

## TENAGA KERJA DISABILITAS: PERLINDUNGAN HUKUM DALAM KERANGKA *VITA ACTIVA* DAN KEADILAN SOSIAL (*SOCIALE RECHTVAARDIGHEID*)

Elkristi Ferdinan Manuel<sup>1</sup>  
Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
elkristi.manuel@upnvj.ac.id

### ABSTRAK

Artikel ilmiah ini membahas pemenuhan bagi pekerja penyandang disabilitas di perusahaan yang semakin menjadi sorotan utama dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja. Dalam praktiknya, perusahaan belum memenuhi amanah undang-undang mengenai jumlah tenaga kerja disabilitas. Selain itu dalam proses pemenuhannya, para penyandang disabilitas sangat mengalami kesulitan, mereka tidak diberikan pendampingan. Para pemberi kerja pun tidak dibekali dengan pengetahuan yang cukup untuk menilai para penyandang disabilitas secara objektif. Hannah Arendt dalam bukunya *The Human Condition* membagi aktivitas manusia kedalam tiga kategori, yaitu kerja (*labor*), karya (*workers*), dan aksi/tindakan. Penyandang disabilitas dalam pandangan ini hanya ditempatkan sebagai kerja (*labor*), sehingga para perusahaan hanya menggugurkan kewajiban saja untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Di lain sisi, penelitian ini juga memberikan solusi perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif agar tidak terjadi diskriminasi terhadap hak-hak tenaga kerja berdasarkan Pancasila dan keadilan sosial (*sociale rechtvaardigheid*).

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Disabilitas, Perlindungan Hukum, *Vita Activa*, Keadilan Sosial

### Abstract

*This scientific article discusses the fulfilment of workers with disabilities in companies that are increasingly becoming the main focus in the law's protection of labour rights. In practice, companies have not fulfilled the mandate of the law regarding the number of disabled workers. In addition, in the fulfilment process, people with disabilities experience great difficulties, they are not assisted. Employers are also not equipped with sufficient knowledge to assess people with disabilities objectively. In her book *The Human Condition*, Hannah Arendt divides human activities into three categories: work (*labor*), work (*workers*), and action/action. People with disabilities in this view are only placed as work (*labor*), so companies only fulfil their obligations to employ disabled workers. On the other hand, this study also provides legal protection solutions both preventively and repressively so that there is no discrimination against labour rights based on Pancasila and social justice (*sociale rechtvaardigheid*).*

**Keywords:** Disability Workforce, Legal Protection, *Vita Activa*, Social Justice

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Email: elkristi.manuel@upnvj.ac.id.

## A. Pendahuluan

Dasar hukum perlindungan penyandang disabilitas terdapat dalam UUD NRI Tahun 1945, terutama pada pasal 27<sup>2</sup> yang memberikan hak penuh kepada seluruh warga negara mendapatkan dan memiliki pekerjaan serta penghidupan yang layak. Selain itu dalam Bab khusus mengenai hak asasi manusia, dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (2)<sup>3</sup>, dan 28I ayat (2) yang menjamin hak konstitusional warga negara terhadap tindakan diskriminasi.<sup>4</sup> Semua dokumen hukum tersebut menggambarkan dua pemaknaan, di satu sisi berlaku untuk semua orang, dan di sisi lainnya sebagai landasan perlindungan dari segala bentuk diskriminatif.<sup>5</sup> Selanjutnya, lahirnya UU 8/2016 sebagai turunan dari konstitusi memberikan cara pandang yang lebih luas bagi pekerja disabilitas yang sebelumnya diatur dalam UU 4/1997 tentang Penyandang Cacat yang belum menempatkan sebagai subjek hukum secara menyeluruh.<sup>6</sup> Konsekuensi logis bagi pemerintah ialah kewajiban untuk memberikan fasilitas baik sarana maupun prasarana pendukung, ), serta perubahan penyebutan istilah dari cacat menjadi disabilitas sebagaimana UU 9/2011 yang meratifikasi *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* atau Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD).<sup>7</sup>

Mengenai kesempatan untuk memiliki pekerjaan, perubahan yang paling signifikan mengenai hak disabilitas adalah kewajiban pemenuhan pegawai/pekerja disabilitas di lingkungan perusahaan/pemberi kerja baik itu pemerintahan, daerah, maupun swasta. Sebelumnya, pengaturan yang mewajibkan 1 orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 orang pegawai<sup>8</sup> berubah menjadi 2% (dua persen) bagi pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, BUMN dan 1% bagi swasta dari total seluruh pegawai.<sup>9</sup> Perubahan ini merupakan suatu bentuk komitmen pemerintah untuk membuka kesempatan yang lebih luas. Selain perubahan jumlah pegawai, juga memberikan kemudahan fasilitas bercorak humanis kepada penyandang disabilitas. Namun dalam pelaksanaannya, masih banyak perusahaan baik pemerintah, BUMN, BUMD, maupun swasta yang belum melaksanakan undang-undang ini dengan maksimal. Kementerian BUMN sendiri telah mengeluarkan Serat Edaran

---

<sup>2</sup> “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

<sup>3</sup> “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

<sup>4</sup> “Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

<sup>5</sup> Ali Sodikin, “Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia”, *Jurnal Legis Indonesia*, Vol. 18, No.1., 2021. hlm. 35.

<sup>6</sup> Arrista Trimaya, “Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas” (2016) 13:4 *J Legis Indonesia* 401–410.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Lihat Pasal 14 UU 4/1997 tentang Penyandang Cacat.

<sup>9</sup> Lihat Pasal 53 UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Internal<sup>10</sup>, namun hingga saat ini masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan kebijakan tersebut. Pertanyaan yang muncul adalah bagaimana implementasi penyerapan tenaga kerja disabilitas di lingkungan BUMN telah sesuai dengan kebijakan yang ada? Selain itu, perlu juga diteliti faktor-faktor yang memengaruhinya serta penerapan perlindungan hukum bagi para pekerja disabilitas.

