

## Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Penyandang Disabilitas Menurut Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023

Ayesha Tasya Izulkha<sup>1</sup> Monica Virga Darmawan<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [ayeshatasyaizulkha@gmail.com](mailto:ayeshatasyaizulkha@gmail.com)<sup>1</sup> [movirgadm@gmail.com](mailto:movirgadm@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas di Indonesia. Penelitian ini mengeksplorasi masalah diskriminasi yang sering dihadapi oleh pekerja dengan disabilitas di tempat kerja, serta upaya-upaya yang dilakukan untuk melindungi hak-hak mereka. Penelitian ini menyoroti tiga aspek utama perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan. Pertama, hak atas pekerjaan yang layak, yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Kedua, hak atas penghasilan yang adil, termasuk upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja. Prinsip ini diatur dalam berbagai undang-undang ketenagakerjaan yang menetapkan standar pengupahan minimum, jam kerja yang wajar, serta tunjangan dan fasilitas lainnya. Ketiga, hak untuk bekerja tanpa diskriminasi, yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini mengharuskan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari jumlah pegawai atau pekerja. Selain regulasi di tingkat nasional, perlindungan hukum juga didukung oleh konvensi internasional, seperti Konvensi ILO tentang Hak-Hak Pekerja Berkebutuhan Khusus (ILO Convention No. 159), yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Konvensi ini memberikan pedoman lebih lanjut tentang perlindungan hak-hak pekerja disabilitas.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan dan Disabilitas



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sejak berdirinya negara Indonesia, kesadaran akan pentingnya pekerjaan sebagai hak asasi warga negara telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan hak asasi mereka. Dalam konteks ini, perencanaan yang matang dalam bidang ketenagakerjaan menjadi esensial untuk memenuhi kewajiban negara tersebut. Selama lebih dari setengah abad sejak kemerdekaan Republik Indonesia hingga dekade 2000-an, sejumlah undang-undang perburuhan telah dikeluarkan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Namun, perubahan undang-undang tersebut sering kali hanya mengisi kekosongan hukum tanpa menghasilkan perubahan yang signifikan dalam kehidupan buruh. Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan oleh buruh dan berbagai pihak yang peduli terhadap hak-hak buruh untuk mendorong perubahan dalam undang-undang yang ada. Tenaga kerja dalam pandangan awal sering dianggap sebagai objek yang hanya berperan sebagai faktor eksternal yang mendukung kelangsungan perusahaan. Pandangan ini mengakibatkan buruh memiliki kedudukan sosial-ekonomi yang tidak bebas dan tergantung pada majikan. Karena kedudukan yang lebih rendah, diperlukan campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum yang adil bagi buruh.

Masalah dalam ketenagakerjaan tidak pernah selesai, dan mencakup aspek perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Masalah ini sebagian besar disebabkan oleh kelemahan sistemik dalam implementasi undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah juga belum optimal. Ini menciptakan tantangan dalam memastikan perlindungan hukum yang adil bagi seluruh buruh. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang setara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Hal ini berarti penyandang disabilitas juga berhak mendapatkan kesempatan kerja yang sama seperti individu lainnya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai individu yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang menghadapi hambatan dalam berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam lingkungan sosial. Undang-Undang ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja. Dengan demikian, penelitian ini akan membahas lebih lanjut tentang bagaimana implementasi undang-undang terkait penyandang disabilitas, khususnya dalam konteks akses pekerjaan dan pelayanan public. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan ini, diharapkan dapat diidentifikasi solusi yang efektif untuk memastikan hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi dan mendorong inklusi sosial yang lebih baik bagi mereka dalam masyarakat. Rumusan Masalah: Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas? Apa saja faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja disabilitas?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian normatif adalah pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian di bidang hukum. Metode ini berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku, konsep-konsep hukum, dan prinsip-prinsip hukum yang mendasari peraturan-peraturan tertentu. Dalam penelitian hukum, metode normatif memungkinkan peneliti untuk memahami, menafsirkan, dan mengevaluasi peraturan hukum, serta mengidentifikasi implikasi hukumnya dalam konteks tertentu.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas**

