

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum termaktub dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 setelah amandemen yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Untuk mewujudkan negara hukum tersebut dapat terealisasi jika konstitusi negara dijalankan dalam kehidupan bernegara, baik dalam pemerintahan, politik, maupun dalam kehidupan sosial dan bermasyarakat (Munte & Tua Sagala, 2021: 184). Jaminan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara (Muni, 2020: 75).

Dalam negara hukum, hak-hak rakyat yang dijamin sepenuhnya oleh negara dapat diperoleh apabila telah melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai rakyat terhadap negara secara tunduk dan patuh atas segala peraturan perundang-undangan yang ada (Atok, 2010: 5). Hak merupakan sesuatu hal yang benar, milik; kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, wewenang menurut hukum (Kemdikbud, 2021).

Pada pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak untuk bekerja sebagaimana yang terdapat pada pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 merupakan hak konstitusional yang dimiliki oleh seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali, termasuk rakyat penyandang disabilitas. Mahfud MD menyebutkan bahwa konstitusi merupakan kristalisasi normatif dari tugas negara untuk memberikan perlindungan bagi hak asasi manusia dan melaksanakan pemerintahan berdasarkan kedaulatan rakyat yang dibatasi oleh kekuasaan secara hukum yang mengarah pada

kepentingan dan kemaslahatan rakyat secara keseluruhan (MD, 2003). Negara wajib memenuhi hak asasi manusia warga Indonesia, penyandang disabilitas pun berhak mendapatkan semua penjaminan tersebut tanpa terkecuali. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, masalah disabilitas menjadi perhatian khusus.

Berdasarkan Pasal 1 No. 1 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang 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. Melalui *Internasional Classification of functioning, Disability, and Health; World Health Organization* atau disebut juga dengan WHO menyebutkan bahwa disabilitas merupakan istilah umum untuk menunjuk seseorang atau mereka yang mengalami *impairment* (kelemahan/kerusakan), *activity limitations* (keterbatasan beraktivitas), dan *participation restrictions* (keterbatasan partisipasi). Pengakuan terhadap hak para penyandang disabilitas oleh PBB pada tahun 2006, merupakan salah satu tonggak sejarah kemanusiaan yang sangat penting (Nursyamsi et al., 2015: 33).

Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Salah satu hak yang dimiliki seluruh warga Indonesia yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar yaitu hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Berdasarkan hal tersebut, dalam pasal 11 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 huruf a, disebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Hak tersebut mencakup kesempatan untuk bekerja pada sektor pemerintahan, termasuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan memperoleh

perlakuan yang setara dalam proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karier sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.

Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) atau WHO memperkirakan bahwa setidaknya terdapat 1,3 miliar orang atau 16% dari populasi dunia menyandang disabilitas. Hingga 2023, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai angka 22,97 juta jiwa yaitu sekitar 8,5% dari keseluruhan jumlah penduduk di Indonesia. Dalam buku data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Sumatera Barat yang diterbitkan oleh Dinas Sosial Sumatera Barat, penyandang disabilitas pada tahun 2020 di kota Padang berjumlah 3.187 orang. Dalam dunia kerja, diskriminasi terhadap disabilitas menjadi permasalahan yang mengakar dikarenakan para penyandang disabilitas sering dianggap pribadi yang tidak cakap dalam bekerja sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Kewajiban Pemerintah Kota Padang dalam memberikan kesempatan kerja bagi disabilitas dan memenuhi kuota mempekerjakan penyandang disabilitas diatur dalam Undang Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam pasal 45 dan 46 disebutkan bahwa:

Pasal 45:

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Pasal 46:

(1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau swasta.

(2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Adanya regulasi khusus mengenai kewajiban bagi pemerintah dan pemerintah daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor

pemerintahan sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan menjamin pelatihan dan keberlangsungan tentunya bertujuan agar para penyandang disabilitas dapat merasakan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan tetapi terhalang oleh stigma buruk dan aksesibilitas yang tidak memadai. Berdasarkan rekapitulasi oleh Dinas Sosial Sumatera Barat pada tahun 2020, penyandang disabilitas di Kota Padang merupakan yang terbanyak kedua setelah Kabupaten 50 Kota di Sumatera Barat (Dinas Sosial Sumatera Barat, 2020: 8). Disabilitas bukanlah sesuatu yang dapat ditentukan atau dihindari, sehingga pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak bagi penyandang disabilitas tanpa perbedaan dengan non disabilitas. Untuk memperoleh suatu pekerjaan membutuhkan kualifikasi dan keahlian sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Sebagai disabilitas, merupakan tantangan besar untuk menyesuaikan diri dengan kriteria yang diinginkan tersebut.

