

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama lebih dari setengah abad, Indonesia telah menghasilkan sejumlah Undang-undang dibidang perburuhan dengan tujuan untuk memperbaiki kehidupan buruh. perubahan tersebut dilatar belakanginya oleh kejadian hukum yang ada di Indonesia. keberadaan Undang-undang tersebut ternyata tidak bisa mengubah keadaan para buruh menjadi lebih baik. sejumlah Undang-undang yang diharapkan mampu mengubah keadaan para buruh tersebut ternyata hanya mampu mengisi kekosongan dan kevakuman hukum saja.

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.¹ Terlebih karena penyandang disabilitas bukan atas kehendaknya melainkan sebagai karunia Allah. Karena itu, dalam perspektif Islam, menghargai penyandang disabilitas adalah menghargai ciptaan Allah. Mereka punya hak untuk dihormati, dihargai. Artinya, seperti manusia lain, penyandang disabilitas juga memiliki *karamah insaniyah* (martabat kemanusiaan).

Bekerja adalah kewajiban bagi semua orang yang mampu, tak terkecuali penyandang disabilitas. Dengan segala keterbatasan fisik yang ditakdirkan dan ia sandang, seorang disabilitas tetap dituntut untuk menghidupi dirinya sendiri bahkan keluarganya. Namun, mereka kerap kali kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak disebabkan adanya anggapan bahwa mereka pasti tidak mampu, bahkan sebelum mencoba. Bila mendapat pekerjaanpun tidak menjamin mereka bebas dari diskriminasi.²

Bekerja adalah kewajiban bagi semua orang yang mampu, tak terkecuali penyandang disabilitas. Dengan segala keterbatasan fisik yang ditakdirkan dan ia sandang, seorang disabilitas tetap dituntut untuk menghidupi dirinya sendiri bahkan keluarganya. Namun, mereka kerap kali kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak

¹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 7.

²Said Aqiel Siroj, *Fiqih Penguatan Penyandang Disabilitas* (Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBNU, 2018), hlm 128.

disebabkan adanya anggapan bahwa mereka pasti tidak mampu, bahkan sebelum mencoba. Bila mendapat pekerjaanpun tidak menjamin mereka bebas dari penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusia, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, serta dalam keadaan darurat.

Karena pekerjaan itu merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Allah mengingatkan agar satukomunitas tak mengolok-olok komunitas lain. Tegas dinyatakan dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ (الحجرات : 11)

Artinya: “hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan yang lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik”³ Konsideran menimbang huruf a, b, dan c Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas (selanjutnya ditulis UU Penyandang Disabilitas) menegaskan bahwa terdapat konsekuensi logis diperlukan pelaksanaan hak konstitusional penyandang disabilitas secara riil sebagaimana dituangkan dalam pasal 28H ayat (2), Pasal 28I ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan Pasal 28J Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* yang disahkan pada tanggal 10 November 2011. Pelaksanaan hak konstitusional penyandang disabilitas secara riil ini diatur lebih terperinci dalam UU Penyandang Disabilitas.

Selain itu, Negara Kesatuan Republik Indonesia ini memiliki kewajiban yakni menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi

³ <https://tafsirweb.com/9781-quran-surat-al-hujurat-ayat-11.html>. Diakses pada tanggal 21 februari 2019.

manusia yang sama sebagai Warga Negara Indonesia. Seorang penyandang disabilitas adalah seorang manusia yang sama dengan manusia lainnya sebagai ciptaan tuhan yang maha esa dan memiliki hak dasar untuk hidup maju dan berkembang serta berkarya secara adil dan bermartabat. Faktanya dalam kehidupan sehari-hari, seseorang yang disematkan/disebut sebagai “penyandang disabilitas” tidak memperoleh akses, menikmati fasilitas, dan pelayanan publik seperti seorang yang disabilitas.

Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya batasan, hambatan, kesulitan dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Salah satu upaya untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi diperlukan peraturan perUndang-undangan yang dapat menjamin pelaksanaannya.⁴

Seringkali perusahaan atau instansi memandang bahwa percakapan untuk menangani tugas yang diukur dari kesempurnaan fisik sehingga meskipun berdasarkan Undang-undang yang ada perusahaan menerima penyandang disabilitas untuk bekerja di tempatnya, akan tetapi kebanyakan mereka hanya memberikan jatah pekerjaan rendahan saja semisal *office boy*, petugas *pantry*, pengantar surat dan lain sebagainya yang tidak menjanjikan sebagai karir. Kondisi seperti ini secara tidak langsung menjadikan para penyandang disabilitas selalu dalam posisi yang lemah dan sulit untuk berkembang. Padahal tak jarang dari mereka yang mempunyai kualifikasi keilmuan yang memenuhi syarat bagi pekerjaan pekerjaan yang lebih menjanjikan.⁵

