

## PERLINDUNGAN HAK DISABILITAS MENDAPATKAN PEKERJAAN DI PERUSAHAAN SWASTA DAN PERUSAHAAN MILIK NEGARA

Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

0315926014, iistifarroh@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang perlindungan hak atas pekerjaan terhadap penyandang disabilitas. Didalam penulisan penelitian ini penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama dengan para pekerja non disabilitas, didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jadi para penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk bekerja tanpa harus adanya Diskriminasi. Pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas khususnya untuk mendapatkan pekerjaan. Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 11 huruf (g) menyatakan untuk memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya. Perusahaan swasta dan BUMN wajib memperkerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dan perusahaan yang sudah memperkerjakan penyandang disabilitas sudah diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya.

Kata kunci: perlindungan hak, penyandang disabilitas, ketenagakerjaan

### A. Pendahuluan

Indonesia sebagai salah satu negara di belahan dunia, dalam era globalisasi perdagangan dan persaingan dalam zona perekonomian memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan kontribusi dan ketertiban peningkatan taraf kehidupan manusia. Khususnya, indonesia juga memiliki strategi dalam melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia tanpa ada diskriminasi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tercapainya tujuan pembangunan tersebut memerlukan dukungan segenap masyarakat dan pemerintah. Setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan. Sebagai warga negara Indonesia, penyandang cacat juga mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga lainnya. Maka dari itu pemerintah mempunyai dalam hal ini berperan penting dalam hal tujuan pembangunan Indonesia tanpa diskriminasi dan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata.

Hak asasi manusia bersifat universal yang berarti melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, dan ditujukan pada setiap orang baik miskin kaya, laki-laki atau perempuan, normal maupun penyandang cacat dan sebaliknya. Dikatakan universal karena hak-hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, tak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spiritualnya.

UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Disabilitas) menyatakan “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.

Menurut Goffman sebagaimana dikemukakan oleh Johnson, mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang dihadapi penyandang cacat “disabilitas” adalah bahwa mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada penyandang cacat, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah. Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung pada orang lain.

Penyandang Disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas akan terkait dan bersesuaian dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perwujudan hak-hak penyandang disabilitas. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya ditulis UUD NRI Tahun 1945) yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut tentunya menjamin setiap orang termasuk pekerja disabilitas untuk memenuhi haknya tanpa adanya alasan apapun. Karena Negara Indonesia sudah menjamin hak memperoleh pekerjaan dalam dasar negara sebagai aturan umum dalam penyelenggaraan ketatanegaraan di Indonesia.

Undang-Undang penyandang disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan salah satu poin yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik. Biasanya persyaratan tersebut tertulis tanpa penjelasan, sehingga maknanya pun sangat umum. Arti sehat jasmani dapat dimaknai bahwa selain seseorang tidak memiliki kekurangan fisik, dia juga terbebas dari segala penyakit. Sedangkan sehat rohani dapat juga diartikan bukan hanya sehat secara mental (psikis) namun juga sehat secara moral. Sedangkan berpenampilan menarik, harus bisa rapi tanpa ada kekurangan satu apa pun. Hal

ini tentunya sangat mendiskriminasi para penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang non disabilitas.

Peraturan dilarang untuk mendiskriminasi seseorang khususnya penyandang disabilitas sudah diatur didalam undang-undang hak asasi manusia tetapi meskipun peraturan tersebut ada dan masih berlaku sampai sekarang masih banyak penyandang disabilitas merasa dirinya mendapat perlakuan diskriminasi. Keberadaan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diakui, bahkan tak jarang penyandang disabilitas tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental. Hak-hak asasi pribadi atau personal rights, yang meliputi kebebasan menyatakan pendapat, kebebasan memeluk agama, kebebasan bergerak, dan sebagainya. hak-hak asasi pribadi ini sebagai berikut : Hak kebebasan untuk bergerak, berpergian, dan berpindah-pindah tempat, hak kebebasan untuk memilih dan aktif dalam organisasi atau perkumpulan, dan kebebasan untuk memilih, memeluk, menjalankan agama dan kepercayaan yang diyakini masing-masing.