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ilmiah ini termasuk dalam metode *socio-legal* dimana bukan saja meneliti hukum dari sudut pandang aturan, melainkan Bergeraknya atau penerapan hukum itu sendiri di masyarakat dan dampaknya bagi kehidupan sosial.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, penulis meneliti secara sosial dengan teknik wawancara secara langsung kepada responden untuk mendapatkan data primer dalam praktik lapangan sehingga mendapatkan pemahaman akan efektivitas hukum secara menyeluruh.<sup>12</sup> Selain itu, artikel ilmiah ini ditulis dengan pendekatan historis, konseptual dan perundang-undangan.<sup>13</sup> Dari sifatnya, artikel ilmiah ini disusun berdasarkan sifatnya yaitu deskriptif-eksplanatoris yang mendeskripsikan bagaimana hukum itu sendiri berjalan di dalam masyarakat serta memberikan fenomena hukum itu terjadi.<sup>14</sup> Lokasi penelitian dilakukan di PT Pegadaian yang menjadi salah satu perusahaan milik negara yang telah holding ultra mikro sejak tahun 2021.<sup>15</sup>

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Pekerja Disabilitas dan Perlindungan

#### 1.1. Konsep Perlindungan Hukum

Hukum bukanlah suatu dogma final yang mau tidak mau akan terus berkembang secara simultan<sup>16</sup> sesuai dengan tuntutan zaman (*continuing progress*) atau suatu hukum yang hidup.<sup>17</sup> Sementara itu, praktik penegakan hukum sering menciderai keadilan, yang lebih mengutamakan

<sup>10</sup> Surat Edaran Nomor: SE-01/MBU/2014 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

<sup>11</sup> Misbahul Ulum, 2020, *Metodologi Penelitian Hukum dan Sosio-Legal*, Refika Aditama, Bandung. hlm. 45.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, 2018, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta. hlm. 72-75.

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Cetakan ke-12*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. hlm. 135.

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2019, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Depok. hlm. 17-19.

<sup>15</sup> Sebelumnya bernama PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang Jasa Keuangan Non Bank yang telah berdiri sejak 1 April 1901. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2021 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. PT Pegadaian (Persero) bersama PT Permodalan Nasional Madani (Persero) telah menjadi anggota holding ultra mikro dengan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Bank BRI).

<sup>16</sup> Mochtar Kusumaatmadja, 2006, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung. hlm. 3.

<sup>17</sup> Lutfil Ansori, "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif", *Jurnal Yuridis*, Vol. 4, No. 2, 2017. hlm. 148.

kepastian.<sup>18</sup> Untuk itulah perlu dilindungi hak asasi manusia untuk kepentingan pemerintah dan aparat keamanan, ketertiban atas dasar keadilan. Sejak abad ke-19, berkembanglah tuntutan atas perlindungan Hak Asasi Manusia yang semakin jauh dari aspek kemanusiaan, sehingga dibutuhkan teori perlindungan hukum sebagai upaya melindungi hak, dukungan, serta rasa aman. Bentuk yang dapat dilaksanakan adalah pembatasan dan meletakkan kewajiban kepada masyarakat dan pemerintah sebagai usaha untuk memberi rasa aman dan nyaman bagi manusia. Satjipto Rahardjo sebagaimana Fitzgerald memandang bahwa masyarakat pada dasarnya memiliki kepentingannya masing-masing, sehingga rentan untuk terjadi pertentangan, untuk itu hukum hadir untuk memfasilitasi sehingga hak hukum dapat dinikmati oleh warga negara.<sup>19</sup>

Pada praktiknya, bentuk perlindungan dapat dibagi menjadi preventif dan represif. Preventif merupakan perlindungan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya perkara, sehingga timbul rasa kehati-hatian sebelum adanya keputusan, sedangkan represif merupakan sebuah pola atau bentuk perlindungan setelah perkara itu terjadi dan berfungsi untuk menyelesaikan masalah.<sup>20</sup> Sebagaimana prinsip *rule of law*, penegakan hukum merupakan cita-cita dan tujuan mutlak untuk Masyarakat yang sejahtera dan hadirnya kemakmuran rakyat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Dicey yaitu supremasi hukum dan perlindungan HAM sebagai wujud negara *the rule of law*.<sup>21</sup>

## 1.2. Tenaga Kerja

Sebelum pembahasan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya disabilitas, penting penulis sampaikan hubungan antara kerja dengan aktivitas manusia. Hannah Arendt, menjelaskan kondisi hidup manusia yang ia sebut sebagai *vita activa* yang bernuansa tradisi.<sup>22</sup> Konsep ini terinspirasi atas tiga tingkat kehidupan dalam pemikiran *vita activa* biopolitikos milik Aristoteles dimana biopolitikos diperkenalkan dengan istilah *vita negotiosa* milik Agustinus yang berarti mempersembahkan hidup untuk publik dan politik.<sup>23</sup> Arendt menjelaskan bahwa *vita activa* dapat dijelaskan sebagai kerja, karya dan aksi/tindakan. Lebih jauh, ia menjelaskan bahwa pertama, “kerja” berhubungan dengan kehidupan. Kedua, “karya” berhubungan dengan keduniawian. Ketiga, “aksi/tindakan” berkaitan dengan pluralitas. Ketiga aktivitas tersebut berkaitan erat dengan eksistensi

---

<sup>18</sup> *Ibid.* hlm. 149.

<sup>19</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), dalam *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Riza Nizarli, “Rule of Law dan Hak Asasi Manusia di Indonesia”, *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 20, No. 8. 1998. hlm. 3.