Dalam proses perekrutan pekerja, sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 pada pasal 46 ayat (1), bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau swasta. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa hak untuk bekerja, termasuk bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), ditujukan kepada seluruh jenis penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan serta memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang ditetapkan, tanpa pembedaan berdasarkan ragam disabilitas, sepanjang yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan yang dilamar.

Pasal tersebut memberikan aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas untuk mengasah keterampilan guna meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Pelatihan yang diberikan oleh pemerintah/pemerintah daerah tersebut juga harus bersifat inklusif dan mudah diakses bagi segala jenis disabilitas. Namun dalam realitanya tidaklah mudah bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan

pekerjaan yang layak dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup mereka secara mandiri dengan tidak bergantung kepada orang lain.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 320 Tahun 2024 (Permen PANRB No. 320 Tahun 2024) tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2024, tidak terdapat batasan jenis disabilitas yang diperbolehkan untuk mengikuti tes CPNS pada tahun 2024. Pengadaan CPNS ini dibuka dan terbuka untuk semua warga Indonesia termasuk penyandang disabilitas yang memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan, dengan kesempatan yang sama. Untuk memastikan seluruh penyandang disabilitas dapat berpartisipasi pada pengadaan CPNS, Permen PANRB No. 320 Tahun 2024 pasal 23 dan 24 menegaskan bahwa Pemerintah Daerah wajib memperhatikan jenis jabatan yang dapat dan tidak dapat diisi oleh penyandang disabilitas, untuk memastikan formasi khusus disabilitas ini dapat dijangkau oleh semua jenis disabilitas.

Untuk memastikan pengadaan CPNS menjadi salah satu pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas yang bebas dari diskriminasi, instansi pemerintah dalam pengadaan CPNS tidak boleh mencantumkan syarat mengenai keterbatasan fisik penyandang disabilitas dan persyaratan lain yang di luar kompetensi jabatan (Permen PANRB No. 320 Tahun 2024). Hal ini menunjukkan bahwa proses pengadaan CPNS ini bersifat inklusif bagi seluruh penyandang disabilitas di Kota Padang, selama calon pelamar memenuhi persyaratan umum yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Padang tahun 2020 mengenai riwayat formasi CPNS untuk Instansi Daerah Kota Padang, terlihat bahwa formasi khusus disabilitas belum mencapai kuota 2% dari jumlah formasi umum. Berikut dipaparkan tabel riwayat formasi pada tes CPNS untuk Instansi Daerah Kota Padang pada tahun 2015 hingga 2020:

Tabel 1.1. Riwayat formasi tes CPNS untuk Instansi Daerah Kota Padang

No.	Tahun	Formasi Umum	Formasi Khusus Disabilitas
1.	2015	30 orang	-
2.	2016	-	-
3.	2017	-	-
4.	2018	588 orang	5 orang
5.	2019	-	-
6.	2020	374 orang	7 orang

Sumber: Data BKPSDM Kota Padang 2020

Ketentuan mengenai jumlah pekerja penyandang disabilitas yang harus dipenuhi dalam suatu lembaga pemerintahan dimuat pada Undang-Undang No. 8 tahun 2016 pasal 53 ayat (1) yang menyatakan bahwa : “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”. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kuota 2% untuk pekerja disabilitas dari keseluruhan pekerja pada tahun 2018 dan 2020 belum terpenuhi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas pada pemerintahan kota Padang belum sesuai dengan regulasi yang sudah ditetapkan.