Perlindungan hukum adalah prinsip mendasar dalam hukum yang bertujuan untuk melindungi hak, kepentingan, dan kesejahteraan individu atau kelompok dari tindakan atau ancaman yang dapat merugikan mereka. Dalam konteks tenaga kerja, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan jaminan dan keamanan kepada pekerja dalam hal hak-hak mereka di tempat kerja. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk hak atas pekerjaan yang layak, hak atas penghasilan yang adil, dan hak untuk bekerja tanpa diskriminasi. Selain hak atas pekerjaan yang layak, perlindungan hukum juga mencakup hak atas penghasilan yang adil. Ini berarti bahwa pekerja memiliki hak untuk menerima upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Prinsip ini diatur dalam berbagai undang-undang ketenagakerjaan, yang menetapkan standar pengupahan minimum, jam kerja yang wajar, serta tunjangan dan fasilitas lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi mereka dalam produksi dan perekonomian nasional.

Perlindungan hukum juga mencakup hak untuk bekerja tanpa diskriminasi. Diskriminasi adalah tindakan atau perlakuan tidak adil terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan karakteristik pribadi tertentu, seperti jenis kelamin, usia, agama, suku bangsa, atau dalam konteks ini, kondisi disabilitas. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk bekerja tanpa diskriminasi. Pasal 53 undang-undang tersebut, misalnya, mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari jumlah pegawai atau pekerja. Dalam praktiknya, perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan juga mencakup berbagai peraturan lebih lanjut, seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan kebijakan internal perusahaan. Ini menciptakan kerangka kerja yang lebih rinci untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja disabilitas. Misalnya, perusahaan dapat memiliki kebijakan inklusi yang memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses yang sama ke peluang pekerjaan dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Penting untuk dicatat bahwa perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan bukan hanya tentang membuat aturan, tetapi juga tentang penegakan hukum yang efektif. Hal ini melibatkan peran aktif dari lembaga penegak hukum, seperti Dinas Ketenagakerjaan, untuk memastikan bahwa aturan-aturan tersebut dijalankan dan melindungi hak-hak pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Dalam kesimpulan, perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan adalah prinsip yang penting untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja disabilitas. Ini mencakup hak atas pekerjaan yang layak, penghasilan yang adil, dan perlindungan dari diskriminasi. Undang-undang, konvensi internasional, peraturan perusahaan, dan kebijakan internal semua berperan dalam menciptakan kerangka kerja yang melindungi hak-hak pekerja. Namun, penegakan hukum yang efektif juga diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak ini benar-benar dihormati dan dijalankan di lingkungan kerja. Dengan perlindungan hukum yang kuat dan penegakan hukum yang tegas, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkesempatan sama bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas adalah salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu dengan berbagai jenis disabilitas memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja dalam lingkungan yang inklusif dan adil. Di banyak negara, termasuk Indonesia, telah diberlakukan undang-undang dan regulasi yang menetapkan hak-hak khusus bagi tenaga kerja disabilitas. Dalam paragraf ini, kita akan menjelaskan berbagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja disabilitas. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang paling mendasar adalah ketentuan anti-diskriminasi. Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan mengatur bahwa diskriminasi terhadap tenaga kerja berdasarkan disabilitas adalah ilegal. Ini berarti bahwa majikan tidak dapat memutuskan hubungan kerja atau menolak mempekerjakan seseorang hanya karena mereka memiliki disabilitas. Diskriminasi juga mencakup pemutusan hubungan kerja yang tidak sah sebagai akibat dari disabilitas. Dengan demikian, tenaga kerja disabilitas dilindungi dari tindakan diskriminatif yang dapat merugikan mereka secara ekonomi dan sosial.

Selain itu, ada ketentuan yang mengatur aksesibilitas dan akomodasi yang harus disediakan oleh majikan kepada tenaga kerja disabilitas. Ini mencakup pembuatan lingkungan kerja yang dapat diakses dengan baik oleh individu dengan disabilitas fisik, seperti rampa, pintu yang cukup lebar, dan toilet yang sesuai. Selain itu, majikan juga harus memberikan akomodasi yang diperlukan untuk memungkinkan tenaga kerja disabilitas menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan efektif. Contoh akomodasi ini mungkin mencakup perangkat bantu, layanan interpretasi, atau perubahan dalam jadwal kerja. Tujuan dari ketentuan ini adalah

