fokus penelitian, penelitian ini fokus lebih spesifik pada menyediakan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja disabilitas fisik dan sensorik. Serta lebih menekankan pada evaluasi kondisi fasilitas untuk disabilitas di tempat kerja.

Tabel 1.

Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Universitas/ Tahun	Judul	Rumusan Masalah	Perbedaan
1	Lili Yudhistira/ Universitas Jambi/ 2023	Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Pada	1. Bagaimana pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas pada	Penelitian ini fokus pada perusahaan BUMN dan perusahaan Swasta di

⁷ Lili Yudhistira, “Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan Bumn Dan Perusahaan Swasta Di Kabupaten Tebo” (Jambi, 2023).

⁸ Naba Hesti Fahma, “Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas Aksesibel Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik Dan Sensorik Di Kota Jambi,” 2024.

		Perusahaan BUMN dan Perusahaan Swasta Di Kabupaten Tebo	Perusahaan BUMN dan Perusahaan Swasta di Kabupaten Tebo? 2. Apa kendala dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan BUMN dan Perusahaan Swasta di Kabupaten Tebo?	Kabupaten Tebo dengan menganalisis kendala dalam menyediakan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas khususnya di Kabupaten Tebo.
2	Naba Hesti Fahma/ Universitas Islam Indonesia/ 2024	Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas Yang Aksesibel Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik Di Kota Jambi	1. Bagaimana pemenuhan hak fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi? 2. Apa yang menjadi faktor penghambat pemenuhan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi?	Penelitian ini fokus lebih spesifik pada menyediakan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja disabilitas fisik dan sensorik. Serta lebih menekankan pada evaluasi kondisi fasilitas untuk disabilitas di tempat kerja.

H. Metode Penelitian

Dari uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah.

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Empiris, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hukum bekerja dalam

kehidupan masyarakat. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi hukumnya mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan dengan cara mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.⁹

Dalam metode ini penulis menganalisis kesenjangan antara penerapan peraturan-peraturan yang telah dibuat (*Das sollen*) terhadap kehidupan masyarakat khususnya pada penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan swasta tanpa adanya diskriminasi (*Das sein*).

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kota Jambi di empat tempat yaitu, pertama di Yayasan Swagabilitas Provinsi Jambi dan Kota Jambi. Kedua, penelitian ini dilakukan Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang Perdagangan/retail di Kota Jambi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Jambi, di Dinas Tenaga Kerja Koperasi UKM Kota Jambi, dan Dinas Sosial Kota Jambi.

3. Penentuan Jenis dan Sumber Data

Data-data yang penulis peroleh dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan secara langsung oleh penulis

⁹ Djulaeka dan Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2021, Hlm 76.

yang didapatkan langsung dari lapangan lewat wawancara dengan informan yang mempunyai keterkaitan serta berkompeten terhadap objek yang dikaji, yaitu Dinas Tenaga Kerja, Koperasi UKM kota Jambi, Dinas Sosial kota Jambi, Perusahaan Swasta, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), Yayasan Swagabilitas Provinsi Jambi serta Kota Jambi dan Penyandang Disabilitas.

b. Data sekunder, adalah data yang mendukung keterangan dan menunjang kelengkapan dari data primer, dengan mengumpulkan berbagai literatur hukum yang relevan, seperti buku, jurnal, tesis, artikel serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- 5) Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- 6) Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas.

c. Data tersier, berupa informasi tambahan yang di dapat dari internet atau bahan hukum yang terdiri atas kamus Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum seperti bahan yang memberikan defenisi, petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.¹⁰ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pihak yang berhubungan dengan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Jambi. Berdasarkan Data dari Yayasan Penyandang Disabilitas Kota Jambi pada tahun 2023-2024 terdapat 20 orang Penyandang disabilitas yang melakukan Pelamaran di Perusahaan Swasta dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Jambi.

b) Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam penelitian, alasannya karena kesimpulan penelitian pada hakekat nya adalah merupakan generalisasi dari sampel menuju populasi. Menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.¹¹ Dalam penarikan sampel penulis menggunakan Purposive Sampling, yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan cara mempertimbangkan suatu kriteria atau alasan terlebih dahulu yang dianggap dapat mewakili populasi. Sehingga didapatkan sampel sebanyak 6 orang

¹⁰ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2005, Hlm 118.

¹¹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, CV. Mandar Maju, 2008, Hlm 148.

Penyandang Disabilitas yang belum diterima di Perusahaan Swasta dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Jambi.

5. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara untuk pengumpulan data primer dengan melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait atau narasumber. Wawancara dilakukan antara penulis dengan pihak perusahaan dan UMKM Kota Jambi serta penyandang disabilitas yang ada di Yayasan Swagabilitas yang diwakilkan oleh pembina yayasan tersebut serta penulis juga mewawancarai Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Sosial Kota Jambi guna mendapatkan data penyandang disabilitas yang ada di Provinsi Jambi dan Jumlah Perusahaan Swasta serta Jumlah UMKM di Kota Jambi tersebut.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara sistematis dan deskriptif agar dapat diolah dengan baik dan menghasilkan kesimpulan yang valid. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian yang dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan terlebih dahulu ditentukan menggunakan petunjuk yang telah dibuat. Wawancara tersebut dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait atau yang sudah ditetapkan yaitu Pembina atau Pengelola Yayasan Swagabilitas Provinsi Jambi dan Yayasan Swagabilitas Kota Jambi dan salah satu Perusahaan Swasta yang ada di Kota Jambi serta 2 UMKM Kota Jambi,

kemudian Dinas Tenaga Kerja, Koperasi UKM Kota Jambi, dan Dinas Sosial Kota Jambi Kemudian melakukan observasi langsung ke tempat yang di wawancarai.

2. Penyaringan Data

Setelah semua data terkumpul, dilakukan penyaringan agar hanya informasi atau data yang relevan yang dapat dianalisis. Data yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian akan di pisah, sementara data yang penting dikelompokkan berdasarkan tema.

3. Penyajian Data

Data yang dipilih kemudian disajikan dalam bentuk tabel, dan deskripsi naratif agar lebih mudah dipahami. Data kualitatif dari wawancara dan observasi disusun dalam uraian wawancara.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kualitatif yang menghasilkan data deskriptif analisis dengan secara lisan atau tulisan dan juga perilaku nyata oleh responden juga diteliti secara menyeluruh. Analisis kualitatif dilakukan dengan memperhatikan fakta yang ada di lapangan dan digabungkan dengan data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan.¹²

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dapat dibagi kedalam beberapa bagian untuk dapat dengan mudah dimengerti, yaitu :

¹² Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, PT Refika Aditama, 2018, Hlm 148.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, kerangka konseptual, landasan teoritis, tujuan dan manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini berfungsi sebagai bab pengantar sekaligus memberikan arah dan pedoman didalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat Tinjauan Umum tentang Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas atas hak bekerja pada perusahaan swasta di Kota Jambi. Bab ini merupakan kerangka teori dari hal yang akan dibahas pada bab selanjutnya.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab pembahasan. Dalam bab ini berisikan uraian dari rumusan masalah yang dilatarbelakangi bab sebelumnya. Rumusan masalah yang dibahas merujuk pada perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas yang tidak dipekerjakan perusahaan swasta serta upaya yang dilakukan pemerintah kota jambi untuk melindungi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di perusahaan swasta.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang memberikan kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis sebagai bentuk dari hasil pemikiran atas permasalahan yang diteliti.