Penyandang disabilitas mengalami diskriminasi dalam rekrutmen pekerjaan, seperti pengumuman calon penerimaan pegawai atau karyawan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan berpenampilan menarik. Beberapa perusahaan tidak menerima penyandang disabilitas. Perusahaan membangun asumsi dan persepsi bahwa disabilitas orang lemah. Kebiasaan tersebut akan menafikan kemampuan yang sesungguhnya dimiliki penyandang disabilitas dan berakibat menghilangkan kesempatan dan hak mereka untuk mengakses pekerjaan. Sejauh ini pelanggaran yang dilakukan Perusahaan Swasta di Kota Cirebon belum ada sanksi yang tegas.

Di Kota Cirebon sendiri, anak-anak penyandang Disabilitas di Kota Cirebon kerap sulit mendapatkan pekerjaan setelah lulus SMA. Masih banyak perusahaan yang

⁴Ismail Shaleh, “Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang”, *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 1 (April 2018): 63-70.

⁵Said Aqiel Siroj, *Fiqih Penguatan Penyandang Disabilitas*, (Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBNU, 2018), 131.

memandang tenaga kerja Disabilitas dengan sebelah mata karena keadaan fisik mereka dikhawatirkan akan menjadikan tidak produktif.⁶

Sejauh ini belum ada perusahaan di Kota Cirebon yang bersedia menampung tenaga kerja Disabilitas. Di kota Cirebon juga sampai sekarang belum ada Perda yang mengatur tentang Disabilitas. Di Jawa Barat sendiri baru Kota Bandung yang memiliki Perda terkait Disabilitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dengan ini penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Di Kota Cirebon”.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah Kajian pada penelitian ini adalah “Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial” yang dalam penelitian ini berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja Disabilitas yaitu “perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Disabilitas di kota Cirebon”.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis-Normatif. yaitu pendekatan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta hukum yang berkaitan erat dengan masalah yang akan diteliti yang berdasarkan atas kenyataan yang ada didalam masyarakat, dan berdasar pada bahan pustaka atau data sekunder.⁷ Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan metode perbandingan yakni perbandingan hukum (*comperative law*) yaitu suatu pengetahuan dan metode yang mempelajari ilmu hukum dengan meninjau lebih dari satu sistem hukum, dengan meninjau kaidah atau aturan hukum serta pendapat para ahli yang kompeten, untuk menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan sehingga dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan dan dalam konsep tertentu.

⁶<https://www.citrust.id/anak-penyandang-disabilitas-di-kota-cirebon-sulit-dapat-pekerjaan.html>.

Diakses pada tanggal 11 maret 2020.

⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1984), 52.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas dan agar pembahasan jelas serta terarah, perlu kiranya penulis membatasi kajian permasalahan pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas di kota Cirebon.

3. Pertanyaan Penelitian

Penulis akan menyajikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Disabilitas menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?
- b. Bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Disabilitas?
- c. Bagaimana persamaan dan perbedaan antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Disabilitas?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Disabilitas menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
- b. Untuk mengetahui pandangan Hukum Ekonomi Syariah tentang perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Disabilitas
- c. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah dalam perlindungan hukum Tenaga Kerja Disabilitas

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas, antara lain:

a. Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah terutama tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Disabilitas dan sebagai referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya

yang akan melakukan penelitian di masa mendatang yang berkenaan tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi para pihak yang berkepentingan terutama masyarakat luas khususnya tenaga kerja disabilitas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas.

D. Penelitian Terdahulu

Satiasti Putri⁸ dalam skripsinya yang berjudul “perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di kota Yogyakarta” hasil dari penelitian ini adalah hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 (dua) faktor yaitu dari pemerintah dan dari perusahaan swasta itu sendiri. Hambatan pemerintah terkait rekrutmen pekerja disabilitas adalah anggapan dari perusahaan swasta bahwa pemerintah hanya membuat peraturan saja namun dari pemerintah sendiri tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas meningkat dari tahun ke tahun. Persepsi terhadap penyandang disabilitas yang mengarah pada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan. Masih banyak perusahaan swasta membuka lowongan pekerjaan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Hambatan dari perusahaan swasta sendiri adalah biaya tinggi untuk penyediaan fasilitas dan peralatan kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi syarat secara fisik untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan penyandang disabilitas dianggap belum siap untuk memasuki dunia kerja.