untuk memastikan bahwa tidak ada hambatan fisik atau komunikasi yang menghalangi partisipasi penuh tenaga kerja disabilitas di tempat kerja. Selain ketentuan kuota, ada juga undang-undang yang memberikan insentif kepada majikan yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Insentif ini dapat berupa insentif pajak atau bantuan keuangan lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong lebih banyak perusahaan untuk membuka peluang kerja bagi tenaga kerja disabilitas. Dengan memberikan insentif ini, pemerintah berusaha untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih inklusif dan mendukung partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Selain perlindungan hukum terhadap diskriminasi dan aksesibilitas, tenaga kerja disabilitas juga memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan medis dan rehabilitasi yang sesuai. Ini mencakup akses ke perawatan kesehatan yang diperlukan untuk menjaga atau memulihkan kesehatan mereka, serta program rehabilitasi yang dirancang untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja. Perlindungan hukum ini memastikan bahwa tenaga kerja disabilitas memiliki akses yang sama dengan individu lainnya dalam menjaga kesehatan mereka dan mempersiapkan diri untuk bekerja. Selain itu, penting juga untuk mencatat bahwa banyak negara memiliki undang-undang yang melarang pelecehan atau perlakuan yang merendahkan terhadap tenaga kerja disabilitas. Ini mencakup pelecehan verbal, fisik, atau emosional yang dapat merugikan kesejahteraan mental dan fisik mereka. Undang-undang semacam ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi semua pekerja, termasuk tenaga kerja disabilitas.

Di beberapa negara, terdapat juga lembaga-lembaga khusus yang bertugas untuk mengawasi implementasi undang-undang perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas. Lembaga ini dapat membantu menyelesaikan sengketa antara tenaga kerja disabilitas dan majikan, memberikan panduan tentang hak-hak mereka, dan memberikan informasi kepada masyarakat tentang isu-isu terkait disabilitas. Lembaga ini berperan penting dalam memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja disabilitas dihormati dan ditegakkan. Dalam konteks global, terdapat juga beberapa instrumen hukum internasional yang menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas. Salah satu contohnya adalah Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas, yang telah diratifikasi oleh banyak negara. Konvensi ini menetapkan standar internasional yang berkaitan dengan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk bekerja dan berpartisipasi dalam kehidupan ekonomi dan sosial.

### **Faktor yang Mendorong Terjadinya Diskriminasi Hak bagi Tenaga Kerja Disabilitas**

Diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas adalah masalah serius yang masih terjadi di banyak tempat kerja. Diskriminasi ini didasarkan pada pandangan masyarakat yang meragukan kemampuan dan nilai pekerjaan dari individu dengan disabilitas. Dalam realitas kerja, diskriminasi dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti perlakuan kurang baik, stereotip negatif, pengucilan, dan bahkan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Diskriminasi ini menciptakan tantangan nyata bagi penyandang disabilitas yang ingin bekerja dan berkontribusi pada masyarakat. Faktor fisik menjadi salah satu pemicu utama terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas. Penyandang disabilitas sering kali memiliki keterbatasan fisik yang dapat berupa gangguan pada anggota tubuh, penglihatan, pendengaran, atau mobilitas. Di mata beberapa orang, keterbatasan fisik ini dianggap sebagai hambatan yang menghambat kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Mereka mungkin diragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas-tugas yang memerlukan aktivitas fisik atau mobilitas yang tinggi. Sebagai contoh, dalam kasus Meubel Bang Husin Cabang Mangli, Ibu Sri Wahyuni menghadapi perlakuan kurang baik dari rekan kerja awalnya karena keraguan tentang kemampuannya dalam mengangkat benda berat. Hal ini mencerminkan bahwa pandangan negatif terhadap keterbatasan fisik dapat menjadi pemicu diskriminasi.

Selain faktor fisik, faktor keahlian juga memainkan peran penting dalam diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas. Stereotip negatif tentang kemampuan kerja mereka sering kali muncul dalam pikiran rekan kerja dan majikan. Dalam beberapa kasus, tenaga kerja disabilitas mungkin dipersepsikan sebagai individu yang tidak memiliki keahlian yang cukup atau dianggap kurang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana mereka dapat diabaikan atau direndahkan oleh rekan kerja mereka, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sulastri dari Konveksi Wilsa Kebonsari. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan dan bimbingan kepada tenaga kerja disabilitas untuk meningkatkan kemampuan mereka dan membuktikan bahwa mereka dapat bekerja sebagaimana mestinya. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor lain yang dapat memicu diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas, seperti kurangnya pemahaman dan kesadaran tentang hak-hak mereka. Beberapa rekan kerja mungkin tidak menyadari bahwa diskriminasi adalah tindakan yang melanggar hukum atau tidak etis. Oleh karena itu, edukasi dan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas perlu ditingkatkan di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan penyuluhan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga terkait.