## **B. Pembahasan**

### **1. Sanksi Bagi Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara**

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Perlindungan dan Kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas terdapat pada penjelasan Pasal 5 yang Menyatakan “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”. Pekerja disabilitas adalah setiap orang yang berkebutuhan khusus yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan layaknya orang normal pada umumnya sesuai dengan karakteristik atau kualifikasi pekerjaan masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pekerja disabilitas harus diberikan perlindungan yang khusus terkait dengan aksesibilitas dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari berkenaan dengan hak untuk memperoleh pekerjaan. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai perananan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan

internasional. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-undang penyandang disabilitas No. 8 tahun 2016 pada Pasal 53 ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Dan Pasal 53 ayat (2) menyatakan “perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”, seharusnya perusahaan wajib mempekerjakan satu penyandang disabilitas dari 100 pekerja di suatu perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN), tetapi sangat jarang perusahaan swasta dan perusahaan milik negara mau mempekerjakan penyandang disabilitas pada perusahaannya karena perusahaan hanya memandang penyandang disabilitas itu tidak mempunyai kemampuan dalam bidang pekerjaan maka dari itu Kesempatan kerja bagi disabilitas seringkali menyebutkan syarat sehat fisik atau tidak cacat fisik untuk pelamarnya, hal ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi ringan. Nilai-nilai HAM yang universal ternyata dalam penerapannya tidak memiliki kesamaan yang seragam. Hak dalam hak asasi manusia mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi hakikatnya telah dimiliki, disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak saat kelahirannya. Seketika itu pula muncul kewajiban manusia lain untuk menghormatinya.

Penyandang Disabilitas (UU No. 8 Tahun 2016) menyebutkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Dari definisi tersebut, penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016 dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
- b. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down syndrom.
- c. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
  - psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
  - disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
  - Penyandang Disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas hak atas pekerjaan terdapat pada Pasal 11 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ataupun Swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama serta

tidak di berhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas. Tetapi Penyandang disabilitas banyak yang menjadi pengangguran karena Hak-Haknya belum sepenuhnya terpenuhi, banyak sekali perusahaan yang sengaja menolak dalam hal melamar pekerjaan karena mengalami disabilitas. Hak-hak lain penyandang disabilitas dalam Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang Penyandang Disabilitas No. 8 Tahun 2016.

Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (selanjutnya disebut CRPD) ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Konvensi Hak-hak penyandang disabilitas pada Pasal 27 tentang Pekerjaan dan lapangan kerja menyatakan Negara-negara pihak mengakui penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesamaan dengan orang lain ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dibursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Hak-hak yang terdapat dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas tersebut menjadi dasar bagi kaum penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidupnya serta memperjuangkan hak yang ada pada dirinya, namun dalam kenyataannya masih terdapat hak penyandang disabilitas yang diabaikan oleh Pemerintah, salah satunya adalah hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Di dalam konvensi hak penyandang disabilitas diletakkan salah satu kewajiban Negara untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui langkah legislatif (pembuatan peraturan) dan administratif (prosedur yang mendukung) serta melakukan harmonisasi peraturan termasuk menghapuskan aturan dan budaya yang melanggar hak penyandang disabilitas. Komitmen Pemerintah diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak-hak penyandang disabilitas. Undang-undang Penyandang Disabilitas memuat 153 pasal dengan rincian pengaturan mengenai hak penyandang disabilitas diatur di dalam sebelas pasal, yaitu pada Bab III (dari Pasal 5 sampai dengan Pasal 26). Di dalam Konvensi Penyandang Disabilitas ditegaskan kewajiban Negara untuk merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan.

Kuota satu persen bagi penyandang cacat seakan masih jauh dari kenyataan, Masih banyak perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang disabilitas atau pun hanya mempekerjakan satu orang saja. Jarang sekali perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang mau menerima penyandang disabilitas karena tidak adanya aturan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Karena kebanyakan orang berfikir Penyandang disabilitas disamakan dengan orang sakit dan tidak berdaya sehingga tidak perlu diberikan pendidikan dan pekerjaan. Mereka cukup

dikasihani dan diasuh untuk kelangsungan hidupnya. Sehingga hal tersebut mengakibatkan penyandang disabilitas tidak mendapat hak dan kesempatan yang sama seperti warga masyarakat lainnya. Hal tersebut mengakibatkan para penyandang disabilitas tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Sehingga penyandang disabilitas rentan untuk dijadikan alat produksi yang murah, misalnya menjadi pekerja anak dan buruh perempuan yang selalu dibayangi tindakan pelanggaran HAM.

