

KEPASTIAN HUKUM ATAS HAK PENYANDANG DISABILITAS SEBAGAI WARGA NEGARA DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN DI INDONESIA

Zainal Abidin Pakpahan

Program Studi Hukum, Program Magister Program

Pascasarjana Universitas Labuhanbatu

*Corresponding Email: zainalpakpahan@gmail.com

ABSTRAK- Penyandang disabilitas sebagai kaum yang rentan dalam dunia pekerjaan di Indonesia baik di Instansi Pemerintah dan Instansi swasta yang seharusnya memperoleh perlakuan khusus sebagai upaya memaksimalkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal dan bukan untuk didiskriminasikan sehingga penyandang disabilitas selalu menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dalam mengakses pekerjaan yang ingin dicari para penyandang disabilitas sehingga kecacatan seharusnya tidak menjadi alasan dan halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan hidup dan kehidupannya karena ini merupakan amanah konstitusi pada Pasal 28 A dan Pasal 28 I UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang menekankan tidak adanya perbedaan dan diskriminasi dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Kepastian, Hukum, Disabilitas, Pekerjaan.

ABSTRACT- *Persons with disabilities are vulnerable people in the world of work in Indonesia, both in government agencies and private agencies, who should receive special treatment as an effort to maximize respect, promotion, protection and fulfillment of universal human rights and not be discriminated against so that persons with disabilities always face greater difficulties. greater than non-disabled people in accessing the jobs that people with disabilities want to seek so that disability should not be a reason and obstacle for people with disabilities to obtain the right to life and the right to defend their life and life because this is a constitutional mandate in Article 28 A and Article 28 I of the 1945 Constitution and other laws and regulations that emphasize the absence of differences and discrimination in employment.*

Keywords: *Security, Law, Disability, Employment.*

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dan keadilan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal (Majda El Muhtaj, 2008: 273). Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain (International Labour Office, 2006 : 3).

Padahal, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas sehingga penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup, dan mempertahankan hidup dan kehidupannya. Selain hak untuk hidup, apabila membicarakan isu-isu mengenai hak asasi manusia, kita juga dapat menemukan bahwa manusia sebagai warga negara memiliki hak sipil dan politik, serta memiliki hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak Sipil dan politik dipandang sebagai hak-hak yang bersumber dari martabat yang melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasannya dalam bidang sipil dan politik yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab Negara (Mengenal Kovenan Hak Sipil dan Politik: <http://indraswat.wordpress.com>), yang meliputi : hak hidup, hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi, hak bebas dari perbudakan dan kerja paksa, hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, hak atas kebebasan bergerak dan berpindah, hak atas pengakuan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, hak untuk bebas berfikir, berkeyakinan dan beragama, hak untuk

bebas berpendapat dan berekspresi, hak untuk berkumpul dan berserikat, dan hak untuk turut serta dalam pemerintahan.

Lebih lanjut, penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan sehingga menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 di 25 provinsi yang berada di Indonesia, terdapat kurang lebih 1.535.300 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus) orang penyandang disabilitas, yang terdiri dari 887.200 (delapan ratus delapan puluh tujuh ribu dua ratus) orang penyandang disabilitas laki-laki, dan 648.300 (enam ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus) orang perempuan (Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022).

Kemudian berdasarkan data dari Kementerian Sosial Republik Indonesia pada tahun 2022 jumlah penyandang disabilitas kembali meningkat sebanyak 1.741.950 (satu juta tujuh ratus empat puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh) jiwa, besarnya jumlah penyandang disabilitas ini menjadi perhatian serius bagi pemerintah. Sehingga pemerintah wajib untuk memberdayakan para penyandang disabilitas agar dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik setiap individu.

Padahal secara normatif, sebenarnya sudah ada instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja, hal ini tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharamkan diskriminasi kepada para penyandang disabilitas dalam dunia perkerjaan, bahkan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas makin menegaskan hak untuk itu dipertegas pada Pasal 52, dan Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan; pada ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sejalan dengan adanya antisipasi bagi tindakan diskriminatif bagi hak-hak penyandang disabilitas dalam regulasi bahkan dipertegas sanksi pidana bagi pelaku yang memperlakukan tindakan diskriminatif bagi pelakunya yaitu dalam Pasal 144 dan Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas mempertegas

dapat dikenakan sanksi pidana siapa saja yang melakukan perbuatan tindakan diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

KAJIAN TEORI

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara historis, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul semenjak adanya gagasan pemisahan kekuasaan dari Montesquieu.