Namun, penting untuk diingat bahwa diskriminasi bukanlah tindakan yang dapat dibenarkan dalam dunia kerja maupun dalam masyarakat pada umumnya. Semua individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkontribusi dalam lingkungan yang inklusif dan mendukung. Diskriminasi hanya merugikan individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan, karena menghalangi potensi dan kontribusi beragam yang dapat diberikan oleh tenaga kerja disabilitas. Untuk mengatasi masalah diskriminasi ini, langkah-langkah konkrit perlu diambil. Pertama, perlindungan hukum yang kuat dan penegakan hukum yang tegas diperlukan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja disabilitas. Undang-undang anti-diskriminasi harus diberlakukan secara ketat, dan mekanisme penyelesaian sengketa harus tersedia bagi mereka yang mengalami diskriminasi. Kedua, edukasi dan kesadaran perlu ditingkatkan di antara rekan kerja, majikan, dan masyarakat secara umum tentang hak-hak dan kemampuan tenaga kerja disabilitas. Ini dapat membantu mengubah persepsi negatif menjadi pemahaman yang lebih baik tentang kontribusi yang dapat diberikan oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Ketiga, program pelatihan dan bimbingan harus diberikan kepada tenaga kerja disabilitas untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka. Dengan meningkatkan kemampuan mereka, mereka dapat lebih percaya diri dan lebih efektif dalam pekerjaan mereka, mengurangi stereotip negatif yang mungkin ada di antara rekan kerja mereka. Keempat, perusahaan dan pemerintah perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Ini mencakup penyediaan fasilitas fisik yang memadai dan akomodasi yang diperlukan, serta pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung inklusi tenaga kerja disabilitas. Kelima, penting bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk terus memantau dan mengevaluasi implementasi undang-undang dan kebijakan yang ada dalam hal perlindungan tenaga kerja disabilitas. Langkah-langkah ini harus berfokus pada peningkatan kondisi kerja bagi mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau keahlian.

Dalam kesimpulan, diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas adalah masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Faktor fisik dan keahlian yang sering menjadi pemicu diskriminasi perlu diatasi melalui pendekatan yang holistik dan inklusif. Perlindungan hukum yang kuat, edukasi, pelatihan, dan upaya kolaboratif antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkesempatan sama bagi semua individu, tanpa memandang status disabilitas mereka. Dengan langkah-langkah ini, kita dapat mengatasi diskriminasi dan memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam dunia kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari narasi di atas adalah bahwa diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas merupakan masalah yang serius di banyak tempat kerja di Indonesia. Diskriminasi ini sering kali didasarkan pada pandangan negatif terhadap keterbatasan fisik dan keahlian dari individu dengan disabilitas. Faktor-faktor seperti keraguan terhadap kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas fisik, serta stereotip negatif tentang kemampuan kerja mereka, dapat memicu perlakuan diskriminatif. Namun, penting untuk diingat bahwa diskriminasi bukanlah tindakan yang dapat dibenarkan dalam dunia kerja maupun dalam masyarakat pada umumnya. Semua individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkontribusi dalam lingkungan yang inklusif dan mendukung. Untuk mengatasi masalah ini, perlindungan hukum yang kuat, edukasi, pelatihan, dan kerja sama antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat diperlukan. Dengan langkah-langkah ini, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkesempatan sama bagi semua individu, tanpa memandang status disabilitas mereka, sehingga mereka dapat berkembang dan berkontribusi sepenuhnya dalam dunia kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armansyah dan Koesparmono Irsan. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hamidi, Jazim. 2016. *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*. Volume 23 Issue 4.
- Handayani, Tiyas Nur dan Abdul Latief Danur Aji. 2017. *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Bandung: PT. Alumni.
- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999), 40.
- Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Sinar Bakti, 1998), 102.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang *Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas*
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.