Selain itu, kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas pada instansi pemerintahan masih tergolong minim, sehingga hal tersebut menjadi salah satu penghalang dalam mekanisme perlindungan dan pemenuhan hak yang sudah dijamin oleh konstitusi maupun undang-undang bagi penyandang disabilitas. Pemerintah kota Padang sebagai sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia yang tunduk pada Undang-Undang sudah seharusnya menerapkan ketentuan mengenai kuota pekerja penyandang disabilitas yang terdapat dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang sama dengan non disabilitas. Tetapi dalam realitanya, penyandang disabilitas kerap kali mengalami kendala dalam memperoleh hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dikarenakan berbagai faktor yang menghambatnya, meskipun terdapat regulasi hukum yang menjamin penyelenggaraan hak tersebut. Penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang mekanisme lembaga terkait dan pemerintah daerah dalam mengupayakan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas di Kota Padang, sebagaimana yang telah dijamin pada Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Perda Kota Padang No. 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Untuk itu penulis berniat untuk meneliti lebih lanjut mengenai persoalan ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis paparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan penulis bahas yaitu bagaimana pelaksanaan pemenuhan dan perlindungan hak bagi para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di Kantor Pemerintahan Kota Padang?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka pertanyaan untuk penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pemerintah Kota Padang menerapkan mekanisme dan pelaksanaan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas pada instansi Pemerintah Kota Padang?
2. Bagaimana koordinasi antar lembaga yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Padang dan lembaga terkait atas rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas?

3. Bagaimana kendala dan tantangan terhadap pemenuhan dan perlindungan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Pemerintahan Kota Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan pemenuhan dan perlindungan hak disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dan Perda Padang No. 3 Tahun 2015 oleh pemerintah maupun lembaga yang berwenang.
2. Untuk mengetahui Koordinasi dengan badan pemerintahan terkait dalam memenuhi hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Pemerintahan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui tantangan dan kendala yang dihadapi dalam upaya pemenuhan dan perlindungan hak penyandang disabilitas untuk bekerja di Pemerintahan Kota Padang.

1.5 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa signifikansi penting dalam beberapa aspek, yaitu:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pemahaman bahwa segala hak yang dimiliki manusia sama pentingnya untuk dipenuhi dan tidak terhalang oleh kondisi disabilitas seseorang. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur khususnya dalam bidang hukum hak asasi manusia dengan fokus pada penyandang disabilitas.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pemerintah dan swasta serta masyarakat sipil untuk memahami bahwa aksesibilitas kerja bagi disabilitas sangatlah penting agar para penyandang disabilitas dapat memperoleh hak mereka secara nyata

tanpa didiskriminasi. Dengan mendorong kesadaran masyarakat dan pemangku kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam upaya menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, mengurangi stigma terhadap penyandang disabilitas, dan meningkatkan kesejahteraan para penyandang disabilitas melalui pemenuhan hak-hak dasar mereka yang diatur dalam konstitusi.

1.6 Studi Literatur

Tinjauan pustaka ini berisi beberapa penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian ini dan menghubungkannya dengan literatur-literatur yang ada agar mengetahui celah-celah dalam penelitian sebelumnya untuk diisi dalam penelitian ini (Creswell, W, 2014: 83). Untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai pembahasan dalam skripsi ini, penulis menelaah sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis sebagai berikut:

Pertama, Teguh Maulana Efendi, 2024, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan judul skripsi: “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Politik Untuk Dipilih Bagi Penyandang Disabilitas Perspektif Fiqh Siyasah”. Skripsi ini berkesimpulan bahwa terdapat perlindungan hukum dalam hak politik bagi penyandang disabilitas untuk dipilih sebagai calon legislatif sepanjang mereka mempunyai kemampuan mental dan intelektual. Meskipun begitu, belum ada peraturan khusus yang melindungi hak tersebut karena tidak adanya penjelasan mengenai kriteria atau tingkat disabilitas bagi mereka yang tidak memenuhi persyaratan menjadi calon legislatif. Adapun dalam perspektif fiqh siyasah, penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang sama dan tidak dibeda-bedakan dengan yang tidak memiliki disabilitas dalam Islam, bahkan Rasulullah SAW telah menunjuk seorang disabilitas menjabat beberapa peran penting.

Kedua, Rati Purwasi, 2023, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, dengan skripsi yang berjudul: “Perlindungan Hak Pekerjaan Sebagai PNS Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang

Disabilitas”. Skripsi ini di latarbelakangi oleh pengumuman yang dikeluarkan oleh Bupati Solok Selatan nomor 800/62/III/BKPSDM-2019 yang berisi tentang pembatalan hasil seleksi peserta CPNS 2018 yang salah satunya adalah penyandang disabilitas karena dinyatakan tidak memenuhi persyaratan pada formasi umum CPNS 2018. Menurut Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas, pemerintah daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari keseluruhan PNS di wilayahnya, sehingga pembatalan kelulusan penyandang disabilitas tersebut dinilai kontraproduktif.

