



LITERATURE REVIEW : TANTANGAN SERTA SOLUSI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPATKAN PERLINDUNGAN PEMENUHAN HAK PEKERJAAN

Haniifa Mawarningsih

Universitas Binawan

Hastin Trustisari

Universitas Binawan

Jl. Dewi Sartika No.25-30 Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi Penulis : Haniifa.082111001@student.binawan.ac.id

Abstract. *People with disabilities often face challenges in gaining equal access to employment opportunities. Limited access and infrastructure, discrimination, and lack of education and skills are the main obstacles. This article aims to provide equal access to education and skills training, create an inclusive work environment, and implement policies that support quotas for workers with disabilities and equal access to infrastructure and technology. This assessment method uses literature studies with online narrative types on Google Scholar. Conclusion: The importance of cross-sector collaboration to create an inclusive and fair work environment for all individuals, including people with disabilities. So that their rights to get work can be protected and fulfilled optimally in the future. It is hoped that these suggestions can create an inclusive and fair work environment for all individuals, including people with disabilities, so that their rights to obtain work can be protected and fulfilled*

Keywords: *Persons with Disabilities, Access to Employment Opportunities, Employment Inclusion.*

Abstrak. Penyandang disabilitas sering menghadapi tantangan dalam memperoleh akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan. Keterbatasan akses dan infrastruktur, diskriminasi, serta kurangnya pendidikan dan keterampilan menjadi hambatan utama. Artikel ini bertujuan untuk memberikan akses yang setara terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta menerapkan kebijakan yang mendukung kuota pekerja penyandang disabilitas dan akses yang setara terhadap infrastruktur dan teknologi. **Metode** pengkajian ini menggunakan studi literature dengan jenis naratif secara *online* di *google scholar*. **Kesimpulan** pentingnya kerjasama lintas sektor untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas. Sehingga hak – hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan dapat terlindungi dan terpenuhi secara optimal di masa depan. **Saran** diharapkan tercipta lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas, sehingga hak-hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan dapat terlindungi dan terpenuhi.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Akses Kesempatan Pekerjaan, Inklusi Kerja.

PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris disability (jamak: disabilities) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Undang undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Pasal 4) Penyandang Disabilitas Ganda atau multi adalah

Penyandang Disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas runguwicara dan disabilitas netra-tuli (Hastin Trustisari & Mari Esterilita, 2020). Penyandang disabilitas merupakan bagian penting dari masyarakat yang sering kali menghadapi tantangan dalam mendapatkan pekerjaan. Perlindungan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan menjadi sebuah isu yang penting dalam upaya menciptakan kesetaraan di tempat kerja. Dalam konteks ini, perlindungan hak-hak mereka dan upaya untuk memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan merupakan aspek penting dari hak asasi manusia yang harus dihormati dan dipenuhi oleh setiap negara menurut (Fratiwi, 2021). Pentingnya perlindungan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan tidak hanya bersifat moral, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi dan sosial yang signifikan. Dengan memberikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan, masyarakat dapat memanfaatkan beragam bakat dan kontribusi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Hal ini dapat meningkatkan keragaman di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang inklusif, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat oleh (Susiana & Wardah, 2019).

Dari bahan literatur yang telah saya baca, terdapat dua fokus utama yang dibahas. Jurnal pertama membahas bagaimana hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di BUMN dipenuhi. Penelitian ini menyoroti tantangan dan peluang dalam pemenuhan hak tersebut, terutama dalam konteks BUMN di Aceh. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hak-hak tersebut belum terpenuhi di BUMN di Aceh. Sementara itu, jurnal lain membahas bagaimana hak disabilitas dalam pencarian pekerjaan di perusahaan swasta dan BUMN dilindungi. Penelitian ini menekankan bahwa individu dengan disabilitas memiliki hak yang setara dengan pekerja non-disabilitas, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menurut (Susiana & Wardah, 2019). Pemerintah juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, terutama dalam hal mendapatkan pekerjaan. Pentingnya perlindungan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan tidak hanya bersifat moral, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi dan sosial yang signifikan oleh (Istifarroh & Nugroho, 2019). Dengan memberikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan, masyarakat dapat memanfaatkan beragam bakat dan kontribusi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Hal ini dapat meningkatkan keragaman di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang inklusif, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat. Namun, meskipun ada upaya yang dilakukan untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam prakteknya menurut (Setiap et al., 2022.). Diskriminasi, ketidaksesuaian lingkungan kerja, dan kurangnya kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas masih menjadi hambatan utama dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi mereka..