<sup>22</sup> Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: The University of Chicago Press, 1998), dalam Elkristi Ferdinan Manuel dan Tri Putri Rahayu Purba, “Reformasi Sistem Hukum Atas Penanganan Kekerasan (Cultural Violence) Bagi Pekerja Perempuan”, *PUSKAPSI Law Review*, Vol. 3, No. 1, 2023. Juni 2023. hlm. 92-93.

<sup>23</sup> Astrid Veranita Indah, “Jati diri Manusia Berdasarkan Filsafat Tindakan Hannah Arendt Perspektif Filsafat Manusia: Relevansi Dengan Pelanggaran HAM Tahun 1965-1966 Di Indonesia”, *Jurnal Filsafat*, Vol. 25, No. 2. 2015. hlm. 289-290.

manusia yaitu kematian dan kehidupan.<sup>24</sup> Kemampuan manusia untuk menopang hidup, seperti makanan, reproduksi biologis dapat dikategorikan sebagai bagian dari kerja. Kebutuhan akan mempertahankan hidup serta kesenangan dalam diri manusia merupakan bagian dari apa yang disebut sebagai karya. Sedangkan kemampuan untuk mengekspresikan kebebasan manusia, pemberian makna terhadap eksistensinya merupakan bagian dari aksi/tindakan.<sup>25</sup> Untuk mewujudkan aksi/tindakan, kemampuan manusia untuk berkomunikasi punya peranan yang sangat penting, dimana apabila manusia tanpa berkomunikasi, maka dapat dikatakan sebagai robot.<sup>26</sup> Dalam dialektika tersebut, maka Arendt menyimpulkan bahwa aksi/tindakan merupakan rantai tertinggi dalam konsep *vita activa*.<sup>27</sup>

Dari penjelasan tersebut, secara prinsip “kerja” dapat diartikan sebagai *labor* dan bersifat pengulangan terus menerus dengan tujuan agar manusia tetap bertahan hidup. Pada tingkatan seperti ini, Arendt mengkritik dan menyebutkan aktivitas ini sebagai *animal laborans* atau manusia disamakan dengan binatang yang sedang bekerja. Dalam konteks ini, manusia dapat disebut sebagai budak tanpa kebebasan karena dibatasi oleh lingkungan, musim, dan struktur biologis.<sup>28</sup> Berbeda dengan itu, ada yang disebut dengan *workers*, disini manusia memiliki peranan yang lebih luas, manusia sebagai penguasa alam dan memiliki kebebasan atas perbudakan dan bebas menghasilkan apa yang berguna bagi kehidupannya. Aktivitas ini disebut sebagai *homo fiber* dimana manusia sebagai sang pencipta, bebas mengembangkan diri dari keterbatasan tubuh dan bebas membuat alat apapun untuk mempermudah pekerjaan bahkan memperbanyak kemampuannya. Sehingga, yang menjadi tolak ukur dalam aktivitas ini adalah kegunaan alat tersebut bagi kenyamanan hidup manusia.<sup>29</sup> Di era modern seperti saat ini, tampaknya nyata apa yang diungkapkan oleh Arendt, dimana para pekerja di Indonesia terutama di era post-modern seperti saat ini, manusia dalam hal ini sebagai tenaga kerja nampaknya hanya sebagai “budak” yang dalam upahnya hanya tercukupi untuk kebutuhan biologisnya saja. Hal ini terjadi bagi masyarakat yang dianggap lemah, seperti disabilitas. Sebelumnya dalam hal perlindungan dan untuk menjamin kesamaan hak dalam bekerja, maka dibutuhkan pengaturan untuk mewajibkan pihak yang kuat untuk melindungi yang lemah.

### 1.3. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas

Sebagaimana penjelasan tersebut, maka terjadi ketimpangan baik secara definisi maupun perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Ketimpangan tersebut memerlukan perlindungan bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja disabilitas yang menjadi fokus penelitian ini. Di Indonesia, konsep

---

<sup>24</sup> Hannah Arendt dalam Elkristi Ferdinan Manuel dan Tri Putri Rahayu Purba, *Loc. Cit.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Astrid Veranita Indah, *Op.Cit.* hlm. 295

<sup>27</sup> Hannah Arendt dalam Elkristi Ferdinan Manuel dan Tri Putri Rahayu Purba. *Loc.Cit.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

perlindungan tenaga kerja sejatinya telah dirumuskan dalam sidang BPUPKI oleh Ir Soekarno (Bung Karno) dalam pidatonya, yang sampai saat ini kita sebut Pancasila. Dalam pidatonya, Bung Karno mengenalkan konsep yang dikenal dengan keadilan sosial yang disebut sebagai *sociale rechtvaardigheid* atau dalam pidatonya: "...rakyat yang tadinya merasa dirinya kurang makan kurang pakaian, menciptakan dunia baru yang di dalamnya ada keadilan di bawah pimpinan Ratu Adil. Maka oleh karena itu, jikalau kita memang betul-betul mengerti, mengingat mencintai rakyat Indonesia, marilah kita terima prinsip hal *sociale rechtvaardigheid* ini, yaitu bukan saja persamaan politik, saudara-saudara, tetapi pun di atas lapangan ekonomi kita harus mengadakan persamaan artinya kesejahteraan bersama yang sebaik-baiknya..."<sup>30</sup>Prinsip persamaan yang dikemukakan Bung Karno meliputi seluruh bangsa Indonesia tanpa perbedaan sama sekali. Lebih lanjut dalam pidatonya, sebagai berikut: "... Apakah kita mau Indonesia Merdeka, yang kaum kapitalnya merajalela, ataukah yang semua rakyat sejahtera, yang semua orang cukup makan, cukup pakaian, ... yang cukup memberi sandang-pangan kepadanya? Mana yang kita pilih, saudara-saudara?..."<sup>31</sup> Berdasarkan amanah tersebut menjelaskan pemaknaan yang meliputi pekerja disabilitas.<sup>32</sup> Pembangunan nasional merupakan kesempatan yang seharusnya terbuka sangat luas bagi siapa pun termasuk penyandang disabilitas yang juga memiliki peran untuk tampil sebagai agen perubahan sosial dan berprestasi dimana pun.<sup>33</sup>

