

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hak Asasi Manusia merupakan hak bagi manusia, yang melekat pada diri manusia, karena manusia dikarunia oleh akal pikiran dan hati nurani, sehingga hak asasi manusia bersifat universal yang berarti melampaui batas-batas dan ditujukan pada setiap orang baik miskin atau kaya, laki-laki ataupun perempuan, penyandang disabilitas maupun bukan penyandang disabilitas. Dikatakan universal karena hak-hak ini merupakan bagian dari manusia, tidak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang cultural, agama ataupun kepercayaan spritualnya.

Adapun norma-norma yang mengatur hubungan antara Negara dengan individu adalah yang dijelaskan dalam pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*universal declaration of human rights*) tahun 1984 yaitu, semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikarunia akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.

Hak asasi manusia mempunyai kedudukan utama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi haketatnya telah dimiliki, disandang, dan melekat dalam pribadimanusia sejak manusia itu lahir, sehingga timbul kewajiban dari manusia lain untuk menghormatinya.

Hak atas pekerjaan adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untukberpartisipasi,

berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, di mana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan. Karena semua hak asasi manusia tidak boleh dilanggar dan tidak ada satu hak yang lebih tinggi dari hak lainnya, peningkatan satu hak tidak bisa dilakukan dengan mengurangi hak yang lainnya.

Setiap manusia memang harus bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik bekerja pada orang lain maupun bekerja dengan diusahakan sendiri. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya. Karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan itu.¹

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga Negara Indonesia tanpa memandang suku, agama, ras, jenis kelamin dan lain-lain mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.²

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ini

¹Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, cetakan keempat, Rajawali pers, Jakarta 2004, hlm 1

²http://digilib.uin-suka.ac.id/25083/1/13340119_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas sehingga seharusnya penyandang disabilitas tidak mendapat halangan dalam memperoleh pekerjaan untuk mempertahankan kehidupannya. Definisi penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 angka 1 menyebutkan:

“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”

Adapun hak-hak yang dimiliki penyandang disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 5 ayat (1), yaitu hak hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik, perlindungan dari bencana, habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Sesuai dengan penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 tentang Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa:

Ayat 1

“Pemerintah dan 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.”

Ayat 2

“Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Berdasarkan penjelasan dan landasan hukum di atas, maka kepada Perusahaan atau pemberi kerja wajib memperkerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah pegawai atau pekerja. Hal ini dikarenakan mereka juga memiliki hak yang harus dipenuhi khususnya pekerjaan agar tercipta peningkatan kesejahteraan, ketangguhan, dan kemandirian dalam diri penyandang disabilitas oleh sebab itu perusahaan dapat memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kategori penyandang cacat terdiri atas:

- a. Penyandang cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan bicara.
- b. Penyandang cacat mental adalah kelainan mental dan atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit

- c. Cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus³.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka jumlah Penyandang Disabilitas di Nusa Tenggara Timur saat ini adalah :

Tabel 1. Data Peyandang Cacat

No	Jenis Kecacatan	Total
1	Tuna Rungu (wicara)	3,241
2	Eks Psikotik	1,884
3	Kelainan Bentuk Tubuh	4,612
4	Cacat Lengan	1,511
5	Cacat Kaki	5,953
	Total Cacat Fisik	12,076
6	Low Vision	2,041
7	Buta Total (Netra)	3,336
	Total Cacat Mata	5,377
8	Light Perception	894
9	Mental Retardasi	5,336
10	Tuli (Rungu)	4,167
11	Cacat Ganda	5,675
	TOTAL	38,650

Sumber data: Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur

³Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor 2010 hlm 63

Dari data tersebut bisa dilihat jumlah peyandang disabilitas yang tinggi, hal ini dipastikan akan terus bertambah setiap tahunnya. Kondisi disabilitas masih menjadi stigma tertentu dalam masyarakat yang menyebabkan munculnya kesenjangan atau ketidaksetaraan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan.