Ketiga, Winda Asrial, 2023, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, dalam skripsinya yang berjudul “Pelaksanaan Pasal 29 Peraturan Daerah Kota Padang No.3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kecamatan Kuranji Perspektif Siyash Syar’iyyah”. Dasar hukum yang digunakan yaitu Perda kota Padang No.3 Tahun 2015 pasal 29 yang berisi tentang kewajiban pemerintah dalam mempekerjakan penyandang disabilitas tanpa diskriminasi dan juga memfasilitasi dalam permodalan hingga perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. Penelitian diawali dengan wawancara kepada salah seorang tunanetra yang merupakan pelaku pijat tunanetra yang sudah membuka usaha selama 16 tahun. Namun dalam wawancara disebutkan bahwa beliau tidak memperoleh perlakuan yang khusus dalam permodalan usahanya, dan usaha pijat dianggap “bukan usaha” oleh bank sehingga permohonan peminjamannya ditolak.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian mengenai pengimplementasian pasal 29 dalam Perda Kota Padang No. 3 Tahun 2016 yang berdasarkan hasil wawancara tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam peraturan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak disabilitas di Kecamatan Kuranji walaupun sudah dilaksanakan, tetapi belum optimal dan masih banyak penyandang disabilitas

yang tidak memperoleh hak tersebut, dengan alasan terkendala dalam anggaran yang terbatas dan belum memadai.

Keempat, Intan Fadilah Hikmah, 2022, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul skripsi: "Pemenuhan Kuota Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart)". Alfamart merupakan jaringan toko swalayan besar yang memiliki banyak cabang di Indonesia yang menerima penghargaan sebagai perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas, dimana penghargaan tersebut diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tanggal 29 Mei 2019 lalu karena Alfamart mulai mempekerjakan penyandang disabilitas pada 2016 lalu dan hingga penelitian ini dilakukan sudah terdapat 289 penyandang disabilitas yang dipekerjakan di Indonesia. Minimnya perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan disabilitas bertolak belakang dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas dimana perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerja.

Dengan diberikannya penghargaan kepada Alfamart, dapat memacu perusahaan-perusahaan lain untuk memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dan memenuhi kuota yang ditentukan dalam Undang-Undang. Penelitian ini menunjukkan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. atau disebut juga Alfamart sudah melaksanakan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang dengan memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja sesuai dengan hak mereka yang diatur dalam perundang-undangan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan penulis, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) berhasil memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan yang terbebas dari diskriminasi, hak perlindungan kerj, hak aksesibilitas, hak jaminan kerja dan hak jenjang karier yang dilakukan dengan memperlakukan pekerja penyandang disabilitas dengan tidak membedakan antara penyandang disabilitas dengan pekerja non disabilitas, memberikan upah yang sesuai dan tidak memberikan

pekerjaan yang memberatkan, memfasilitasi aksesibilitas seperti toilet khusus disabilitas, lift dengan tombol *braille*, dan memberikan pin khusus bagi penyandang tunarungu dan tunawicara untuk memudahkan komunikasi, dll.

Kelima, Wardah dan Susiana, 2019, dengan jurnal yang berjudul: “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN” dalam *Law Reform*, Volume 15, No. 2, Universitas Syiah Kuala Aceh. Penelitian dilakukan pada beberapa BUMN di provinsi Aceh, yaitu PT. Angkasa Pura II, PT PLN, dan PT. Kimia Farma yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Sementara beberapa BUMN seperti PT. BRI di wilayah Aceh sudah mempekerjakan 3 penyandang disabilitas fisik. Berdasarkan hal tersebut, pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dapat dikatakan belum berjalan dan belum terlaksana.