Literatur HAM di dunia, seperti DUHAM 1948 (Deklarasi HAM Internasional), ICCPR 1966 (sipol) dan ICESCR 1966 (ekosob) tak satu pun dari deklarasi ini mengatur secara tegas mengenai kesetaraan bagi para penyandang disabilitas yang mendapatkan perlindungan khusus. Perlindungan yang diatur hanya sebatas jaminan sosial dan kesehatan dalam konsep preventif. Sejak Tahun 1971 dunia mengalami perkembangan dengan terbitnya deklarasi mental, hingga tahun 1975 lahirlah deklarasi disabilitas. Perkembangan besar terjadi, dimana penyandang disabilitas diakui sebagai subjek hukum internasional.<sup>34</sup> Deklarasi ini memang menjadi instrument awal, namun masih memandang disabilitas dari segi medis saja, yaitu orang dengan masalah medis yang harus disediakan oleh negara untuk menanganinya. Perkembangan selanjutnya, pada periode tahun 1980-an, terbitlah sejumlah resolusi PBB dan hadir Program Aksi Penyandang Disabilitas Dunia tahun 1982 sampai 1993 yang menghasilkan Gerakan aksi pencegahan dan rehabilitasi bagi subjek hukum disabilitas.<sup>35</sup>

---

<sup>30</sup> Ir Soekarno, Pidato Ir. Soekarno Dalam Sidang BPUPKI (Jakarta).

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Fajri Nursyamsi *et al.*, 2015, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK), Jakarta. hlm. 9.

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.* hlm. 15.

<sup>35</sup> Fajri Nursyamsi *et al. Loc.Cit.*



Selanjutnya, dalam laporan tematik terdapat dua dokumen, yakni mengenai mental serta pelanggaran terhadap disabilitas, yang pada akhirnya disabilitas diakui sebagai subjek dalam divisi dalam pandangan ham asasi manusia di seluruh dunia.<sup>36</sup> Laporan ini berperan dalam menyadarkan penyandang disabilitas bukan hanya objek, melainkan sebagai subjek HAM. Meskipun demikian, tidak ada langkah konkret yang diambil di bawah Komisi HAM PBB. Selama dekade 1982-1993, terdapat instrument permenuhan HAM disabilitas, walau tidak disetujui secara mayoritas.<sup>37</sup> Sebagai gantinya, diresmikan lah dokumen Penyamaan Kesempatan (STRE). STRE ini menekankan kesetaraan, yang mencakup hak yang sama bagi setiap individu, dengan menyatakan bahwa setiap kebutuhan individu sama pentingnya dan harus menjadi landasan dalam perencanaan masyarakat serta hak yang sama dalam berpartisipasi. Komentar Umum No. 5 dalam ICESCR tahun 1994 lah yang menjadi dokumen yang mengatur mengenai diskriminasi. Namun, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, baik secara hukum maupun praktik, memiliki sejarah panjang dan muncul dalam berbagai bentuk. Pada akhirnya, penandatanganan CRPD pada 30 Maret 2007 mengubah paradigma, di mana penyandang disabilitas yang sebelumnya dianggap sebagai objek, kini diakui sepenuhnya sebagai subjek yang memiliki hak, perlindungan hukum, dan HAM yang setara dengan individu lainnya.<sup>38</sup>

Bagaimana dengan di Indonesia? Perlindungan tenaga kerja disabilitas dapat ditelusuri sejak UUD Sementara Tahun 1950 (UUDS Tahun 1950) hak tenaga kerja diatur dalam Pasal 28, dimana hak-hak tenaga kerja dilindungi dalam konstitusi yang menjamin pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, syarat perburuhan yang adil, pengupahan yang sama dalam pekerjaan yang sama, serta penjaminan terhadap kehidupan keluarga tenaga kerja.<sup>39</sup> Sejak perubahan konstitusi tahun 1998 dan pasca reformasi, pengaturannya dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang mana dalam pasal ini tidak mengalami amandemen/perubahan, hal ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk memberikan kehidupan yang layak bagi masyarakat Indonesia.

Secara khusus perlindungan hukum secara respresif diatur dalam UU 4/1997 tentang Penyandang Cacat (UU Penyandang Cacat), yang sangat dipengaruhi oleh paradigma internasional dengan menempatkan penyandang cacat sebagai objek. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengaturan yang menarik dalam UU ini adalah kewajiban bagi perusahaan baik itu milik negara maupun swasta untuk memberikan pekerjaan yang setara bagi para penyandang cacat sebagaimana tingkat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya.<sup>40</sup> Secara khusus, penelitian dalam artikel ilmiah ini merupakan salah satu Perusahaan negara yang diwajibkan membuka kesempatan dengan perbandingan 1 (satu) banding

---

<sup>36</sup> *Ibid.* hlm. 16.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.* hlm. 17.

<sup>39</sup> UUDS Tahun 1950 Pasal 28 ayat (1) sampai dengan ayat (4).