Namun, meskipun ada upaya yang dilakukan untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam prakteknya. Diskriminasi, ketidaksesuaian lingkungan kerja, dan kurangnya kesadaran tentang kebutuhan

penyandang disabilitas masih menjadi hambatan utama dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi mereka menurut (Fратиwi, 2021). Oleh karena itu, upaya untuk mengeksplorasi dan menerapkan strategi yang efektif dalam melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan menjadi sangat penting dalam konteks sosial dan ekonomi saat ini. Sebagai hasilnya, jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi isu-isu yang berkaitan dengan perlindungan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, serta memberikan wawasan yang mendalam tentang tantangan, peluang, dan solusi yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan kajian literature review dengan menggunakan metode naratif, untuk melakukan kajian literature secara kualitatif yang bertujuan untuk menyusun sebuah tinjauan atau rangkuman dari hasil - hasil peneliti sebelumnya tentang suatu topik tertentu. Metode ini bisa digunakan untuk meneliti atau menganalisis suatu penelitian terdahulu untuk dibuat dan dikemas dalam versi terbaru. Kajian literature ini ditemukan melalui *google scholar* dari tahun 2017 sampai dengan 2023 dengan menggunakan kata kunci : penyandang disabilitas, akses kesempatan pekerjaan, inklusi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Lingkungan Kerja Swasta dan BUMN

Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di lingkungan kerja swasta dan BUMN merupakan isu yang penting dalam menciptakan kesetaraan di tempat kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak menurut (Alizah, 2023). Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta juga menegaskan pentingnya pengakuan dan perlindungan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan.

Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di lingkungan kerja swasta dan BUMN telah diatur dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini mengatur mengenai ragam penyandang disabilitas, hak mereka, pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, serta kewajiban pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, dan swasta terkait penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan penyandang disabilitas 2% dari total pegawai, sedangkan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas 1% dari total pegawai

Meskipun telah ada regulasi yang mengatur pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan, masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Beberapa kendala tersebut antara lain adalah adanya diskriminasi pada pekerjaan dan posisi tertentu, kesenjangan antara kompetensi dan syarat penerimaan pada lingkungan kerja, serta rendahnya pendidikan dan keterampilan penyandang disabilitas

Selain itu, di sektor swasta, kuota pekerja penyandang disabilitas hanya 1%, yang menunjukkan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan masih belum terpenuhi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan, terutama di sektor swasta, yang belum menerapkan aturan kuota pekerja penyandang disabilitas, mengakibatkan banyak disabilitas yang memiliki keahlian atau kelebihan di bidang tertentu masih menganggur atau belum bekerja. Tantangan utama dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas meliputi diskriminasi, kesenjangan kompetensi, dan kurangnya penerapan aturan kuota pekerja penyandang disabilitas di sektor swasta menurut (Wiraputra, 2021). Upaya untuk mengeksplorasi dan menerapkan strategi yang efektif dalam melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan menjadi sangat penting dalam konteks sosial dan ekonomi saat ini. Hal ini membutuhkan kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