Sedangkan dengan banyaknya perusahaan yang ada di Kota Kupang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Kota	Mikro	Kecil	Menengah	Besar	Jumlah
Kupang	23.892	1.605	44	4	25.545

Sumber : Sumber Data Badan Pusat Statistik Kota Kupang

Dari data tersebut dapat dilihat keseluruhan jumlah perusahaan yang ada di Kota Kupang sebesar 25.545 perusahaan namun khusus di Kota Kupang saat ini terdapat beberapa pusat-pusat perbelanjaan besar , diantaranya **PT.Trans Retail Indonesia** atau **Transmart Carrefour Kupang** alamat Jln.W.J Lalamentik Oebufu, **PT.Ramayana Lestari Sentosa** alamat Jln.W.J Lalamentik Oebufu, **PT.Matahari Department Store**alamat Jln.Veteran RT/RW 06/05 Kel.Fatululi, Kec.Oebobo.

Dari data penelitian yang diperoleh dapat maka dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Perusahaan dan Jumlah Karyawan

Nama Perusahaan	Jumlah karyawan
PT.Trans Retail Indonesia	175
PT.Ramayana Lestari Sentosa	103
PT.Matahari Departmen Store	255

Sumber data: data dari perusahaan

Data ini adalah data jumlah karyawan pada perusahaan di kota Kupang. Jika dikaitkan dengan jumlah peyandang disabilitas yang cukup tinggi maka semestinya akses kerja di PT.Trans Retail Indonesia, PT.Ramayana Lestari Sentosa, PT.Matahari Dept Store bisa diakses pekerja disabilitas. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis akan mengangkat permasalahan guna dibahas dalam penelitian ini, yakni :

- 1.2.1.** Bagaimana pelaksanaan pemberian kesempatan kerja oleh perusahaan terhadap penyandang disabilitas di Kota Kupang?
- 1.2.2.** Apa hambatan yang mempengaruhi pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk Mengetahui pelaksanaan pemberian kesempatan Kerja oleh perusahaan terhadap penyandang disabilitas di Kota Kupang.
- 2) Untuk mengetahui hambatan yang mempengaruhi pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1.3.2.1. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum terutama hukum ketenagakerjaan demi memperluas pengetahuan bagi kaum akademisi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penyempurnaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

1.3.2.2. Secara Praktis

- 1) Bagi Penyandang Disabilitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mencari dan

mendapatkan pekerjaan, selain itu diharapkan agar para tenaga kerja penyandang disabilitas mengerti dan memahami hak-haknya dalam memperoleh pekerjaan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penerimaan pekerja, khususnya tenaga kerja penyandang disabilitas.

3) Bagi Penelitian-Penelitian Sejenis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian sejenis pada masa mendatang.

1.4.Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Setiap orang berhak atas pekerjaan karena hak atas pekerjaan terkandung dalam deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan diakui sebagai hak yang utama dalam hukum HAM internasional. Penyandang disabilitas juga harus mendapatkan hak yang sama sesuai dan tertera dalam hukum. Tetapi pada kenyataannya masih banyak

para penyandang disabilitas di Indonesia yang masih mengalami diskriminasi dalam mendapatkan hak kesempatan kerja.

Michiko Miyato⁴ menyatakan, hak atas pekerjaan adalah hak yang melekat pada setiap orang dan untuk bisa menjamin hak ini sepenuhnya berlaku, perlu komitmen berbagai pihak. Salah satunya adalah dengan memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Ini adalah kunci untuk menghormati prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Agusmida⁵ hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi setiap orang, termasuk penyandang disabilitas merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari wujud pelaksanaan Hak Asasi Manusia. Beliau menambahkan siapa saja harus memberikan perlakuan yang sama, antara tenaga kerja penyandang cacat dan tenaga kerja normal. Perlakuan yang sama ini diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif, termasuk didalamnya kesamaan pengupahan dan jabatan yang sama.

