

# Pelaksanaan Hak Mendapat Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta di Kota Bandung Berdasarkan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Muhammad Rafil Hasan, Deddy Effendy

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

londonwednesday@gmail.com,deddyeffendy60@yahoo.com

**Abstract**—The condition of persons with disabilities has an impact on the ability to participate in society, so that it requires support and assistance from others. employ persons with disabilities. This study aims to find out how the Implementation of the Right to Work for Workers with Special Needs in the City of Bandung based on Law number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities is related to Law number 13 of 2003 concerning Labor and to find out how companies provide facilities for Persons with Disabilities. The method used in this study uses a normative juridical approach. Based on the results of the study note that the Company in the city of Bandung has not implemented what is mandated by the Act. There is still discrimination against persons with disabilities by companies. The provision of facilities for workers with disabilities from companies in the city of Bandung has not been fulfilled, and is not in accordance with law number 8 of 2016 concerning persons with disabilities regarding the provision of assistive devices for disabled persons and acceptability for persons with disabilities.

**Keywords**—*Labor, Fulfillment of Workers' Rights, Disability Workers.*

**Abstrak**—Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam memperkerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Berkebutuhan Khusus di Kota Bandung berdasarkan Undang – Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui Bagaimana perusahaan memberikan fasilitas bagi Penyandang Disabilitas.. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian

diketahui bahwa Perusahaan di kota Bandung belum melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang. Masih adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas oleh perusahaan. Pemberian fasilitas terhadap tenaga kerja disabilitas dari perusahaan di kota Bandung belum terpenuhi, dan belum sesuai dengan undang undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas mengenai pemberian alat bantu untuk kemandirian penyandang disabilitas dan aksesibilitas untuk para penyandang disabilitas.

**Kata Kunci**—*Tenaga Kerja, Pemenuhan Hak Pekerja, Tenaga Kerja Disabilitas.*

## I. PENDAHULUAN

Hak asasi manusia ( human rights ) merupakan hak bagi manusia, yang melekat pada manusia, karena manusia juga dikaruniai akal pikiran dan hati nurani. Hak dalam hak asasi mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi hakekatnya telah dimiliki, disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak kelahirannya. Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang juga berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah mengenai Bagaimana Pelaksanaan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Berkebutuhan Khusus, Bagaimana perusahaan memberikan fasilitas bagi Penyandang Disabilitas.

## II. PEMBAHASAN

1. Hak Asasi Manusia  
Hak Asasi Manusia adalah hak yang diperoleh manusia dalam menjalani kehidupan yang adil dan setara.
2. Perusahaan  
Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi

dilakukan serta berkumpulnya semua faktor produksi terjadi. Perusahaan yang terdaftar secara resmi dalam pemerintahan maka akan memiliki badan usaha untuk perusahaannya.

### 3. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah tindakan yang melindungi masyarakat dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

### 4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

### 5. Tenaga Kerja Disabilitas

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Pasal 67 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandung dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual. Menurut resolusi PBB Nomor A/37/151 yang termasuk kategori penyandang cacat adalah mereka yang memiliki segala bentuk keterbatasan atau kekurangan kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam ukuran normal bagi seorang manusia. Jadi apabila disimpulkan penyandang disabilitas itu adalah gangguan fisik maupun non fisik yang dimiliki seseorang, sehingga mengganggu seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan seperti layaknya manusia normal.

Dalam Penjelasan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agaman, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Pasal 2 huruf C undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan tanpa diskriminasi untuk penyandang Difabel dan Pasal 2 huruf F undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyatakan, pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan kesamaan kesempatan untuk para penyandang disabilitas, termasuk untuk melamar pekerjaan di sebuah perusahaan tanpa membandingkan.

Undang – undang Nomor 8 tahun 2016 Di dalam pasal 11 huruf A undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, untuk para penyandang disabilitas. Pasal 11 mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Penyandang Disabilitas juga berhak memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapatkan program kembali bekerja. Pasal tersebut juga menyebutkan penyandang disabilitas berhak mendapat penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Adapun Pasal 53 ayat satu Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat kedua berbunyi, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Sementara Pasal 145 Undang-undang Penyandang Disabilitas memuat sanksi pidana dan denda bagi mereka yang menghalangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak untuk bekerja. Ancaman pidana penjara paling lama dua tahun dan denda paling banyak Rp 200 juta.