Undang-undang seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas yang sudah tercantum pada undang-undang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan karena terkait dengan terbatasnya peluang penyandang disabilitas atas pekerjaan. Padahal sebagaimana orang pada umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki keterampilan dan potensi yang dapat berkontribusi untuk pembangunan masyarakat jika saja diberikan kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang memadai. Namun kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut. Sedangkan undang-undang penyandang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur adanya sanksi tegas bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1% untuk perusahaan swasta dan 2% perusahaan milik negara maka dari itu penyandang disabilitas masih tidak terpenuhi haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang lainnya. Demikian halnya dengan penyandang disabilitas, yang secara spesifik menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dinyatakan berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

Peningkatan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja tentu membutuhkan masa transisi karena instansi pemberi kerja khususnya perusahaan akan selalu mempertimbangkan prinsip ekonomi dalam menjalankan perusahaan. Instansi pemberi kerja yang belum yakin untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memberikan kesempatan magang atau percobaan kerja bagi penyandang disabilitas. Ini akan menjadi kesempatan pengusaha untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kerja penyandang disabilitas serta membuka kemungkinan untuk mempertimbangkan perekrutan setelah masa magang atau percobaan kerja selesai. Tetapi keberadaan penyandang disabilitas di dunia kerja belum semuanya diakui. Bahkan tak jarang dari mereka tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Bahwa saat ini, belum semua perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah yang membuka ruang cukup untuk kesempatan kerja bagi kalangan tersebut. Bahkan yang sudah mendapatkan pekerjaan pun kerap terkendala berbagai faktor teknis, sehingga keberadaannya dianggap menghambat pekerjaan.

Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja dan kondisi kerja, apabila diperlukan untuk memaksimalkan kemampuan sang calon pekerja ini melaksanakan pekerjaannya. Nasihat dan bimbingan tentang penyesuaian yang diperlukan dapat diminta dari perusahaan jasa tenaga kerja atau lembaga pakar di bidang penyandang disabilitas, termasuk organisasi atau orang penyandang disabilitas. Penyesuaian, apabila diperlukan, perlu disusun dengan berkonsultasi dengan para pekerja penyandang disabilitas atau non



disabilitas, dan dilakukan dengan perjanjian dengan wakil pekerja dan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan karena terkait dengan terbatasnya peluang penyandang disabilitas atas pekerjaan. Padahal sebagaimana orang pada umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki keterampilan dan potensi yang dapat berkontribusi untuk pembangunan masyarakat jika saja diberikan kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang memadai. Karena undang-undang penyandang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur adanya sanksi tegas bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1% untuk perusahaan swasta dan 2% perusahaan milik negara maka dari itu penyandang disabilitas masih tidak terpenuhi haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang lainnya.

Penyandang disabilitas bukan tidak bisa bekerja tapi memang tidak diberi kesempatan sehingga tak bisa bekerja, orang menyandang disabilitas bukan karena kehendaknya tetapi merupakan kehendak Tuhan dan bukan berarti tidak bisa berbuat apa-apa ketika ada disabilitas tak bisa melihat tetapi dia bisa berjalan, bisa mendengar, bisa berbuat apa saja dengan tangannya, otaknya sehat, dan sebagainya. yang harus dilakukan pemerintah kepada orang-orang penyandang disabilitas adalah memberikan motivasi, harapan, kesempatan dan aksesibilitas atau kemudahan. Agar semua perusahaan swasta dan kantor pemerintah bisa memberikan kuota untuk penyandang disabilitas bekerja karena di setiap perusahaan pasti ada jenis pekerjaan yang cocok untuk orang yang tidak bisa melihat, orang tidak berjalan, tidak mendengar dan sebagainya.