Terkait upaya pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi kaum penyandang disabilitas, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Hanif Dakiri mengemukakan setiap perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta harus memberi kesempatan yang lebih luas untuk mengakses pekerjaan diperusahaannya. Kesempatan itu tentunya harus disesuaikan dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan

⁴<https://www.ilo.org/Pelatihan Ketenagakerjaan>, Diakses pada 12 maret pukul 15.01 Wita

⁵Agusmida, *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Ghalia Indonesia 2010, hlm 62

ketrampilan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas bersangkutan. Sedangkan mengenai jumlah kuota penyandang disabilitasnya harus disesuaikan dengan jumlah karyawan ataupun kualifikasi perusahaan. Menurut Kemnaker akan terus berupaya untuk memformulasikan kebijakan dan menjalankan program kegiatan untuk mewujudkan masyarakat yang inklusif untuk semua kalangan masyarakat, khususnya untuk penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dan mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi⁶.

Jumlah perusahaan di Indonesia yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan masih minim, padahal jumlah idealnya setiap perusahaan sekurang-kurangnya harus menerima satu tenaga kerja penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaanya untuk setiap seratus pekerja.

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, dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat,.

⁶<https://www.tribunnews.com/nasional/2018/10/30/mennaker-hanif->

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan.⁷

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan pekerjaan atau dengan kata lain sama dengan jumlah orang yang terserap pada berbagai sektor ekonomi.⁸

Berdasarkan penjelasan pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja.
- 2) Bebas yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak di benarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak di benarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.
- 3) Objektif yaitu agar pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu.

⁷Koesparmono Irsan dan Armansyah *Hukum Tenaga Kerja Suatu pengantar*, Erlangga, Jakarta 2016, hlm 51

⁸Bakir Zainab, *Angkatan Kerja di Indonesia partisipasi, Kesempatan, dan pengangguran*, Rajawali Pers, Jakarta 1984, hlm 42

- 4) Adil dan setara tanpa diskriminatif yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

1.4.2. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Akses Kerja Penyandang Disabilitas

Pada dasarnya pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas terkait jaminan akses pekerjaan telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Secara jelas disebutkan setiap perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1 persen dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 persen pada sektor pemerintahan. Akses kerja bagi penyandang Disabilitas juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 28 D ayat 2 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Setiap orang disini berarti semua orang tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas. Mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan Negara yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta perusahaan swasta.

Seharusnya penyandang disabilitas tidak mendapat halangan dalam memperoleh pekerjaan untuk mempertahankan kehidupannya. Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas juga diakui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa:“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.” Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 Ayat 1

“Pemerintah dan 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.”

Ayat 2

“Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Berdasarkan penjelasan dan landasan hukum di atas, maka kepada para pengusaha/pemberi kerja wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah pegawai atau pekerja. Hal ini dikarenakan mereka juga memiliki hak yang harus dipenuhi khususnya pekerjaan agar tercipta peningkatan

kesejahteraan, ketangguhan, dan kemandirian dalam diri penyandang disabilitas.

Secara jelas eksistensi perusahaan di tengah lingkungan masyarakat diikat oleh kontrak sosial. Substansi kontrak sosial tersebut mengalami perkembangan dan perubahan signifikan yaitu pelaku bisnis diuntut untuk memberikan kontribusi terhadap taraf kehidupan masyarakat yang bukan sekadar memproduksi dan memasok barang dan jasa bagi masyarakat⁹.

Perusahaan dalam mengelola hal-hal yang berhubungan dengan kecacatan di tempat kerja, maka perusahaan harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang cacat sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi Pengelolaan penyandang cacat dapat dikaitkan dengan program bantuan untuk pekerja.

Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk¹⁰:

- 1) Penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya dan mereka yang ingin bekerja kembali setelah tidak bekerja untuk suatu jangka waktu tertentu;

⁹ Tuti Rastuti, *Aspek hukum pengelolaan perusahaan* Refika, Bandung 2018 hlm 2

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120580.pdf diakses pada 12 maret 2019 pukul 19.31 Wita

- 2) Adanya kesempatan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas;
- 3) Jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja.