<sup>40</sup> Pasal 14 UU 4/1997 tentang Penyandang Cacat.

seratus orang karyawan. Selanjutnya, pengaturan khusus ini juga mewajibkan bagi perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi wajib mempekerjakan penyandang cacat dengan perbandingan 1 (satu) orang meskipun jumlahnya kurang dari seratus orang. Selain itu, pengaturan ini pun mewajibkan untuk memberikan jabatan dan upah yang sama.<sup>41</sup>

Kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang cacat pada implementasinya tidak berkeadilan bagi para penyandang cacat, walaupun aturan ini menjamin mendapatkan bantuan sosial dari negara. Melihat perkembangan dunia internasional dan perubahan paradigmanya, maka kebutuhan untuk meratifikasi CRPD terwujud, melalui UU 9/2011, walaupun konvensi internasional tersebut sudah ada sejak tahun 2007. Melihat kebutuhan disabilitas, serta banyaknya penelitian yang menunjukkan diskriminasi, akhirnya lahir UU RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (untuk selanjutnya disebut UU Disabilitas).<sup>42</sup> yang merubah paradigma dari objek menjadi subjek hukum serta memperluas makna disabilitas itu sendiri, Latar belakang lahirnya aturan tersebut dapat dilihat ditelusuri mulai dari konsideran menimbang yang menggambarkan bagaimana kehidupan disabilitas masih jauh dari harapan, baik ekonomi maupun harapan hidup.<sup>43</sup> Aturan ini memberi perluasan bagi pekerja disabilitas, seperti peran pemerintah daerah dalam memberikan fasilitas, upah yang sama, sarana dan prasarana, kesempatan kerja, jenjang karir, dan lain sebagainya.<sup>44</sup>

Aturan ini cukup memperluas hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dimana sebelumnya satu orang bagi seratus pekerja, saat ini menjadi minimal 2% (dua persen) dari jumlah karyawan BUMN dan BUMD.<sup>45</sup> Perluasan ini perlu diapresiasi dalam hal peningkatan kesempatan sebanyak 1% (satu persen) namun berbanding terbalik dengan kenyataannya, dimana Tingkat penyandang disabilitas yang semakin tinggi namun kewajiban akan pemenuhannya masih jauh dari harapan, bahkan tidak ditaati. Kenyataan ini sangat jelas terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis di perusahaan negara. Selain itu untuk melindungi kepentingan para tenaga kerja disabilitas, perusahaan diwajibkan untuk memfasilitasi para calon pekerja dengan alat bantu dalam tahapan melamar pekerjaan sesuai kebutuhan dan kondisi masing-masing.

## **2. Realisasi Pemenuhan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Lingkungan BUMN**

Perubahan jumlah pemenuhan tenaga kerja disabilitas mengalami kenaikan 100% (seratus persen). Dimana dalam UU Penyandang Cacat, disyaratkan pemenuhan sebanyak 1 orang dalam setiap

---

<sup>41</sup> Penjelasan Pasal 14 UU 4/1997 tentang Penyandang Cacat.

<sup>42</sup> UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas.

<sup>43</sup> Lihat Konsideran menimbang huruf b UU Disabilitas.

<sup>44</sup> Lihat Pasal 5 ayat (1) UU Disabilitas

<sup>45</sup> Lihat Pasal 53 ayat (1) UU Disabilitas



100 tenaga kerja, maka dalam UU Disabilitas disyaratkan sebanyak 2% dari jumlah tenaga kerja, dimana dengan asumsi 100 tenaga kerja, maka disyaratkan sebanyak 2 orang. Untuk mengetahui pelaksanaannya, maka perlu dilakukan penelitian yang bersifat empiris disamping yuridis-normatif. Untuk itu, penulis melakukan penelitian di lingkungan perusahaan BUMN.<sup>46</sup>

Pada tahun 2014, sebelum disahkannya Undang-Undang Penyandang Disabilitas, Kementerian BUMN telah menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE-01/MBU/2014 mengenai Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (SE BUMN). Surat Edaran ini mengharuskan perusahaan untuk membuka pekerjaan sebanyak satu penyandang disabilitas bagi perusahaan yang memiliki karyawan sebanyak 100 orang. Selain itu, SE BUMN juga memuat ketentuan pidana yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap aturan ini dapat dikenai pidana berupa paling lama 6 bulan, atau denda hingga Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).<sup>47</sup> Mengenai hal ini, menurut Mochammad Sapto Priyo Nugroho<sup>48</sup> memang belum dilaksanakan di lingkungan perusahaan. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan SE BUMN tersebut memang belum berjalan dengan baik dari Kementerian BUMN. Sejak tahun 2020, Kementerian BUMN baru fokus terhadap penyandang disabilitas melalui rekrutmen penyandang disabilitas Kementerian BUMN secara menyeluruh, yang berarti perusahaan belum memiliki kebijakan dan keleluasaan untuk membuka lowongan pekerjaan secara mandiri.<sup>49</sup>

Dalam proses seleksi tenaga kerja, perusahaan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan penempatan kerja dengan kemampuan masing-masing peserta yang dikarenakan kurangnya kemampuan spesifik untuk menilai dan memutuskan. Untuk itu, pemerintah daerah pada dasarnya telah memfasilitasi, dimana pemerintah daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang salah satu tugasnya menyediakan tenaga pendamping bagi para penyandang disabilitas. Selain itu para petugas/sumber daya manusia dalam ULD wajib diberikan pelatihan untuk pendampingan bagi penyandang disabilitas.<sup>50</sup> Mengenai hal tersebut, pemerintah memberikan layanan bagi para pemberi kerja untuk mendapat pendampingan guna pelaksanaan rekrutmen dan ujian/tes bagi para penyandang disabilitas. Lagi-lagi mengenai ULD tersebut masih belum berjalan sebagaimana mestinya, dimana

---

<sup>46</sup> Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero). PT Pegadaian (Persero) sendiri telah menerima tenaga kerja disabilitas pada tahun 2020, melalui rekrutmen Kementerian BUMN. Sejak tahun 2021, PT Pegadaian (Persero) telah bergabung bersama dengan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) menjadi anggota holding ultra mikro dengan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Bank BRI) melalui PP 73/ 2021. Maka dalam penelitian ini penulisan perusahaan menjadi PT Pegadaian. Penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan tahun 2023 dengan Teknik wawancara para pekerja penyandang disabilitas, bagian Sumber Daya Manusia (SDM) wilayah maupun Kantor Pusat yang melakukan proses seleksi secara langsung.