## **2. Upaya Pemerintah Mengatasi Diskriminasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas**

Secara umum para penyandang disabilitas ini memiliki keterbatasan dalam bergerak, menggantungkan kehidupannya terhadap bantuan orang lain, pesimis, *unskill* karena keterbatasan fisik yang dimiliki, Maka dari itu perusahaan yang mau mempekerjakan penyandang disabilitas memikirkan hal itu. Padahal penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama dengan warga negara lainnya, termasuk salah satunya adalah hal untuk mendapatkan pekerjaan.

Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari wujud pelaksanaan dari hak asasi manusia (HAM). Hak konstitusional penyandang disabilitas ini perlu untuk diatur baik dalam konstitusi maupun di dalam undang-undang yang bertujuan bukan hanya untuk menjamin pemenuhan hak dan kebutuhan para penyandang disabilitas, tetapi juga memberikan tanggung jawab pada pemerintah dan masyarakat untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan harkat dan martabat para penyandang disabilitas. Pemenuhan hak asasi manusia dalam suatu negara, tidak lepas dari adanya suatu kewajiban yang timbul baik oleh suatu negara atau masyarakat dalam negara tersebut sehingga muncul suatu keharmonisan yang berjalan secara selaras dan seimbang antara hak dan kewajiban manusia. Dan Seharusnya Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun, pemenuhan kewajiban Negara tidak hanya terbatas pada pengaturan perundang-undangan namun Negara juga menjamin partisipasi penyandang

disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesejahteraan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi terpenuhi.

Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas karena masih banyak yang memandang lemah para penyandang disabilitas terutama dalam hal pekerjaan. Upaya pemerintah dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No. 8 Tahun 2016 yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas). Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Di samping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibelitas demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat.

Konvensi penyandang disabilitas menetapkan kewajiban umum setiap Negara peserta termasuk Indonesia, untuk wajib merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik-praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olahraga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.

Lembaga-lembaga perlindungan Hak Asasi Manusia, di Indonesia pelaksanaannya upaya perlindungan HAM dilakukan oleh lembaga milik pemerintah dan lembaga milik swasta lain yang berwenang, antara lain:

1. Kepolisian
2. Kejaksaan
3. Komnas HAM
4. Pengadilan HAM di Indonesia
5. Lembaga bantuan hukum Indonesia (YLBHI)
6. Biro konsultasi dan bantuan hukum perguruan tinggi
7. Komnas anak

UU No. 39 Tahun 1999, selain mengatur tentang berbagai hak yang dijamin, juga menjelaskan tentang tanggung jawab pemerintah dalam penghormatan, perlindungan dan pemenuhan HAM, serta mengatur tentang Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Pemerintah, sebagai perwakilan negara seharusnya wajib membuat kebijakan anti diskriminasi, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun dalam implementasinya. Dengan adanya hak konstitusional setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak-haknya yang termuat dalam UUD NRI 1945. Pasal-pasal tersebut mengandung arti jelas bahwa, jika warga negara tidak mendapatkan haknya salah satunya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, maka warga negara itu bisa menuntut hak tersebut kepada negara. Jika dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, sekelompok warga



negara yaitu khususnya penyandang disabilitas merasa terdiskriminasi, maka seharusnya peraturan tersebut ditinjau kembali, apalagi jika peraturan tersebut mengacu kepada keterbatasan fisik seseorang. Padahal, keterbatasan fisik tidaklah mengurangi kecerdasan dan kapasitas seseorang untuk diperlakukan sama di hadapan hukum.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menjamin perlindungan HAM, misalnya pengakuan dan jaminan hak atas persamaan hukum, jaminan hak untuk bebas dari tindakan diskriminasi dalam berbagai bentuknya, hak untuk bebas dari penyiksaan, dan lain sebagainya. Upaya perlindungan HAM penekanannya pada berbagai tindakan pencegahan terhadap terjadinya pelanggaran HAM. Perlindungan HAM terutama melalui pembentukan instrumen hukum dan kelembagaan HAM. Juga dapat melalui berbagai faktor yang berkaitan dengan upaya pencegahan HAM yang dilakukan individu maupun masyarakat dan negara. Negaralah yang memiliki tugas utama untuk melindungi warga negaranya termasuk hak-hak asasinya. Meskipun di Indonesia telah ada jaminan secara konstitusional maupun telah dibentuk lembaga untuk penegakannya.