Dalam Qanun Aceh No. 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 berbunyi: “Pemerintah Aceh wajib memfasilitasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas baik sektor formal maupun informal”. Dan pada pasal 40 ayat (4) pengusaha wajib menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian dan bidang pekerjaannya di badan usaha sektor formal paling sedikit 1/100. Pemerintah telah memiliki keseriusan untuk membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, namun berdasarkan fakta yang diperoleh dari penelitian belum ada perusahaan yang menerima tenaga kerja disabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa pengimplementasian Qanun Aceh tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai yang diharapkan.

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 Hak Asasi Manusia

Secara umum, hak asasi manusia merupakan seperangkat hak kodrati yang merupakan hak dasar dan telah melekat pada diri seseorang semenjak lahir, sebagai pemberian langsung dari Tuhan Yang Maha Esa, yang sudah pasti dimiliki oleh setiap individu tanpa pengecualian, karena sifatnya yang

universal (Aswandi & Roisah, 2019: 129). HAM sebagai sesuatu yang dimiliki semua orang harus selalu dijunjung tinggi dan dihormati, dan tidak dapat dihilangkan atau dirampas dari kepemilikan setiap individu, sehingga setiap orang, negara, pemerintah dan hukum harus menghormati HAM atas kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia (Hutabarat et al., 2022: 88).

Pengaturan hukum mengenai hak asasi manusia tercantum dalam batang tubuh dan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, adapun inti pokok dari pasal-pasal tentang HAM tersebut antara lain:

- a) Pasal 27 (1) : Kesamaan kewajiban dan kedudukan di mata hukum dan pemerintahan
- b) Pasal 27 (2) : Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak
- c) Pasal 28 : Hak atas kemerdekaan berserikat dan berkumpul
- d) Pasal 29 (2) : Hak atas kebebasan dalam memeluk agama dan melaksanakan ibadah
- e) Pasal 31 (1) : Hak untuk mendapatkan pengajaran dan pendidikan

Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 di atas telah disebutkan bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi manusia yang dimiliki oleh semua orang tanpa terkecuali. Hak tersebut dianggap universal, yang dimiliki oleh manusia semata-mata karena ia adalah manusia. Karakteristik seperti ras, jenis kelamin, agama, kedudukan sosial, kewarganegaraan, dan segala ketidaksempurnaan yang dimiliki seseorang tidak relevan untuk mempersoalkan apakah HAM seseorang tersebut harus dilindungi atau tidak perlu dilindungi. Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka, termasuk penyandang disabilitas. Hak untuk bekerja juga termaktub dalam Undang Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang berarti terlepas dari kekurangan dan ketidakstabilan fisik seseorang, HAM harus tetap berlaku dan dilaksanakan oleh semua orang tanpa terkecuali.

1.7.2 Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas sering kali mendapatkan diskriminasi karena memiliki perbedaan dengan orang-orang non disabilitas yang merupakan kelompok mayoritas. Istilah bagi penyandang disabilitas di Indonesia sudah beberapa kali mengalami perubahan dari dulu. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, maka Pemerintah Indonesia menetapkan secara resmi istilah yang digunakan dan pengertian atau definisi dan kategori penyandang disabilitas di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 1 ayat (1), Penyandang disabilitas merupakan 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. Pada pasal 4 disebutkan mengenai ragam penyandang disabilitas seperti:

- 1) Penyandang disabilitas fisik;
- 2) Penyandang disabilitas intelektual;
- 3) Penyandang disabilitas mental;
- 4) Penyandang disabilitas sensorik.

Definisi penyandang disabilitas yang dimaktubkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tersebut membawa pesan bahwa disabilitas merupakan bagian dari keragaman dan pengalaman alami umat manusia. Hal tersebut dapat terjadi pada siapa pun dan dimanapun dan bukanlah ketidakberuntungan bagi orang yang mengalaminya.

1.8 Metode Penelitian

Bagian ini berisi tentang metode-metode yang digunakan penulis dalam pembuatan skripsi ini. Metode penelitian merupakan langkah-langkah dan prosedur yang digunakan pada suatu penelitian mulai dari pengumpulan data awal, proses penelitian, hingga tahap-tahap selanjutnya yang berakhir pada suatu kesimpulan.