Hak mendapat pekerjaan bagi penyandang disabilitas seharusnya sama dengan kesempatan hak mendapat pekerjaan bagi orang non disabilitas. Tidak ada diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Perusahaan di kota Bandung sendiri belum banyak menerima pekerja penyandang disabilitas dikarenakan perusahaan menganggap penyandang disabilitas kurang memenuhi persyaratan karena fisik yang terbatas dan kendala perusahaan aksesibilitas bagi tenaga kerja disabilitas untuk melakukan aktivitas dan mobilitas terbatas.

Perusahaan di kota Bandung juga sudah ada beberapa perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi di dalam data Dinas Tenaga Kerja kota Bandung, perusahaan – perusahaan di kota Bandung belum memenuhi syarat kuota pemenuhan tenaga kerja disabilitas dan tenaga kerja disabilitas yang dipekerjakan di perusahaan tersebut tidak ada tenaga kerja disabilitas yang menempati posisi dan jabatan yang tinggi seperti kepala atau manajer seperti disebutkan di dalam pasal 53 undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Menurut data dari Dinas Tenaga Kerja kota Bandung 14 perusahaan di kota Bandung sudah mempekerjakan

penyandang disabilitas, tetapi belum memenuhi kuota yang sudah diatur dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Pelaksanaan hak mendapat pekerjaan di perusahaan swasta di kota Bandung penyandang disabilitas ini tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Masih banyak perusahaan di kota Bandung yang belum memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Ada beberapa macam fasilitas kerja dalam Islam, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (Training and Development) Pelatihan (Training) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya." Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (Training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.<sup>18</sup>
2. Mendapatkan Reward Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi

karyawan atau bawahan.<sup>19</sup>

3. Memperoleh Insentif yang sesuai Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).
4. Mendapatkan motivasi dan semangat Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran

Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

1. Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.
2. Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.
3. Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Pasal 11 huruf C Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas bahwa Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan. Maksudnya, dimana dalam perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas berhak untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan/ yang layak untuk tenaga kerja penyandang disabilitas agar memenuhi tugas dari pekerjaan di perusahaan yang meliputi alat kerja, pelatihan kerja, termasuk upah.

Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan fasilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya sesuai di dalam pasal 1 angka 10,

Alat Bantu adalah benda yang berfungsi membantu kemandirian Penyandang Disabilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Penyediaan aksesibilitas, dan alat perlindungan diri.

Setiap pekerja penyandang disabilitas mendapat fasilitas kerja dari setiap perusahaan dan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan fasilitas sesuai dengan pekerjaannya. Fasilitas diberikan dalam bentuk alat kerja penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Termasuk perusahaan yang sudah terdata oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Bandung yang telah memberikan fasilitas terhadap tenaga kerja disabilitas yang bekerja di perusahaannya. Seperti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja disabilitas, maksudnya pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. dan alat alat yang dibutuhkan dalam bekerja di bidang yang ditekuni tenaga kerja disabilitas tersebut agar menunjang suatu pekerjaan yang dilakukan oleh penyandang disabilitas dalam bidang yang ditekuninya dalam perusahaan.

Dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas sudah ada penjelasan khusus mengenai pemberian akomodasi/fasilitas yang wajib diberikan perusahaan kepada setiap penyandang disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan. Maka para penyandang disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan mendapat perlindungan akomodasi/ fasilitas sesuai dengan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