Kemudian Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu: *Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.*

Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh (Sidharta, 2006:85), yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan sebagai berikut :

1. Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (accessible), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;
2. Bahwa instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
3. Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
4. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; dan
5. Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Kelima syarat yang dikemukakan Jan M. Otto tersebut diatas menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum

yang lahir dari dan mencerminkan budaya masyarakat. Kepastian hukum yang seperti inilah yang disebut dengan kepastian hukum yang sebenarnya (*realistic legal certainly*), yaitu mensyaratkan adanya keharmonisan antara negara dengan rakyat dalam berorientasi dan memahami sistem hukum.

Menurut (Sudikno Mertokusumo, 2007 : 160), kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan. Sehingga kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif (Fernando M. Manullang, 2007 : 95).

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif (Peter Mahmud Marzuki, 2006:141). Data yang digunakan berupa data sekunder yang terdiri dari; bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi dokumen. Analisa data dilakukan dengan pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan pendekatan peraturan perundangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sehingga analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan menyimpulkan dengan cara induktif, sehingga Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum dengan pertimbangan bahwa hak penyandang disabilitas sebagai warga negara dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia masih jauh dari yang diharapkan sehingga tak jarang menjadi korban atas tindakan diskriminatif dalam pekerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kepastian Hukum Atas Hak Penyandang Disabilitas Sebagai Warga Negara Dalam Mendapatkan Pekerjaan

Kepastian hukum bagi penyandang disabilitas untuk bekerja diakui dalam UUD 1945 pada Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 28H ayat (2) mempertegas: “setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan” artinya bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan dengan persamaan dan keadilan, hal ini pula sejalan dengan Pasal 28 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya” sebagaimana hal tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 52 berbunyi; Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan, dan kemudian Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) juga menjelaskan; ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bahkan berkenaan dengan sanksi pidananya sangat jelas diatur dalam undang-undang ini yaitu lihat saja pada Pasal 144 berbunyi; Setiap Orang yang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan Penyandang Disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Kemudian Pasal 145 berbunyi; Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana

penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Sehingga ketentuan undang-undang penyandang disabilitas, undang-undang ketenagakerjaan kemudian menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa Pasal yang mengatur mengenai hal tersebut di atas, yaitu pada Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, kemudian yang hampir serupa mengatur mengenai perlakuan yang sama adalah pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengertian Pengusaha secara umum meliputi: 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 3) Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia. Sedangkan yang dimaksud pengusaha dalam Pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja atau buruh tersebut atau pengusaha yang memberikan pekerjaan pada pekerja atau buruh yang bersangkutan bertujuan guna melindungi hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerja secara umum.

Sejatinya pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas secara pasti dan konkrit. Dalam bagian Menimbang tersebut menegaskan bahwa; Penyandang disabilitas merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Dalam hal ketenagakerjaan, UU Penyandang Disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 53 UU penyandang

disabilitas mengatur masalah kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap dari jumlah orang karyawan. Pada kenyataannya perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat minim. Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan.

B. Hak Penyandang Disabilitas Dalam Konteks Regulasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan di Indonesia

Negara Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada manusia, yang harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan sebagaimana tertuang pada Pasal 2 UU Nomor 39 tahun 1999 tentang HAM sehingga hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum yang berada di republik ini (Suparman Marzuki, 2012 : 39). Sejalan dengan demikian agar masyarakat Indonesia mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak yang dimilikinya tanpa harus dibeda-bedakan dengan masyarakat lainnya secara diskriminatif (M. Syahbuddin Latief, 1999:79).

Kemudian pada Bab XA UUD 1945 mengenai Hak Asasi Manusia berisi Pasal-Pasal penjaminan hak bagi semua warga Negara Indonesia, baik hak membentuk keluarga; melanjutkan keturunannya melalui perkawinan yang sah; bahwa setiap anak mempunyai hak atas kelangsungan hidupnya, tumbuh dan berkembang, berhak atas perlindungan dari kekerasan; setiap orang berhak mengembangkan diri, berhak mendapat pendidikan, memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia sampai dengan penjaminan hak untuk hidup beserta hak-hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan tertentu. Pengaturan hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak-hak ini benar-benar penting bagi kelangsungan hidup manusia, khususnya dalam hal ini adalah warga Negara Indonesia. Sedangkan yang

termasuk dalam penyebutan Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara pada Pasal 26 ayat (1) UUD 1945.

Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi para penyandang disabilitas dikarenakan sebagaimana pengertian penyandang disabilitas, bahwasanya kaum penyandang disabilitas merupakan orang-orang dengan kemampuan berbeda, sehingga perlu perlakuan yang khusus juga dari pemerintah untuk memenuhi hak-hak yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia.

Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari pemerintah, para penyandang disabilitas ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya. Bahkan dunia internasional juga begitu sangat peduli terhadap pemenuhan hak-hak asasi manusia khususnya bagi kaum penyandang disabilitas, hal ini terbukti dengan adanya *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Konvensi PBB yang dilaksanakan pada 3 Mei 2008 ini bertujuan mempromosikan, melindungi dan menjamin penuh terpenuhinya hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi bagi kaum penyandang disabilitas. Sementara itu berdasarkan Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang disabilitas dan Standar-standar Internasional Hak-hak Penyandang disabilitas. Hak-hak bagi penyandang disabilitas telah diatur dalam Konvensi Hak Penyandang Cacat Resolusi PBB 61/106 Pasal 27 Tentang Pekerjaan, yaitu :

- a. Penyandang cacat memiliki kesamaan hak dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.
- b. Melarang diskriminasi atas dasar kecacatan berkaitan dengan pekerjaan termasuk pada saat rekrutmen, pemberian pekerjaan, keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karir, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- c. Melindungi tenaga kerja penyandang cacat atas dasar kesetaraan termasuk kondisi kerja yang adil, penggajian yang sama, promosi jabatan.
- d. Memajukan kesempatan agar penyandang cacat dapat bekerja sendiri, berwiraswasta, kerjasama dan memulai bisnis sendiri.

Selain peraturan tingkat nasional, dilengkapi dengan berbagai peraturan menteri terkait hingga ditingkat daerah instrument hukum terhadap regulasi yang mengatur terkait dengan penyandang disabilitas dari sekian banyak peraturan perundang undangan dan kebijakan yang ada di Indonesia, dalam segala sektor, berhasil terkumpul 114 peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu disabilitas. Keseluruhan peraturan itu masih berlaku sampai saat ini, sehingga relevan untuk menjadi bahan analisa (Zainal Abidin Pakpahan, 2021: 158). Sehingga persebaran itu juga mengindikasikan bahwa pengaturan tentang disabilitas sudah masuk dalam level teknis, bukan hanya terpusat dalam peraturan yang bersifat abstrak, yang hanya memuat prinsip saja. Jenis peraturan perundang-undangan yang terbanyak adalah Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yang masing-masing ada sebanyak 45 peraturan. Setelah itu disusul dengan keberadaan Perda sebanyak 22 peraturan dan Perpres sebanyak 2 peraturan meski penaplikasian Peraturan tersebut masih kurang optimal akibat nyatanya masih adanya perlakuan diskriminatif yang dirasakan oleh penyandang disabilitas ditambah lagi dengan perhatian pemerintah pusat belum optimal nya perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas atas belum keluarnya tentang peraturan pemerintah hingga kini atas UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Kemudian pelarangan diskriminatif bagi pengusaha terhadap pekerja penyandang disabilitas diatur dalam berbagai peraturan, seperti dalam Kepmenaker RI No: KEP-205/MEN/1999 terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) bahwa Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, harus melaporkannya kepada Menteri pejabat yang di tunjuk (Pasal 11 ayat (1) dan (2)), pelanggaran terhadap ketentuan ini akan diberikan oleh Menteri terkait yang oleh peraturan perundang-undangan ditetapkan sebagai pengawas pelaksanaan keputusan menteri yang bersangkutan. Hal senada dengan Pasal 3 Kepmenaker RI No: KEP-205/MEN/1999 adalah Pasal 26 dan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998. Pasal 5, Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1999 juga mengatur bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dalam segala aspek kehidupan, aspek kehidupan yang dimaksud tentunya juga termasuk dalam hal ketenagakerjaan.