Andi Sulastr⁹ dalam skripsinya yang berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Penyediaan Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Makassar” menyebutkan bahwa aksesibilitas untuk penyandang disabilitas masih sangat kurang. Meskipun ada gedung-gedung yang menyediakan aksesibilitas untuk penyandang disabilitas itupun tidak memenuhi standar kriteria bangunan ideal yang memberi kemudahan bagi penyandang disabilitas dalam mengakses fasilitas.

⁸Satiasti Putri, “*perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di kota Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Islam Indonesia, 2018)

⁹Andi Sulastr, “*Tinjauan Hukum Terhadap Penyediaan Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Makassar*”, Skripsi (Makasar: Program Sarjana Universitas Hasanuddin, 2014)

Erwin Gope¹⁰ dalam skripsinya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)” perlindungan hukum yang diberikan Disnakertrans adalah dengan memberikan pelatihan kerja untuk memberikan modal tenaga kerja disabilitas untuk terjun di dunia kerja, memberikan perlindungan kerja para tenaga kerja disabilitas dengan memberikan pengawasan langsung pada perusahaan dan apabila ada perusahaan yang mempekerjakan disabilitas namun tidak memberikan hak mereka maka akan diberikan peringatan berupa nota.

Suhartoyo¹¹ dalam jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia” menyatakan dalam tataran dan regulasi sudah cukup memadai yang ditandai dengan berbagai peraturan perUndang-undangan yang berlaku yaitu mulai dari Undang-undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri bahkan sampai pada Peraturan Daerah. Hanya saja dalam pelaksanaannya, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas belum terlaksana dengan baik, khususnya terkait dengan kewajiban setiap perusahaan ataupun instansi untuk mempekerjakan 1 (satu) orang tenaga kerja disabilitas pada setiap perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang. Perusahaan sendiri telah memberi perlindungan hukum kepada tenaga kerja disabilitas baik dalam bentuk pengaturan yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam bentuk perjanjian kerja bersama (PKB).

Pamungkas Satya Putra¹² dalam jurnal yang berjudul “Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang” menyatakan bahwa akseibilitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas, baik bagi pencari kerja maupun para pekerja, dalam tataran kebijakan dan regulasi belum melakukan sinkronisasi dengan berbagai peraturan perUndang-undangan yang berlaku, mulai dari Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

¹⁰Andi Gope, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)”, *Skripsi* (Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2015)

¹¹ Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*, (April 2014)

¹²Pamungkas Satya Putra, “Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 31, No. 2, (Juni 2019): 205-221.

disabilitas dimulai dari hak memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi, proses rekrutmen, penempatan tenaga kerja dan perlindungan kerja.

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti¹³ dalam jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja” bahwa perlindungan hukum dari tindak diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh hak bekerjanya sudah terlindungi dan Peraturan PerUndang-undangan yang mengatur sudah memberikan perlindungan hukum dengan baik. Pemerintah memberikan pemahaman terkait Peraturan PerUndang-undangan Penyandang Disabilitas melalui sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan secara berkala. Pemerintah juga diharapkan dapat menjalankan dan memberikan sanksi dengan tegas bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran terhadap Peraturan PerUndang-undangan.

Yuni Ratnasari¹⁴ dalam jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan” menyatakan bahwa pekerja Disabilitas terkait hak memperoleh pekerjaan telah mendapatkan perlindungan hukum di dalam Pasal 6 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan dan Pasal 14 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Sehingga tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat diminimalisir.