### III. PENUTUP

Perusahaan di kota Bandung belum melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Hak untuk mendapat pekerjaan bagi penyandang disabilitas belum terpenuhi dan tidak memenuhi yang diamanatkan oleh undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Masih adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas oleh perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya
- [2] Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003
- [3] Abdullah Rozali, Perkembangan HAM dan keberadaan peradilan HAM di Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004
- [4] Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- [5] Andrey Sudjatmoko, Hukum HAM dan Hukum Humaniter, Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- [6] Aqir Sharief Qorashi, Keringat Buruh, Al-Huda, Jakarta, 2007
- [7] A. Masyhur Effendi, Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM), Ghalia Utama, Bogor, 2005
- [8] Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- [9] Drs. Sudarsono, Pengantar Tata Hukum Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- [10] H. Suparman Usman, Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia, Gaya Media Pratama, Tangerang, 2008
- [11] H. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010
- [12] Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publishing, Malang, 2006
- [13] Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- [14] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- [15] Majda El Muhtaj, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008
- [16] Muladi, hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat, PT Refika Adi Tama, Bandung, 2009
- [17] Qorashi. Baqir Sharief, Keringat Buruh, Al-Huda, Jakarta, 2007
- [18] Ronny Hanitjo Soemitro, Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998
- [19] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010
- [20] Sendjun H Manulung, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998
- [21] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, CV. Rajawali, Jakarta, 1990
- [22] Soetandyo Wignjosoebroto, Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa Ke Masa, ELSAM, Jakarta, 2007
- [23] Suradi Radjab, Dasar – Dasar Hak Asasi Manusia, PBHI, Jakarta, 2002
- [24] Sutedi Ardrian, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- [25] Wahbah Az-zuhaili, Kebebasan Dalam Islam, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2005
- [26] Woro Winandi, Hukum, HAM dan demokrasi, Universitas Narotma Surabaya, Surabaya, 2011
- [27] Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- [28] Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali, Jakarta, 2010
- [29] Hadjon Philipus M, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- [30] H. M. N. Purwosutjipto, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia (Pengetahuan Dasar Hukum Dagang), Djambatan, Jakarta, 1984
- [31] ILO, Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja, ILO Publication, Jakarta, 2006
- [32] Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum di Indonesia, Surakarta, 2003
- [33] Pidato Douglas W Cassel, Hukum HAM Internasional, Universitas Northwestern, 17 September 2001 terpetik dalam arti djo Al Kausar, pengadilan HAM, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2004
- [34] Ramdlon Naning, Cita Dan Citra HAM di Indonesia, Lembaga Kriminologi Program Penunjang Bantuan Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 1988
- [35] Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- [36] Undang – Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- [37] Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- [38] Pasal 1 deklarasi universal hak asasi manusia (universal declaration of human rights) tahun 1948
- [39] Berpendidikan, Macam – Macam Jenis Tenaga Kerja, <https://www.berpendidikan.com/2015/09/macam-macam-jenis-tenaga-kerja.html>
- [40] [https://www.researchgate.net/publication/301771571\\_Analisis\\_Situasi\\_Penyandang\\_Disabilitas\\_di\\_Indonesia\\_Sebuah\\_Desk\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/301771571_Analisis_Situasi_Penyandang_Disabilitas_di_Indonesia_Sebuah_Desk_Review)
- [41] Kompasiana, Hak Bekerja Penyandang Disabilitas, <https://www.kompasiana.com/sumas/59ed5a2696bb0855170c8882/hak-bekerja-penyandang-disabilitas?page=all>
- [42] Metro, Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel, <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>
- [43] Salamadian, Pengertian Perusahaan: Bentuk, Manfaat dan Jenis-Jenis Perusahaan, <https://salamadian.com/pengertian-perusahaan-bentuk-manfaat-dan-jenis-jenis-perusahaan>
- [44] Simgakin, Data Penyandang Disabilitas, <http://simgakin.semarangkota.go.id/2015/website/web/pages/119>
- [45] Sugiyarto, 97 Perusahaan di Indonesia Masih Abaikan Penyandang Disabilitas, <https://www.tribunnews.com/regional/2014/10/30/97-perusahaan-di-Indonesia-masih-abaikan-penyandang-Disabilitas>
- [46] <https://www.artikata.com/artiperlindungan.html>
- [47] Sajirun, Wawancara bagian ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Bandung
- [48] Diambil melalui Wawancara terhadap bagian Data di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Bapak Sampurno