Sebagai analisis kasus seorang karyawan penyandang disabilitas telah ditolak bekerja diperusahaan ditempat ia bekerja sebelumnya, dimana melalui lembaga Non Government Organisation (NGO) yang bernama Forum Masyarakat Madani Indonesia yang bergerak dibidang LBH, LSM dan HAM yang berorientasi kepada penindasan bagi masyarakat lemah termasuk bagi penyandang disabilitas sebagai pelanggaran HAM yang pada hakikatnya perlu untuk dilindungi secara konstitusional dan hukum di negara ini, diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas tersebut terjadi di perusahaan Pabrik PT. AH dengan nama disamarkan yang bergerak dibidang pengelolaan bahan-bahan mentah di Kabupaten labuhanbatu dimana karyawan perusahaan telah di PHK oleh pihak perusahaan dengan alasan akibat karyawan tersebut telah mengalami kecelakaan kerja diperusahaan Pabrik tersebut, sehingga mengakibatkan tangan dan kaki karyawan tersebut mengalami cacat fisik secara jasmani, setahun setelah itu karyawan tersebut sudah sehat dan berniat untuk masuk kerja lagi akan tetapi pihak perusahaan tidak menerimanya kembali, bahkan Gaji dan tunjangan yang merupakan hak nya tidak diberikan sama sekali dengan alasan bahwa karyawan tersebut selama setahun tidak bekerja, padahal pihak perusahaan mengetahui bahwa karyawan tersebut telah cuti untuk berobat demi memulihkan semua kondisi fisiknya dari penyakitnya akibat kecelakaan kerja yang dialaminya di perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut (Zainal Abidin Pakpahan, Jurnal Advokasi, 2023:38).

Kemudian karyawan meminta bantuan melalui NGO Forum Masyarakat Madani Indonesia Labuhanbatu untuk meminta bantuan hukum agar yang menjadi hak-haknya dapat diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga ketika itu kasusnya ditangani dan dijembatani oleh lembaga tersebut, sehingga dilakukan pihak lembaga NGO berupa somasi terlebih dahulu kepada pihak perusahaan, dimana somasi pertama yang dilayangkan tidak direspon oleh pihak perusahaan dan somasi berikutnya pihak perusahaan meresponnya dan terjadilah mediasi antara karyawan dengan pihak perusahaan untuk duduk bersama dalam membicarakan nasib karyawan tersebut yang secara serta merta haknya telah dilanggar oleh pihak perusahaan, kemudian mediasi telah membuahkan hasil dengan pihak perusahaan walupun masih ada kekurangan, dimana dalam proses mediasi berjalan dengan baik kepada pihak perusahaan dan menemui titik

kesepakatan yaitu pihak perusahaan bersedia memberikan seluruh gaji dan tunjangan yang menjadi hak-hak dari karyawan tersebut, akan tetapi tidak menerimanya kembali sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Padahal, Indonesia sendiri telah memiliki Undang-Undang Penyandang Disabilitas dari Undang-Undang No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang cacat menjadi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Satu diantara perubahannya adalah penggunaan kata “disabilitas” sebagai pengganti kata “cacat”. Dalam pasal 2 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas berasaskan (UU, 8:2016). Penghormatan terhadap martabat, otonomi individu, tanpa Diskriminasi, partisipasi penuh, keragaman manusia dan kemanusiaan, Kesamaan Kesempatan, kesetaraan, Aksesibilitas, kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak, inklusif, dan perlakuan khusus dan Pelindungan lebih.

Hak yang diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2016 terdapat dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 26, antara lain hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, hak kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak Aksesibilitas, hak Pelayanan Publik, hak Pelindungan dari bencana, hak rehabilitasi dan rehabilitasi, hak Konsesi. Indonesia juga secara aktif melakukan ratifikasi terhadap instrument HAM Internasional diantaranya:

1. *International Covenant on Civil and Political Rights*, disingkat ICCPR;
2. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, disingkat ICESCR;
3. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD).

Sehingga berdasarkan hukum HAM Nasional, secara tegas telah dinyatakan bahwa pelanggaran HAM dapat dilakukan oleh perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja, maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum, mengurangi, menghalangi, membatasi dan mencabut HAM seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang. Dengan demikian, pelaku pelanggaran dapat dilakukan individu, kelompok orang, dan bahkan negara.