Dalam upaya perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas tersebut, negara harus mengacu pada prinsip-prinsip umum berikut, yaitu:

1. Penghormatan pada martabat yang melekat, otonomi individual, termasuk kebebasan untuk menentukan pilihan, dan kemerdekaan perseorangan;
2. Non diskriminasi;
3. Partisipasi penuh dan efektif dan keikutsertaan dalam masyarakat;
4. Penghormatan atas perbedaan dan penerimaan penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan;
5. Kesetaraan kesempatan;
6. Aksesibilitas;
7. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia harus dilakukan secara inklusif, artinya siapa saja dan apapun kondisinya berhak mendapat akses ke pendidikan dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun dalam kenyataannya, perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan disabilitas masih sangat sedikit. Padahal mempekerjakan penyandang disabilitas adalah amanat UU No.8 Tahun 2016. Dalam menangani disabilitas sesungguhnya bukan hanya di bidang ketenagakerjaan. Tetapi juga harus bersinergi dengan seperti Kementerian Sosial, Kementerian BUMN, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan serikat pekerja/serikat buruh. Seharusnya pemerintah juga secara rutin menggelar bursa kerja khusus penyandang disabilitas dan menggelar pameran produk padat karya penyandang disabilitas serta pemberian penghargaan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas agar penyandang disabilitas tidak hanya dianggap manusia yang lemah dan yang tidak mempunyai kemampuan apa-apa.

Pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas seharusnya disadari sebagai sebuah langkah dengan tujuan yang lebih besar dari “sekedar” penghormatan dan perlindungan atas hak-hak penyandang disabilitas. Bagi pemerintah, pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas akan membantu mengurangi jumlah pengangguran yang berimplikasi pada pengentasan kemiskinan masyarakat serta pertumbuhan ekonomi nasional. Peningkatan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja tentu

mebutuhkan masa transisi karena instansi pemberi kerja khususnya perusahaan akan selalu mempertimbangkan prinsip ekonomi dalam menjalankan perusahaan. Instansi pemberi kerja yang belum yakin untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memberikan kesempatan magang atau percobaan kerja bagi penyandang disabilitas. Kesempatan magang atau percobaan kerja ini akan menjadi kesempatan pengusaha untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kerja penyandang disabilitas serta membuka kemungkinan untuk mempertimbangkan perekrutan setelah masa magang atau percobaan kerja selesai.

Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas akan memberi manfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya, manfaat tersebut yaitu mempekerjakan penyandang disabilitas berarti perusahaan mengelola tenaga kerja yang beragam, termasuk pekerja penyandang disabilitas. Hal tersebut adalah faktor utama dalam efisiensi, produktifitas dan keberhasilan secara keseluruhan dalam merekrut karyawan. Apabila penyandang disabilitas memperoleh kesempatan dalam bekerja, keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan adalah produktivitas yang baik, tingkat kehadiran yang lebih baik karena penyandang disabilitas cenderung loyal pada perusahaan yang merekrutnya dan mempekerjakan penyandang disabilitas dapat menyebabkan citra publik yang lebih baik bagi perusahaan dan meningkatkan semangat di tempat kerja.

Bagi perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas sudah diatur pada Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 67 ayat (1) juga mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat untuk memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pengusaha Juga di larang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja dalam keadaan cacat tetap dan PHK yang di lakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf j dan ayat (2).

Semua peraturan yang dibuat hanya menyebutkan hak untuk mendapatkan pekerjaan secara umum, namun tidak menjelaskan lebih lanjut bagaimana kemudian hak tersebut dapat diperoleh bagi seorang penyandang disabilitas. seharusnya peraturan tentang hak mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas dapat dianggap menjadi bentuk eksklusifitas dari ranah hak asasi manusia yang harus dilindungi di Indonesia. Itu artinya bagi penyandang disabilitas hal tersebut merupakan sesuatu yang rawan akan perlakuan diskriminatif, karena itu kebijakan afirmasi sangatlah diperlukan. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa "setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Kebijakan afirmasi atau diskriminasi positif merupakan kebijakan yang dibuat untuk melindungi hak kaum yang rawan mendapatkan diskriminasi, dan penyandang disabilitas merupakan salah satu kaum tersebut. Bentuk pengaturan tentang hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas dapat berupa jaminan maupun perlindungan. Kebijakan afirmasi merupakan salah satu solusi untuk menyelesaikan masalah diskriminasi yang dilakukan oleh negara terhadap kaum disabilitas.