<sup>47</sup> Lihat BAB E. Isi angka 2 SE BUMN.

<sup>48</sup> Manager Talent Acquisition, Kantor Pusat, PT Pegadaian.

<sup>49</sup> Dalam hal ini, tahun 2020 PT Pegadaian menerima tenaga kerja disabilitas. Namun proses rekrutmennya tidak lahir dari inisiatif perusahaan, melainkan adanya kewajiban/desakan dari Kementerian BUMN.

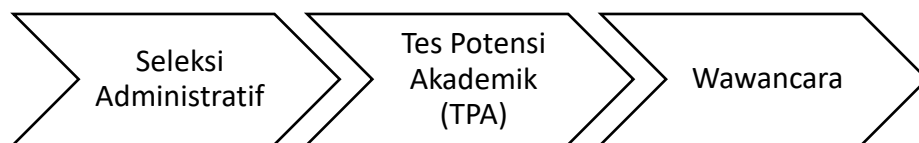
<sup>50</sup> Lihat Pasal 4 dan Pasal 5 PP 60/2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

para pemberi kerja masih sulit mendapat pendampingan agar pelaksanaan proses rekrutmen dapat berjalan lebih humanis.

Muncul diskusi menarik bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pekerja disabilitas bukan hanya kesehatan, tetapi juga tingkah laku dan personal diri memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja mereka.<sup>51</sup> Seringkali, timbul ketidakpercayaan diri dalam berkomunikasi, padahal dalam dunia kerja mereka dituntut untuk berkolaborasi dan berinteraksi dalam tim. Kurangnya rasa percaya diri ini dapat memengaruhi kualitas dan stabilitas pekerjaan mereka.<sup>52</sup> Dengan begitu, perusahaan terkesan selektif untuk mempekerjakannya. Dalam proses rekrutmen, penentuan formasi jabatan/pekerjaan serta penempatannya haruslah dipertimbangkan dengan kemampuan serta minat dan bakat penyandang disabilitas.<sup>53</sup> Terhadap hal tersebut juga tidak ada koordinasi yang jelas/arahan dari Kementerian BUMN. Hal ini menggambarkan proses yang terkesan terburu-buru untuk segera memenuhi adanya tenaga disabilitas. Selain itu, tidak ada sama sekali pelatihan bagi perusahaan dalam proses rekrutmen.

Mengenai jumlah penyandang disabilitas yang telah direkut hingga saat ini telah mencapai ada 139 (seratus tiga puluh sembilan) orang, dimana angka ini memang belum mencapai 2% dari jumlah yang diwajibkan.<sup>54</sup> Hingga saat ini, Kementerian BUMN pun tidak mengevaluasi mengenai perekrutan tersebut. Lebih lanjut terhadap penempatan kerja, Mochammad Sapto Priyo Nugroho mengakui adanya kesulitan, dimana dalam prktiknya ada beberapa yang menjadi sorotan, dimana setelah ditempatkan, para penyandang disabilitas tidak diberikan pekerjaan yang sesuai, serta adanya permohonan untuk pemindahan penempatan kerja.<sup>55</sup>

Alur penerimaan tenaga kerja disabilitas:



<sup>51</sup> Wardah Susiana, “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BumN”, *Law Reform*, Vol. 15, No. 2, 2019. hlm. 225-238.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Mochammad Sapto Priyo Nugroho, Manager Talent Acquisition, Kantor Pusat, PT Pegadaian.

<sup>54</sup> Hal ini diakui oleh Mochammad Sapto Priyo Nugroho, Manager Talent Acquisition, Kantor Pusat, PT Pegadaian. Lebih lanjut, responden menjelaskan angka tersebut sudah susai mengingat dengan adanya holding untra mikro, maka PT Pegadaian hanya memiliki kewajiban 1% (satu persen). Namun, angka 1% bukan tidak berlaku bagi anak, dimana anak perusahaan BUMN wajib memenuhi angka 25 (dua peren)

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Mochammad Sapto Priyo Nugroho, Manager Talent Acquisition, Kantor Pusat, PT Pegadaian.

**Gambar 1: Alur Penerimaan Tenaga Kerja Disabilitas  
(Hasil wawancara dengan responden)**

Proses wawancara dalam penerimaan tenaga kerja disabilitas di perusahaan ini, diserahkan kepada bidang sumber daya manusia Kantor Wilayah PT Pegadaian. Dalam proses wawancara tersebut, terdapat beberapa kendala yang dialami, sebagaimana disampaikan oleh Vinayanti, diantaranya:

1. *Template* penilaian telah diberikan oleh kantor pusat, maka pelaksana di Kantor Wilayah hanya mengisi *template* yang telah diberikan;
2. Belum adanya pelatihan bagi para pewawancara untuk menilai secara objektif;
3. Tidak adanya pendamping juru Bahasa isyarat (JBI), sehingga terjadi kesulitan dalam berkomunikasi;
4. Proses wawancara dilakukan secara *online*.<sup>56</sup>

Lebih lanjut, Eko Then<sup>57</sup> menyampaikan bahwa saat proses wawancara, dirinya tidak didampingi oleh pendamping/juru Bahasa isyarat (JBI), sehingga proses wawancara dilakukan dengan mengetik dibagian *chat* saat wawancara online. Hal ini sangat disayangkan, mengingat pendampingan JBI tersebut diwajibkan bagi para pemberi kerja. Lebih lanjut Eko Then juga mengalami kesulitan dimana ketika mengikuti kegiatan yang diwajibkan oleh perusahaan (seperti rapat, *town hall*, diklat, dan lain sebagainya) tidak disediakan JBI, sehingga kurang memahami apa yang disampaikan.<sup>58</sup> Selain itu, belum adanya sistem pelaporan yang terintegrasi dan komunikasi yang intensif menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan.