Negara dianggap sebagai pelaku pelanggaran HAM merupakan konsekuensi dari tanggung jawab yang diembannya yaitu untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*) HAM sehingga ketika suatu Negara baik sengaja maupun karena kelalaiannya melakukan tindakan yang melanggar kewajiban tersebut, maka negara telah dianggap melakukan pelanggaran HAM.

C. Jaminan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas Sebagai Warga Negara Untuk Dapat di Pekerjakan di Indonesia

Jaminan Hak Asasi Manusia penyandang disabilitas sangat jelas telah tercantum dalam Pasal 28A-28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pencantuman hak asasi manusia dalam UUD NRI Tahun 1945, secara resmi telah menjadikannya sebagai hak konstitusional setiap warga Negara atau "*constitutional right*". Sehingga dengan adanya hak konstitusional, setiap warga Negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak-haknya yang termuat dalam UUD NRI Tahun 1945. Jaminan tersebut dapat berupa pengejawantahan hak konstitusional ke dalam undang-undang atau penyediaan ruang gugatan konstitusional ke Mahkamah Konstitusi jika ada pelanggaran terhadap hak-hak warga negara. Walaupun kenyataannya dewasa ini, penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan "sehat jasmani dan rohani" yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang. Namun dalam ketentuan Pasal 28 H ayat (2) menyatakan "setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan yang sama dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan". Diperkuat dengan Pasal 28 I ayat 2 bahwasanya "setiap orang berhak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu". Meskipun dalam ketentuan tersebut menggunakan kalimat yang umum tidak ada batasan siapa saja, sehingga penyandang disabilitas memiliki merupakan bagian di dalamnya yang memiliki hak yang sama dan perlakuan yang non diskriminatif, dengan cara-cara khusus dalam pemenuhan haknya tersebut.

Setiap orang dalam Pasal 28 H diperkuat dengan tafsir yang di berikan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 143/PUU-VII/2009 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 16/PUU-VIII/2010, dalam tafsirnya “hak konstitusional dalam Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 adalah jaminan konstitusional terhadap mereka yang mengalami peminggiran ketertinggalan, pengucilan, pembatasan, perbedaan, kesenjangan partisipasi dalam politik dan kehidupan publik yang bersumber dari ketimpangan struktural dan sosio-kultural masyarakat secara terus menerus (diskriminasi), baik formal maupun informal, dalam lingkup publik maupun privat atau yang dikenal dengan *affirmative action* (Zulfah Latuconsina, Jurnal Pandecta, Universitas Negeri Semarang, Volume 9. Nomor 2, 2014:204).” Pemenuhan terhadap penyandang disabilitas menjadi tanggungjawab pemerintah dalam hal ini sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 28 I UUD NRI 1945. Dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 ditentukan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Pengaturan dalam Undang-undang termuat dalam Undang- Undang No. 39 Tahun 1999 khususnya pada Pasal 5 ayat (3) disebutkan bahwa setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya. Yang dimaksud dengan kelompok masyarakat rentan dalam Undang-undang HAM antara lain orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang disabilitas. Dipertegas dalam Pasal 41 ayat (2) yang mengatur bahwa setiap penyandang disabilitas, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Disabilitas yang pengangguran atau yang tidak bisa mengenyam pendidikan lebih banyak dari pada orang-orang non disabilitas yang mendapatkan pekerjaan dan pendidikan yang layak Masalah “*difable*” dan “disabilitas” atau “difabilitas”, secara struktural diposisikan sebagai hal yang “dicatikan” oleh masyarakat dan pemerintah diberbagai belahan Negara didunia yang kemudian hal ini tidak terlepas dari aspek sosial budaya masyarakat di Negara yang bersangkutan (Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011). Masing-masing dari bentukan tersebut memformulasikan kepercayaan (*belief*) serta sikap-sikap yang berkontribusi secara langsung terhadap keberadaan difable atau

dikatakan sebagai salah satu bentuk penindasan difable (*disability oppression*). Budaya telah membentuk *image* masyarakat maupun Negara “mencatitkan” disabilitas, sehingga secara otomatis difable identik dengan belas kasihan, ketidakmampuan dan abnormalitas. Ini adalah contoh norma sosial yang digunakan untuk memisahkan difable dalam sistem klasifikasi sosial masyarakat yang termasuk didalamnya bagaimana mengakses pendidikan, perumahan, transportasi, layanan kesehatan dan kehidupan keluarga bagi difable secara umum.