1.4.3. Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.¹¹ Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan

¹¹Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm.70

kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula¹².sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak yaitu¹³:

- a. Adanya program (Kebijaksanaan) yang dilaksanakan;
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan;
- c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

1.4.4. Konsep Hambatan

Hambatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai hal, keadaan atau penyebab lain yang menghambat,merintang,menahan, menghalangi. Sedangkan

¹²Abdullah syukur.1987 .Kumpulan Makalah “*Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*”, Persadi, Ujung Pandang, hlm 40

¹³Abdullah Syukur, Ibid. hlm 398

pengertian dari hambatan adalah sesuatu yang dapat menghalangi kemajuan atau pencapaian suatu hal. Hambatan memiliki arti yang sangat penting dalam setiap melaksanakan suatu tugas ataupun pekerjaan. Suatu tugas atau pekerjaan tidak akan terlaksana apabila ada suatu hambatan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Hambatan merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan tidak terlaksana dengan baik. Setiap manusia selalu mempunyai hambatan dalam kehidupan sehari-hari, baik dari diri manusia itu sendiri ataupun dari luar manusia. Hambatan adalah usaha yang ada dan berasal dari dalam diri sendiri yang memiliki sifat atau memiliki tujuan untuk melemahkan dan menghalangi secara tidak konvensional. Hambatan cenderung bersifat negatif yaitu memperlambat laju suatu hal yang dikerjakan oleh seseorang. Dalam melakukan kegiatan seringkali ada beberapa hal yang menjadi penghambat tercapainya tujuan, baik itu hambatan dalam pelaksanaan program maupun dalam hal pengembangannya¹⁴

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

¹⁴Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.¹⁵

1.5.2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis atau sering disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence*¹⁶. Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan Perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja dalam masyarakat. Sedangkan pendekatan sosiologis difokuskan pada kajian yang berhubungan dengan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas.

¹⁵Amirudin dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Mataram, hlm. 25.

¹⁶Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm 47

1.5.3. Aspek-Aspek Yang Diteliti

- 1) Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja oleh perusahaan terhadap peyandang disabilitas di Kota Kupang
- 2) Hambatan yang mempengaruhi pemberian kesempatan kerja bagi peyandang disabilitas.

1.5.4. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung dalam masyarakat dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung¹⁷.

2. Data Sekunder

Penggunaan data sekunder biasanya digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian hukum sosiologis. Data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan dan berkas-berkas yang tersedia pada lembaga terkait.¹⁸

1.5.5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pusat-pusat perbelanjaan di Kota Kupang yaitu PT.Trans Retail Indonesia atau Transmart

¹⁷Ibid, hlm 156

¹⁸Opcit, hlm.30

Carrefour Kupang, PT.Ramayana Lestari Sentosa, PT.Matahari
Department Store.

1.5.6. Populasi, Sampel, Responden

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tiga perusahaan retail di Kota Kupang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel karena populasinya terjangkau.

3. Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah :

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| 1. Manager Divisi Sumber Daya Manusia | :1 orang |
| 2. Manager Divisi Sumber Daya Manusia | :1 orang |
| 3. Manager Divisi Sumber Daya Manusia | :1 orang |
| 4. Ketua Persani | :1 orang |

Jumlah	: 4 orang
--------	-----------

1.5.7. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Peneliti melakukan Tanya jawab antara peneliti dengan responden untuk menggali informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

2. Studi pustaka

Peneliti mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, artikel dan dokumen tertulis yang berhubungan dengan masalah peneliti.

1.5.8. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dari hasil penelitian dilakukan dengan cara menjelaskan tentang data-data yang diperoleh dari hasil :

- a. Editing: memeriksa dan meneliti kelengkapan dan yang di peroleh untuk menjamin pertanggung jawabanya.
- b. Coding: pengelompokan data menurut kriteria yang telah di tentukan dengan tujuan penulisan.

1.5.9. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh diolah kemudian dianalisis dengan metode Deskriptif Kualitatif yang mana metode analisis data ini dalam suatu penelitian kualitatif berguna untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data yang sudah didapatkan di lapangan yaitu dengan menjelaskan dan menguraikan data-data yang diperoleh guna memberikan jawaban terhadap permasalahan¹⁹

¹⁹<https://pastiguna.com/teknik-analisis-data/>