Kesamaan kesempatan untuk mendapat pekerjaan, meski sudah diatur kewajiban pengusaha/pemberi kerja mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 pekerja yang dipekerjakannya, namun masih banyak penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya bisa menggunakan haknya atas pekerjaan. Kasus diskriminasi sering terjadi pada penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan sehingga mereka tidak bisa bekerja.

Hak konstitusional penyandang disabilitas ini perlu untuk diatur baik dalam konstitusi maupun di dalam undang-undang yang bertujuan bukan hanya untuk menjamin pemenuhan hak dan kebutuhan para penyandang disabilitas, tetapi juga memberikan tanggung jawab pada pemerintah dan masyarakat untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan harkat dan martabat para penyandang disabilitas. Selain itu, pengaturan hak penyandang disabilitas ke dalam konstitusi maupun undang-undang diharapkan dapat memperkuat komitmen untuk kemajuan dan perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas di Indonesia. Dengan demikian, hak penyandang disabilitas ini akan menjadikannya sebagai hak yang dilindungi secara konstitusional atau hak konstitusional.

Kewajiban untuk menjamin adalah kewajiban yang bersifat positif yang mengandung dua jenis kewajiban yaitu kewajiban untuk melindungi dan kewajiban untuk memenuhi. Kewajiban untuk melindungi adalah kewajiban negara untuk memberikan perlindungan, termasuk melindungi hak dari intervensi pelaku non-negara.

Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya dan penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Pasal 5 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 menyatakan bahwa: "Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya." Pengaturan ini diperkuat oleh Pasal 42 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 yang mengatur bahwa setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus. Dengan pemaknaan undang-undang hak asasi manusia, menegaskan bahwa kelompok penyandang disabilitas termasuk dalam terminologi "setiap orang" dalam ketentuan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, bahwa makna dari kemudahan dan perlakuan khusus bukanlah dipahami dalam makna perlakuan yang diskriminatif, tetapi tetap dalam lingkup pemenuhan hak konstitusional. Oleh sebab itu, para penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas tanpa adanya diskriminasi.

Hal sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya mendapatkan perlakuan khusus. Setidaknya terdapat dua makna perlakuan khusus, yang pertama perlakuan khusus ini adalah sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal. Sedangkan yang kedua perlakuan khusus disini adalah bentuk keberpihakan kepada penyandang disabilitas berupa perlakuan khusus dan atau perlindungan yang lebih sebagai kompensasi atas disabilitas yang disandanginya demi memperkecil atau menghilangkan dampak disabilitas sehingga memungkinkan untuk menikmati, berperan dan berkontribusi secara optimal, wajar dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Tiga aspek perlindungan terhadap penyandang disabilitas, yaitu pertama, aspek filosofis. Ditinjau dari aspek filosofis, perlindungan terhadap penyandang

disabilitas diperlukan untuk pemenuhan harkat dan martabat sebagai manusia. Hal mana penyandang disabilitas wajib diperlakukan secara manusiawi sesuai dan sederajat dengan manusia normal. Sesuai dengan falsafah Pancasila bahwa setiap orang (termasuk penyandang disabilitas) memiliki kesempatan yang sama baik dalam hal pekerjaan, mengakses fasilitas umum, mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak. Kedua, aspek yuridis. Ditinjau dari aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan khusus terhadap hak dan kedudukan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas, diperlukan instrumen hukum yang secara khusus pula mengatur mengenai penyandang disabilitas. Jaminan dan perlindungan terhadap hak dan kedudukan yang setara serta jaminan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Jaminan dan perlindungan negara tersebut telah dinyatakan dalam Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Selanjutnya juga ditegaskan dalam Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa “Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Ketiga *aspek sosiologis*. Dari aspek sosiologis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang merupakan nilai dasar bernegara di Indonesia. Bahkan upaya perlindungan saja belumlah memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang disabilitas akan meningkat pada masa yang akan datang, masih diperlukan lagi sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial.