1.8.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian jenis kualitatif. Penelitian jenis kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode dengan tujuan meneliti dan memahami perilaku individu atau kelompok, dan fenomena natural sosial, sehingga diperoleh data-data yang bersifat deskriptif yang tidak berbentuk statistik melainkan dalam bentuk lisan dan atau tulisan yang kemudian diinterpretasi secara deskriptif pula (Sutikno & Hadisaputra, 2020: 5). Penelitian ini difokuskan dengan pendekatan penelitian hukum empiris, yaitu dengan melihat hukum dalam artian yang nyata, dengan melihat dan meneliti bagaimana kerjanya hukum di masyarakat (Moleong, 2005: 49).

1.8.2 Sumber Data

Dalam meneliti suatu permasalahan hukum, maka diperlukan sumber-sumber penelitian tentang permasalahan tersebut. Sumber-sumber yang dimaksud terbagi atas 2 sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang penulis kumpulkan langsung dari sumber pertama yang paham akan fenomena yang penulis teliti (Ismoyo, 2019: 57). Sumber data primer yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu wawancara yang merupakan kegiatan tanya jawab antara penulis dengan objek yang diwawancarai secara tatap muka tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh persepsi yang relevan (Mulyadi et al., 2018: 79). Data didapatkan dari Pemerintah Kota Padang khususnya bagian yang bertanggungjawab mengenai rekrutmen tenaga kerja sebagai objek penelitian, dan dari penyandang disabilitas untuk mendapatkan gambaran kondisi sosial yang relevan mengenai isu yang Penulis angkat.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu bahan yang berupa naskah akademik, buku yang berisi pendapat dari para ahli hukum, karya ilmiah jurnal, artikel, dan jenis-jenis tulisan

lainnya yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti (Muhaimin, 2016: 101). Sumber ini juga termasuk dokumen resmi seperti Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, dan Peraturan Daerah Kota Padang.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu metode untuk mengungkap fakta-fakta lapangan dengan melibatkan interaksi langsung dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti (Zainuddin & Aditya, 2023: 243). Esterbeg (2002) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan antara pewawancara dengan responden dengan tujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab mengenai topik tertentu, sehingga makna di dalam topik tersebut dapat terkonstruksi (Pahleviannur et al., 2022: 125).

Wawancara akan dilakukan dengan pihak dari Pemerintah Kota Padang dan penyandang disabilitas dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik penelitian.

2. Dokumentasi

Informasi dalam penelitian ini juga didapatkan melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk catatan harian, surat, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Secara detail, bahan dokumentasi terbagi menjadi beberapa macam, yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, kliping, memorial. Dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan *flashdisk*, data tersimpan di *website*, dan lain-lain (Pahleviannur et al., 2022: 133).

1.8.4 Teknik Analisis Data

Setelah semua data diperoleh, penulis menganalisis dengan teknik analisis kualitatif yaitu memperoleh pemahaman mendalam, mengembangkan teori, mendeskripsikan realitas dan kompleksitas sosial. Analisis data kualitatif adalah pengujian sistematis dari sesuatu untuk

menetapkan bagian-bagiannya, hubungan antar kajian, dan hubungannya terhadap keseluruhannya (Gunawan, 2013: 210). Untuk melakukan analisis data harus menekankan perbedaan antara situasi sosial dan kancah budaya dengan menemukan terlebih dahulu elemen-elemen makna kultural yang kemudian mengorganisasikannya ke dalam kajian (Spradley, 2016: 107).

Miles dan Huberman (1992) mengemukakan bahwa terdapat tiga tahapan yang harus dikerjakan pada saat menganalisis data dari penelitian kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi data. Reduksi data (*data reduction*) dalam penelitian kualitatif disebut juga sebagai pengelolaan data seperti *editing*, koding, hingga tabulasi data. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah-milah data ke dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu, atau tema tertentu (Bungin, 2010: 70).

Hasil dari reduksi data tersebut perlu diorganisasikan ke dalam suatu bentuk lain (*display data*) agar terlihat lebih utuh, semacam pembuatan tabel atau diagram yang nantinya akan dibutuhkan untuk memudahkan dalam langkah penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*) (Bungin, 2010: 70). Dalam menarik kesimpulan dari data yang sudah diklasifikasikan, dilakukan dengan strategi triangulasi data dengan mentriangulasi sumber data informasi yang berbeda dengan memeriksa bukti-bukti yang berasal dari sumber tersebut dan menggunakannya untuk membangun justifikasi tema-tema secara koheren (Creswell, W, 2014: 269).