Dilihat dari tujuannya, konvensi ini tidak hanya untuk memajukan, melindungi dan menjamin penyandang disabilitas untuk menikmati hak-hak asasi manusia dan kebebasan fundamental yang juga dapat dinikmati orang yang bukan disabel, tetapi lebih jauh dari itu mereka harus dapat menikmatinya secara penuh dan tanpa diskriminasi yang didasarkan disabilitas. Selain itu, konvensi ini juga bertujuan untuk meningkatkan penghormatan terhadap harkat dan martabat insani yang melekat pada setiap diri manusia tanpa pandang bulu, dari tujuan tersebut terlihat bahwa konvensi ini ingin menegaskan kembali bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak-hak asasi dan martabat yang harus dapat dinikmati secara penuh dan tanpa diskriminasi yang didasarkan pada disabilitas. Hal ini dipertegas dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) juga menetapkan hak-hak penyandang secara luas. Setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk di dalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, pekerjaan serta dalam keadaan darurat.

Pembedaan antara manusia normal atau non disabilitas dengan mereka yang mendapat julukan kaum “penyandang disabilitas” ternyata melahirkan berbagai diskriminasi yakni ketidakadilan yang ditimbulkan oleh julukan tersebut. Sehingga berbagai manifestasi ketidakadilan dalam setiap lini kehidupan yang ditimbulkan oleh adanya asumsi terhadap kaum disabilitas yang diakibatkan terjadinya tindakan

diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yaitu sebagai berikut (Ritzer, J., 1975: 156-157):

1. Akibat terjadi diskriminasi ekonomi sehingga melahirkan pemiskinan ekonomi terhadap kaum disabilitas. Meskipun tidak setiap marginalisasi disabilitas disebabkan oleh julukan ini, namun yang dipersoalkan dalam analisis terhadap kaum disabilitas adalah marginalisasi yang disebabkan oleh diskriminasi perbedaan karena adanya anggapan “tidak normal” terhadap kaum disabilitas;
2. Akibat terjadinya subordinasi terhadap mereka yang dicatikan. Dalam rumah tangga, masyarakat, maupun negara, banyak kebijakan dibuat tanpa sama sekali menganggap ada penyandang disabilitas, misalnya anggapan karena disabilitas atau yang dicatikan. Toh minoritas sedikit ditolong, mengapa harus dipikirkan bagaimana akses mereka pada dunia pekerjaan, misalnya, adalah bentuk subordinasi yang dimaksudkan. Bentuk dan mekanisme subordinasi tersebut dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat berbeda. Misalnya, karena anggapan bahwa cacat, tidak sempurna, dan disable, maka mereka tidak tepat posisi memimpin. Ini adalah proses subordinasi dan diskriminasi terhadap disabilitas. Bahkan, masih banyak peraturan yang menyebutkan syarat tidak sehat jasmani untuk jenis pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan kecacatan jasmani. Kebijakan publik yang mengakibatkan subordinasi dan marginalisasi kaum disabilitas itulah yang perlu dipersoalkan;
3. Akibat adanya pelabelan negatif (*stereotype*) terhadap kaum difabel dan akibat dari *stereotype* itu terjadi diskriminasi serta berbagai ketidakadilan lainnya. Dalam masyarakat banyak sekali *stereotype* yang dilabekan pada kaum disabilitas yang akibatnya membatasi, menyulitkan, memiskinkan, dan merugikan kaum disabilitas, akibat adanya keyakinan masyarakat bahwa “manusia normal” adalah produktif, misalnya maka semua kemudahan bagi yang produktif diberikan oleh negara, masyarakat, bahkan di rumah tangga mereka, sementara bangunan disabilitas dinilai “tidak produktif” karenanya boleh dibayar lebih rendah atau tidak perlu melakukan investasi yang memungkinkan mereka berdaya dan menyumbangkan berupa fikiran dan tenaga;