2. Perlindungan Hak Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan

Melindungi hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan adalah komponen krusial dalam menciptakan kesetaraan di tempat kerja. Pasal 28D ayat (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dengan pekerja non-disabilitas menurut (Itasari, 2020). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tantangan yang dihadapi dalam prakteknya. Diskriminasi, ketidaksesuaian lingkungan kerja, dan kurangnya kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas masih menjadi hambatan utama dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi mereka. Perusahaan dapat mendukung hak disabilitas dengan berbagai cara, termasuk memastikan kesetaraan akses terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilakukan dengan mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan aturan yang berlaku, kebijakan yang mengakui, melindungi, dan memenuhi hak-hak disabilitas sebagai bagian dari keberagaman dan potensi yang harus diberi kesempatan untuk mencapai tingkat kesetaraan, keseimbangan, dan kesepadanan yang sama dengan yang lain. Perusahaan juga dapat memastikan bahwa lingkungan kerja mereka dapat mendukung keberagaman dan inklusi, termasuk menyediakan fasilitas yang memudahkan bagi penyandang disabilitas untuk beraktivitas dan memberikan panduan sederhana ketika terjadi bencana oleh (Arrivanissa, 2023).

Perusahaan juga dapat memanfaatkan peluang bisnis digital untuk mendukung penyandang disabilitas dalam berkompetisi di bidang kewirausahaan digital. Dalam era digitalisasi industri seperti sekarang, kelompok disabilitas juga memiliki peluang besar dalam berkompetisi di bidang kewirausahaan digital menurut (Purnomosidi, 2017).

Dengan memanfaatkan peluang bisnis digital secara optimal, kelompok disabilitas dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian ekonomi mereka. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat mendukung hak disabilitas dengan memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk berkompetisi di berbagai bidang, termasuk di bidang kewirausahaan digital. Pemerintah juga mendorong perusahaan untuk semakin tanggap membangun ekosistem ketenagakerjaan yang semakin setara dan inklusif. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mendukung hak disabilitas dengan memastikan bahwa kebijakan ini dilaksanakan secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas menurut (Fikri, 2023).

Berikut adalah 3 contoh perlindungan hak disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan:

- a) Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menetapkan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesempatan kerja yang adil bagi penyandang disabilitas dan mendorong inklusi di lingkungan kerja.
- b) Perlindungan Hukum: Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas terkait dengan hak memperoleh pekerjaan. Hal ini mencakup larangan diskriminasi dan penekanan pada kesetaraan akses terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.
- c) Pemberdayaan Melalui Kewirausahaan Digital: Perusahaan dapat mendukung penyandang disabilitas dengan memanfaatkan peluang bisnis digital untuk mendukung mereka dalam berkompetisi di bidang kewirausahaan digital. Ini menciptakan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengembangkan potensi ekonomi mereka secara mandiri dan meraih kesetaraan dalam dunia kerja.

3. Tantangan dan Solusi dalam Memastikan Akses yang Setara Terhadap Kesempatan Pekerjaan

Tantangan dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat meliputi beberapa aspek. Salah satunya adalah keterbatasan akses dan infrastruktur yang menjadi hambatan utama bagi penyandang disabilitas. Tidak semua penyandang disabilitas memiliki akses yang sama terhadap teknologi, fasilitas, atau lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan mereka menurut (Fikri, 2023). Hal ini menciptakan kesenjangan dalam kesempatan belajar dan akses terhadap pekerjaan antara mereka yang memiliki akses dan mereka yang tidak. Selain itu, diskriminasi dan kesenjangan sosial juga menjadi tantangan serius. Penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dan kesenjangan sosial dalam mendapatkan pekerjaan, baik dalam bentuk ketidaksesuaian lingkungan kerja, kurangnya kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas, maupun adanya stigma negatif terhadap kemampuan mereka oleh (Abdussamad, 2023). Tantangan lainnya adalah kurangnya pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja. Banyak penyandang disabilitas

menghadapi kesulitan dalam memperoleh pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Tantangan dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat meliputi:

1. **Keterbatasan Akses dan Infrastruktur:** Tantangan utama yang dihadapi penyandang disabilitas adalah keterbatasan akses dan infrastruktur. Tidak semua penyandang disabilitas memiliki akses yang sama terhadap teknologi, fasilitas, atau lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan mereka. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam kesempatan belajar dan akses terhadap pekerjaan antara mereka yang memiliki akses dan mereka yang tidak .
2. **Diskriminasi dan Kesenjangan Sosial:** Penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dan kesenjangan sosial dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat berupa ketidaksesuaian lingkungan kerja, kurangnya kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas, atau adanya stigma negatif terhadap kemampuan mereka. Diskriminasi ini dapat menghambat akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.
3. **Kurangnya Pendidikan dan Keterampilan:** Banyak penyandang disabilitas menghadapi tantangan dalam memperoleh pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja. Kurangnya akses terhadap pendidikan yang inklusif dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dapat menjadi hambatan dalam memasuki pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Solusi untuk mengatasi tantangan ini meliputi memberikan akses yang setara terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas di tempat kerja. Selain itu, perlunya kebijakan yang mendukung kuota pekerja penyandang disabilitas dan pemberian akses yang setara terhadap infrastruktur dan teknologi juga menjadi bagian dari solusi untuk memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menurut (Annisa Wulandari, 2023). Untuk mengatasi tantangan ini, solusi yang dapat diimplementasikan termasuk memberikan akses yang setara terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas di tempat kerja. Perlunya kebijakan yang mendukung kuota pekerja penyandang disabilitas dan pemberian akses yang setara terhadap infrastruktur dan teknologi juga menjadi bagian dari solusi untuk memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan implementasi langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas, sehingga hak-hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan dapat terlindungi dan terpenuhi.

KESIMPULAN

Dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Keterbatasan akses dan infrastruktur, diskriminasi, serta kurangnya pendidikan dan keterampilan menjadi hambatan utama. Untuk mengatasi tantangan ini, solusi yang dapat diimplementasikan termasuk memberikan akses yang setara terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kesadaran tentang kebutuhan penyandang disabilitas di tempat kerja. Perlunya kebijakan yang mendukung kuota pekerja penyandang disabilitas dan pemberian akses yang setara terhadap infrastruktur dan teknologi juga menjadi bagian dari solusi untuk memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan implementasi langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas, sehingga hak-hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan dapat terlindungi dan terpenuhi.

Daftar Pustaka

- A, A. O., Putri, A. I., Matthew, K., & Universitas, H. (2023). *23-Moderasi-0101-464 (1)*. 2023, 1–17. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Abdussamad, Z., Apripari, A., Muhtar, M. H., Ahmad, A., Bakung, D. A., & Imran, S. Y. (2023). Pendekatan Cultural Studies Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Boalemo. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 5272–5279. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/16597>
- Alizah, B., Ilmiawati, D., Trisnawati, A., & Mawar, M. (2023). Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN. *Journal on Education*, 5(3), 8627–8639. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1653>
- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *El-Dusturie*, 2(1), 39–58. <https://doi.org/10.21154/el-dusturie.v2i1.6080>
- Fikri, A., Widya Kartika, A., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas. *Inklusi*, 10(1), 23–48. <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>
- Fratiwi, A. (2021). Tinjauan Yuridis Transaksi Financial Technology di Indonesia. *Media of Law and Sharia*, 2(4), 367–382. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.12828>
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan

- Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Itasari, E. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kalimantan Barat. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 32(1), 70–82. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/integralistik/article/view/25742>
- Purnomosidi, A. (2017). Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 161. <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>
- Setiap, A., Alternatif, L. P., Anak, P. P., Sosial, L. K., Kesejahteraan, L., Anak, S., Lksa, P., Anak, K. H., Nasional, S., Anak, P., Lksa, S. D. M., & Kunci, K. (n.d.). *THE PRACTICE OF PROTECTION OF ABANDONED CHILDREN IN CHILD SOCIAL*. 8(01).
- Susiana, & Wardah. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh. *Law Reform: Jurnal Pembaharuan Hukum*, 15(2), 225–238. <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasisya*, 1(1), 34–45.