### C. Penutup

Bahwa, meskipun sudah ada peraturan di Undang-undang penyandang disabilitas untuk memperkerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% pada perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN) paling sedikit 2 masih jauh dari kenyataan untuk memperkerjakan penyandang disabilitas. Karena terjadi problematika hukum yaitu kekosongan hukum, yaitu tidak adanya sanksi tegas yang mengatur untuk perusahaan yang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1%, Maka dari itu perusahaan masih jarang sekali mau menerima pekerja penyandang disabilitas. Padahal Penyandang disabilitas pasti juga mempunyai kemampuan untuk bekerja meskipun mempunyai keterbatasan fisik, Pengalaman kerja yang didapat melalui magang atau percobaan kerja juga merupakan kesempatan berharga bagi penyandang disabilitas untuk mengasah keterampilan dan potensi dirinya. Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja dan kondisi kerja, apabila diperlukan untuk memaksimalkan kemampuan sang calon pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

Bahwa pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa diskriminatif. Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas karena masih banyak yang memandang lemah para penyandang disabilitas terutama dalam hal pekerjaan. Upaya pemerintah dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan

setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No. 8 Tahun 2016 yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non disabilitas atau dengan istilah memanusiaakan manusia (memanusiaakan penyandang disabilitas).

Seharusnya didalam Undang-undang penyandang disabilitas dan Undang-undang ketenagakerjaan harus ada sanksi yang mengatur untuk perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN) yang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas yang kurang dari 1%. Dengan memberikan sanksi yaitu berupa sanksi administrasi atau hak izin perusahaanya dicabut agar penyandang disabilitas juga mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sama dengan non disabilitas karena penyandang disabilitas pasti mempunyai kelebihan.

Seharusnya Pemerintah menegakkan hal Perlindungan, Pemajuan Penegakan, dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia karena semua itu tanggung jawab pemerintah terutama negara sesuai dengan Pasal 28I UUD NRI tahun 1945. Dan juga secara rutin menggelar bursa kerja khusus penyandang disabilitas dan menggelar pameran produk padat karya penyandang disabilitas serta pemberian penghargaan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas agar penyandang disabilitas tidak hanya dianggap manusia yang lemah dan yang tidak mempunyai kemampuan apa-apa.

#### Daftar Pustaka

- A.Masyhur Effendi, 2005, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia* Bogor, Ghalia Utama.
- B. Arie Purnomosidi, 2017, *Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia*, Surakarta, Fakultas Hukum Universitas Surakarta.
- Fatkhur Rokhim, 2015, *Makna Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Yayasan Bina Karya “ Tiara Handycraft”*, Surabaya, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya.
- F. Winarni, 2006, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Widyatama.
- H.Muladi, 2009, *HAM- HKI Dalam Hukum Masyarakat*, Bandung, PT Refika Aditama.
- <http://www.dnetwork.net/blog/Mengapa-Penyedia-Kerja-Perlu-Mempekerjakan-Penyandang-Disabilitas>, diakses tanggal 30 Desember 2017, pukul 09.39.
- <http://www.lpd-aceh.org/2017/04/hak-bagi-penyandang-disabilitas-dan.html>, diakses pada tanggal 29 Desember 2017, pukul 18.12
- <https://media.neliti.com/media/publications/87226-ID-perlindungan-hukum-terhadap-disabilitas.pdf> diakses tanggal 1 Januari 2018, pukul 13.22.
- Kadek Januarsa Adi Sudharma, 2015, *Implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Terhadap Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak*, Denpasar.
- Rahayu Repindowaty dan Bustanuddin, 'Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)' (2015) VIII Jurnal Inovatif 17.
- Yossie Bayu Nugraha, 2014, *Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan*

*Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas, Malang, Universitas Brawajaya Fakultas Hukum.*

Zulkarnain Ridwan, 'Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (*Rights of Persons With Disabilities*)' (2013) 7 *Fiat Justisia* Jurnal Ilmu Hukum.