## **2.1. Konsep Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas**

### **Upaya Preventif**

Menurut Phillipus M. Hadjon, perlindungan dilakukan melalui tindakan pencegahan dan penindakan oleh pemerintah. Perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa, sedangkan represif bertujuan untuk penyelesaian masalah, seperti proses pengadilan.<sup>59</sup> Melihat problematika yang penulis dapatkan dalam wawancara dengan responden, maka

---

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Vinayanti, Kepala Bagian Pengembangan SDM, Kantor Wilayah IX, Jakarta 2, PT Pegadaian.

<sup>57</sup> Penyandang disabilitas di PT Pegadaian yang bekerja sebagai petugas administrasi mikro di Kantor Cabang Bisnis Mikro (CBM) Kalideres, Kantor Area Kalideres, PT Pegadaian. Eko Then mengalami tuna rungu dan tuna wicara sejak lahir.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987. hlm. 29.

sangat perlu upaya preventif, untuk pencegahan terjadinya diskriminasi, dan kesulitan atas proses pemberian kerja bagi para penyandang disabilitas. Adapun upaya-upaya tersebut, sebagai berikut:

1. Pelatihan bagi para pekerja yang membidangi SDM di perusahaan, agar penilaian terhadap seleksi menjadi objektif;
2. Adanya pelatihan bagi para atasan dilingkungan perusahaan pemberi kerja, hal ini sangat dibutuhkan agar tidak terjadi lagi penolakan penempatan kerja;
3. Pelatihan khusus bagi para pekerja penyandang disabilitas, pelatihan ini sangat dibutuhkan agar para penyandang disabilitas memahami alur proses kerja dan *product knowledge*;
4. Pendampingan menyeluruh bagi penyandang disabilitas, hal ini dapat berupa penunjukan *Person in Charge* (PIC) yang berperan penting dalam kemajuan pekerjaan dan pelaporan terhadap keluhan;
5. Evaluasi menyeluruh, serta Kerjasama antara manajemen perusahaan dengan Serikat Pekerja (SP) agar adanya perhatian khusus;
6. Pembangunan fasilitas kantor yang terintegrasi, serta ramah bagi para penyandang disabilitas.

Dengan adanya upaya pencegahan/preventif tersebut, diharapkan tidak ada lagi penerimaan pekerja penyandang disabilitas yang terkesan hanya menggugurkan kewajiban dan terburu-buru. Pelatihan bagi atasan serta pekerja yang membidangi SDM di perusahaan menjadi perhatian khusus. Hal ini sebenarnya dapat diminimalisir dengan permohonan pendampingan kepada ULD di daerah, namun pada kenyataannya ULD daerah pun belum berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itu, sangat perlu bagi perusahaan memberikan pelatihan tersebut. PT Pegadaian yang juga sebagai jasa keuangan hingga saat ini belum memiliki ruangan khusus bagi nasabah penyandang disabilitas, hal ini juga mempengaruhi pandangan dan sikap bagi pekerja penyandang disabilitas. Eko Then menyampaikan bahwa perlunya fasilitas tersebut sebagai masukan yang baik bagi perusahaan.<sup>60</sup> Eko Then juga menambahkan perlunya pelatihan yang memberikan penambahan keterampilan bagi para pekerja disabilitas.

### **Upaya Represif**

Pekerja penyandang disabilitas di perusahaan masih didominasi oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Secara normatif memang tidak diatur mengenai status PKWT atau PKWTT. Namun dalam hal ini, secara tegas penulis sampaikan bahwa sangat perlu bagi para penyandang disabilitas memiliki kesempatan sebagai pegawai tetap, sebagaimana pandangan Arendt mengenai karya. Penyandang disabilitas hingga saat ini hanya sebagai pengguguran kewajiban bagi para

---

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan responden, Eko Then (pegawai penyandang disabilitas di perusahaan).

pemberi kerja untuk mentaati aturan yang ada. Untuk itu diperlukan upaya Represif bagi para pemberi kerja, sebagai berikut:

1. Perlunya aturan internal yang mengatur secara khusus bagi para atasan maupun pegawai lainnya terhadap sikap diskriminasi dan pembimbingan terhadap pegawai disabilitas;
2. Perlunya pengaturan perjanjian kerja yang mendukung tenaga kerja disabilitas untuk dapat menjadi pegawai tetap/PKWTT;
3. Pembentukan sistem pelaporan yang humanis dan ramah bagi para penyandang disabilitas;
4. Perlunya pengaturan khusus terhadap pelaksanaan teknis mengenai perekrutan tenaga kerja disabilitas (mengenai kuota, tata cara, hingga penilaian).

Dengan adanya upaya represif dan preventif tersebut, diharapkan tidak ada lagi penolakan serta adanya penindakan yang tegas bagi siapa saja yang menolka serta terjadinya diskriminasi di lingkungan perusahaan.