4. Akibat kekerasan (*violence*) terhadap disabilitas. Kekerasan disini mulai dari kekerasan fisik seperti pemukulan, sampai kekerasan dalam bentuk yang lebih halus seperti pelecehan, dan pelecehan seksual sehingga menganggap tidak mampu, penciptaan ketergantungan, dan sebagainya. Banyak sekali kekerasan terjadi pada disabilitas yang ditimbulkan oleh karena adanya *stereotype* terhadap kaum disabilitas. Satu diantaranya kekerasan ada pada disabilitas yang dilakukan oleh negara karena biasa dari kaum cendekia adalah tidak dibukanya akses sarana publik kaum disabilitas. Maka yang dimaksud akses publik tersebut termasuk di dalamnya prasarana fisik. Akan tetapi, yang lebih besar namun tidak secara mudah dilihat adalah dalam bentuk kebijakan sosial, kebijakan politik, dan kebijakan ekonomi. Untuk mengidentifikasinya memerlukan kajian yang mendalam;
5. Akibat sempitnya akses sosial dan budaya serta fisik bagi kaum disabilitas ini telah menyulitkan ruang gerak kaum disabilitas dan telah mengakibatkan beban kerja yang luar biasa bagi kaum disabilitas baik di lingkungan domestik maupun publik;
6. Akibat Penegakan hukum yang lemah, meskipun Indonesia sudah memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas, namun pemerintah masih belum mengesahkan peraturan pemerintahnya untuk melaksanakan UU tersebut. Selain itu, Indonesia masih belum memiliki mekanisme pengawasan yang berfungsi untuk memantau isu disabilitas. Dengan kata lain, belum ada institusi yang dapat memastikan bahwa pemerintah melakukan yang terbaik untuk melibatkan penyandang disabilitas di masyarakat (inklusi disabilitas). Kemudian lemahnya penegakan hukum berdampak pada minimnya kesadaran pejabat pemerintah tentang perubahan yang dibawa oleh UU yang baru. Para pejabat ini juga tidak memahami apa yang mereka mesti lakukan terkait UU Disabilitas yang baru. Minimnya proses transfer pengetahuan dari pejabat di tingkat nasional ke daerah mengakibatkan banyak pejabat daerah masih melihat penyandang disabilitas sebagai kelompok yang perlu dikasihani dan bukan diberdayakan;
7. Akibat adanya stigma dari masyarakat umum secara negatif, masyarakat penyandang disabilitas menghadapi diskriminasi karena banyak orang memandang rendah mereka dan menganggap mereka tidak mampu melakukan pekerjaan yang biasa dikerjakan

orang yang bukan penyandang disabilitas. Stigma ini mendorong rendahnya tingkat pekerjaan dan pendidikan penyandang disabilitas. Keluarga penyandang disabilitas cenderung untuk tidak menyekolahkan anaknya. Dan jika mereka menyekolahkan anaknya, anak-anak tersebut akan mengalami perundungan/dibully sehingga mereka menjadi enggan untuk menyelesaikan pendidikannya. (<https://www.suryaden.com/syahadat-indonesia...>, 2 Januari, 2024).

Minimnya partisipasi penyandang disabilitas dalam proses pembangunan juga diperparah dengan banyaknya penyandang disabilitas yang tidak bisa mendapatkan pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa hanya 24% penyandang disabilitas yang berumur 18-64 tahun bekerja pada tahun 2018. Sedangkan untuk kelompok non disabilitas, angka rekrutmen bisa mencapai 42.8% pada kelompok umur yang sama.

Maka untuk itu dan oleh karenanya analisis terhadap kaum disabilitas di atas memberi perangkat teoritik untuk memahami sistem ketidakadilan terhadap kaum disabilitas. Kedua jenis manusia yang normal dan yang dicatikan sesungguhnya bisa menjadi korban dari sistem ketidakadilan tersebut. Sehingga yang menjadi korban ketidakadilan hanya kaum disabilitas dan analisis ini hanya menjadi alat perjuangan kaum disabilitas. Alat analisis terhadap kaum disabilitas ini seharusnya juga berguna bagi setiap gerakan sosial untuk menjelaskan sistem ketidakadilan sosial secara tuntas. Tanpa memasukkan analisis terhadap kaum disabilitas, setiap gerakan menegakkan keadilan sosial dan hak-hak asasi manusia akan menjadi reduksionistik, karena lebih memusatkan perhatian perubahan sosial bagi semua selain penyandang disabilitas.