E. Kerangka Pemikiran

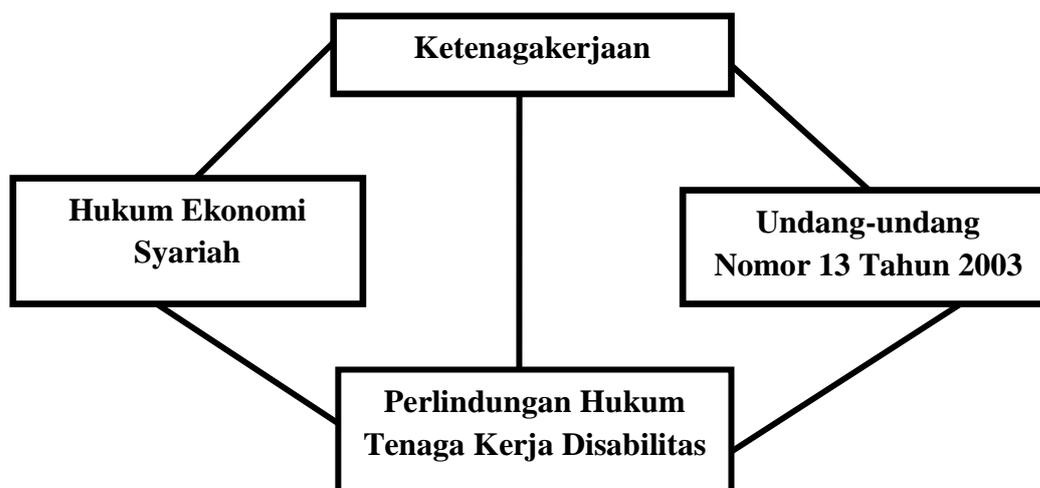
Pemikiran awal yang melandasi skripsi ini adalah mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Disabilitas. Kita mengetahui bahwasanya seorang yang memiliki keterbelakangan fisik atau Disabilitas telah ikut andil dalam membangun perekonomian bangsa Indonesia ini diberbagai bidang. Pekerja seorang penyandang Disabilitas secara fisik dan biologis jelas berbeda dengan pekerja orang-orang normal, yang dimana pekerja penyandang Disabilitas sangat rentan terhadap hal-hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecelakaan, pelecehan secara fisik maupun mental, gaji yang lebih rendah dibanding pegawai yang lainnya dan diskriminasi karena keadaan fisik tersebut. Pemerintah juga dinilai kurang tegas dan kurang proaktiv

¹³Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, “*Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.

¹⁴ Yuni Ratnasari, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan*”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5, No. 2(2017).

dalam mengadvokasi hak para disabilitas. Berdasarkan pasal 5 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam upaya perlindungan hukum tenaga kerja Disabilitas tentu harus diawasi penerapan dari peraturan yang telah dibuat tersebut di tempat kerja secara langsung.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.¹⁵ Metodologi pada penelitian ini dapat dijelaskan lebih lanjut pada uraian di bawah ini:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi pustaka (*library reasearch*) yaitu dengan menelusuri bahan pustaka sebagai sumber data utama.¹⁶ Data yang dikumpulkan berasal dari kepustakaan baik dari buku-buku maupun karya yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti tersebut di atas.

2. Sifat Penelitian

¹⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2010), 2.

¹⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), 9..

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif yang menggambarkan secara lengkap permasalahan perlindungan hukum tenaga kerja disabilitas sehingga memperoleh kesimpulan yang menjawab pokok permasalahan yang telah dipaparkan.¹⁷

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Data primer diperoleh dari wawancara dengan pihak-pihak terkait yang mengetahui tentang masalah yang sedang dibahas.¹⁸

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku ilmiah, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber tertulis maupun elektronik yang dapat diakses melalui website yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Disabilitas, baik menurut Hukum Positif yang berlaku maupun Hukum Ekonomi Syariah.

4. Metode Pengumpulan Data

Karena jenis penelitian ini menggunakan library reseach maka tehnik pengumpulan data adalah dengan cara mengkaji, menganalisis, serta mentelaah berbagai buku, Undang-undang, berita, fatwa, tulisan atau sumber tertulis lainnya.

5. Tehnik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *deskriptif-komparatif*, yaitu pengumpulan data yang kemudian diklasifikasikan dari berbagai literatur yang bersifat umum, untuk kemudian di analisis dan diidentifikasi sehingga mendapat data yang lebih bersifat khusus. Selanjutnya data-data tersebut di analisis dengan data lain yang terkait dan diformulasikan menjadi satu kesimpulan, kemudian membandingkan antara data yang satu dengan data yang lain tersebut untuk mengetahui persamaan dan perbedaannya, sehingga akan sampai pada suatu kesimpulan.

¹⁷Sumardi Suryabrata, *Metedologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004) 76.

¹⁸Boedi Abdullah Dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, 49.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan serta memperoleh gambaran dari keseluruhan penelitian ini, maka dijelaskan sistematika penulisan skripsi yang terbagi atas lima bab sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, merupakan awal penulisan skripsi ini yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, literatur review atau kajian pustaka, kerangka pemikiran, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Tinjauan umum mengenai Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di Kota Cirebon.

BAB III: Membahas tentang tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang perlindungan hukum tenaga kerja disabilitas.

BAB IV: Analisis perbandingan. Dalam hal ini membahas mengenai persamaan dan perbedaan mengenai perlindungan hukum Tenaga Kerja Disabilitas menurut Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB V: Penutup, menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas di Kota Cirebon.