#### **D. Simpulan**

Melihat sejarah perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas dapat dilihat baik secara nasional maupun internasional. Secara internasional, penyandang disabilitas yang awalnya sebagi objek pada tahun 1970-an berubah menjadi subjek hukum sejak lahirnya CRPD tahun 2007. Di Indonesia sendiri telah memiliki UU Penyandang Cacat pada tahun 1997, dan merubah paradigma penyandang disabilitas melalui UU Penyandang Disabilitas tahun 2016. Namun, kenyataannya tidak mendapatkan tempat, persamaan yang layak, khususnya hak untuk memiliki pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan belum terlaksananya pemenuhan kuota bagi para penyandang disabilitas di lingkungan perusahaan (dalam hal ini BUMN). Kementerian BUMN, melalui SE BUMN sebenarnya telah membuka kesempatan tersebut, namun pada praktiknya baru dilaksanakan pada tahun 2020.

Untuk melihat dan mengevaluasi pelaksanaannya, penulis melakukan penelitian dilingkungan BUMN, dan mendapatkan temuan yang menarik. Pada praktiknya ternyata belum dapat dilaksanakan dengan tepat pemenuhan tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%. Hal lain adalah ternyata banyak yang belum memahami alur proses penilaian dan pemenuhan tersebut. Hal ini diakui oleh para responden yang kesulitan dalam melakukan proses penilaian dan perekrutan. Selain itu, para pegawai yang diberikan wewenang dan tanggungjawab tersebut tidak diberikan pelatihan khusus mengenai proses dan alur rekrutmen, sehingga tidak tersedia fasilitas pendampingan serta proses yang humanis dan ramah terhadap penyandang disabilitas. Lebih lanjut, mengenai status kepegawaiannya, para pekerja disabilitas tidak sepenuhnya mendapatkan status sebagai pegawai tetap. Hal tersebut menjadi harapan besar agar para pekerja penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang lebih besar.

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis mengharapkan pemajuan terhadap hak-hak pekerja bagi para penyandang disabilitas melalui upaya preventif dan represif. Melalui upaya preventif diharapkan perusahaan/pemberi kerja melakukan pelatihan bagi para pekerjanya yang membidangi SDM untuk diberikan pelatihan mengenai penyandang disabilitas. Selain itu, penulis menyampaikan perlunya pelatihan bagi para atasan, agar tidak lagi terjadi penolakan/pelimpahan penempatan kerja bagi para pekerja penyandang disabilitas. Hal ini menjadi sangat penting dengan didukung oleh upaya represif, yaitu penegakan yang tegas bagi siapapun yang melakukan pelanggaran. Perlindungan represif juga diperlukan dengan bentuk aturan, dimana dapat dilaksanakan melalui pembentukan peraturan internal di lingkungan perusahaan. Selain itu, perlu juga dibangun sistem pelaporan bagi para penyandang disabilitas agar memudahkan mereka untuk melaporkan diskriminasi ataupun kekurangan yang mereka hadapi (seperti pemenuhan pendamping/Juru Bahasa Isyarat). Dalam hal jenjang karir perlu juga bagi para penyandang disabilitas diberikan kemudahan serta pembangunan sistem karir, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan masa depan para penyandang disabilitas yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Responden :

Mochammad Sapto Priyo Nugroho, Manager Talent Acquisition, Kantor Pusat, PT Pegadaian.

Vinayanti, Kepala Bagian Pengembangan SDM, Kntor Wilayah IX, Jakarta 2, PT Pegadaian.



Eko Then, Penyandang Disabilitas di PT Pegadaian yang bekerja sebagai petugas administrasi mikro di Kantor Cabang Bisnis Mikro (CBM) Kalideres, Kantor Area Kalideres, PT Pegadaian.

**b. Buku :**

Arendt, Hannah, 1998, *The Human Condition*, The University of Chicago Press, Chicago, 1998.

Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Kusumaatmadja, Mochtar, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2006.

Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Cetakan ke-12*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2016.

Nursyamsi, Fajri, Estu Dyah Arifianti, Muhammad Faiz Aziz, Putri Bilqish, and Abi Marutama, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK), Jakarta, 2015.

Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Soekarno, Ir., "Pidato Ir. Soekarno Dalam Sidang BPUPKI".

Soekanto, Soerjono, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018.

----- dan Sri Mamudji, 2019, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Depok, 2019.

Ulum, Misbahul, *Metodologi Penelitian Hukum dan Sosio-Legal*, Refika Aditama, Bandung, 2020.

**c. Peraturan Perundang-undangan :**

Sekretariat Negara RI. *Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta, 1945

-----*Undang-Undang Dasar Sementara Tahun 1950*. Jakarta, 1950.

-----*Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*. Jakarta, 1997.

-----*Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)*. Jakarta, 2011.

-----*Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Jakarta, 2016.

-----*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2020.

Kementerian BUMN, *Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: SE-01/MB/2014 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*. Jakarta, 2014.

**d. Jurnal :**

- Ansori, Lutfil, “Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif”, *Jurnal Yuridis*, Vol. 4, No. 2, Juni 2017.
- Indah, Astrid Veranita, “Jatidiri Manusia Berdasarkan Filsafat Tindakan Hannah Arendt Perspektif Filsafat Manusia: Relevansi Dengan Pelanggaran HAM Tahun 1965-1966 Di Indonesia”, *Jurnal Filsafat*, Vol. 25, No. 2, 2015.
- Manuel, Elkristi Ferdinan dan Tri Putri Rahayu Purba, “Reformasi Sistem Hukum Atas Penanganan Kekerasan (Cultural Violence) Bagi Pekerja Perempuan”, *PUSKAPSI Law Review*, Vol. 3, No. 1, 2023. Juni 2023.
- Nizarli, Riza, “Rule of Law dan Hak Asasi Manusia di Indonesia”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 8, 1998.
- Susiana, Wardah, “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh”, *Law Reform*, Vol. 15, No. 2, Juni 2019.
- Sodiqin, Ali, “Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 18, No. 1, April 2021.
- Trimaya, Arrista, “Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 13, No. 4, Oktober 2016.