Analisis terhadap kaum disabilitas dapat membantu untuk mengarahkan perhatian gerakan, tidak saja pada penyandang cacat belaka, melainkan pada sistem dan struktur sosial yang dikonstruksi oleh keyakinan atau ideologi sosial yang biasa terhadap kaum disabilitas. Kalau kaum disabilitas dikorbankan oleh suatu sistem sosial, dalam analisis terhadap kaum disabilitas, maka seyogianya bukanlah kaum disabilitas yang menjadi obyek dan pangkal masalah, melainkan sistem sosial yang diperjuangkan oleh gagasan pembangunan sosial. Dengan demikian, perubahan sosial terhadap kaum disabilitas menjadi sangat strategis, bukan saja bagi kaum yang memperjuangkan nasib kaum

disabilitas, melainkan juga sangat diperlukan bagi setiap Pembangunan Sosial. Usaha pemberdayaan (*empowerment*) dan perubahan struktur terhadap kaum disabilitas inilah yang dikenal dengan pendekatan pemberdayaan terhadap para disabilitas.

SIMPULAN

Kepastian hukum bagi penyandang disabilitas dalam dunia pekerjaan di Indonesia yang berada di instansi pemerintahan atau instansi swasta masih jauh dari kepastian dan keadilan yang menyentuh bagi disabilitas, dikarenakan pihak pemerintah dan pihak perusahaan swasta belum mampu sepenuhnya untuk dapat mengakomodir hak-hak kepentingan hidup dan hajat para penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan bahkan tidak jarang penyandang disabilitas malah sebagai korban dari tindakan diskriminatif oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab dalam melakukan perbuatan diskriminatif tersebut yang justru dalam kajian undang-undang HAM masuk sebagai kategori pelaku pelanggaran HAM yang secara normatif undang-undang dan regulasi lainnya sangat mengatur untuk itu sebagai mana dipertegas dalam Pasal 144-145 Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas mesti undang-undang tersebut belum optimal dalam penerapannya secara *de facto* di tiap-tiap daerah dan perusahaan sehingga masih terlihat banci untuk menegakkan supremasi hukum terhadap hak asasi manusia para penyandang disabilitas yang notabennya kepastian hukum dapat ditegakkan bagi disabilitas sehingga penting adanya penerapan hukum yang pasti dari regulasi yang ada saat ini dengan jelas agar penyandang disabilitas mendapatkan lebih kepastian terhadap hak yang sama secara adil dalam menegakkan kebenaran dan keadilan tanpa pandang bulu.

DAFTAR PUSTAKA

- El Muhtaj, Majda, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan : Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai* Jakarta: Sinar Grafika, 2007, Cetakan Kedua.
- International Labour Office, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO Publication, 2006.

- Latief, M. Syahbuddin, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Laperia Pustaka Utama, 1999.
- Majda, El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Marzuki, Suparman, *Pengadilan HAM di Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Pakpahan, Abidin, Zainal, *Eksistensi Lembaga Peradilan HAM Dalam Mengadili Tindakan Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas Sebagai Pelanggaran HAM Ringan di Indonesia*, Disertasi, Medan: Program Doktor Ilmu Hukum FH-USU, 2021.
- Sidharta, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, 2006.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*: Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Ritzer, J., *Sociology: A Multiple Paradigm Science*, dalam jurnal *The American Sociologist* No. 10, 1975.
- Zainal Abidin Pakpahan, *Human Right Akibat Tindakan Diskriminatif Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*, *Jurnal Advokasi*, P.ISSN Nomor 2337-7216, E ISSN Nomor 2620-6625, hal. 38.
- Zulfah Latuconsina, *Afirmasi Kebijakan Pemerintah dalam Fasilitasi Kerja Bagi Penyandang Disabilitas*, *Jurnal Pandecta*, Universitas Negeri Semarang, Volume 9. Nomor 2. Terbit Januari 2014, hal. 204.
- Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 pada 25 Provinsi yang berada di Indonesia. Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Penjelasan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan CRPD.
- Mengenal Kovenan Hak Sipil dan Politik. <http://indraswat.wordpress.com>, tanggal akses 12 September 2017.
- <https://www.suryaden.com/syahadat-indonesia/analisis-kritis-diskriminasi-terhadap-kaum-difabel>, diakses pada tanggal 2 Januari 2024.