



HAK – HAK ALAMI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DAN KEWAJIBAN HUKUM BAGI PERUSAHAAN

Miftakhul Shodikin

Article History:

Submitted: 20– 11 – 2023

Revised: 12 – 12 - 2023

Accepted: 21– 12 - 2023

Keywords:

Workers, Persons with Disabilities, Natural Rights, Company

Kata Kunci:

Pekerja, Penyandang Disabilitas, Hak-Hak Alami, Perusahaan

Koresponding:

Magister Ilmu Hukum
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya, Indonesia

Email:

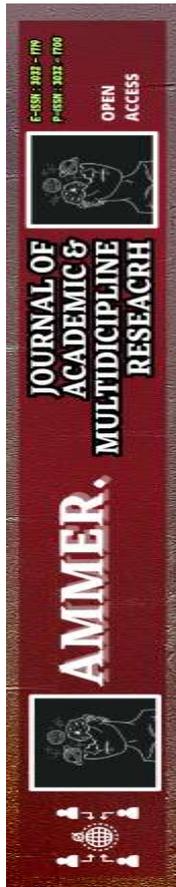
shodikinmiftakhul@gmail.com

Abstract

Physical and mental limitations experienced by persons with disabilities are a challenge in competing in the world of work. Whereas the constitution has mandated in Article 27 Paragraph (2) relating to equality that the state guarantees every citizen to get a job and a decent livelihood. This research is conducted with prescriptive normative analysis by interpreting, harmonizing, systematizing and legal invention using deductive logical reasoning. The results show that workers with disabilities in their natural rights must be seen as part of human diversity, not as a disorder or disease. So that it is an obligation for companies as job providers to meet the needs of people with disabilities at work.

Abstrak

Keterbatasan fisik maupun mental yang dialami oleh penyandang disabilitas menjadi tantangan tersendiri dalam persaingan di dunia kerja. Padahal konstitusi telah mengamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) yang berkaitan dengan persamaan kedudukan bahwa negara menjamin setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Penelitian ini melakukan dengan analisis normatif preskriptif dengan cara menafsirkan, hermonisasi, sistematisasi serta invensi hukum dengan menggunakan penalaran logika deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja penyandang disabilitas dalam hak-hak alaminya harus dipandang sebagai bagian dari keragaman manusia, bukan sebagai gangguan atau penyakit. Sehingga menjadi kewajiban bagi perusahaan sebagai penyedia pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas dalam bekerja.



PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, penghormatan kepada penyandang disabilitas merupakan salah satu prinsip utama dalam mewujudkan masyarakat yang inklusif. Hal yang mendasari adanya penghormatan penyandang disabilitas mencerminkan nilai-nilai dasar kemanusiaan, persamaan hak, dan pengakuan akan keberagaman (Hamidi, 2016). Landasan tersebut menjamin serta mendukung pandangan bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlakuan yang adil, hak yang sama, serta kesempatan untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam masyarakat. Masyarakat yang berpegang pada landasan filosofis ini dapat menciptakan lingkungan inklusif yang memungkinkan setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, untuk berkembang dan memberikan kontribusi tanpa hambatan.

Bagaimana pandangan masyarakat terhadap penyandang disabilitas telah berubah. Dalam sejarahnya, penghormatan terhadap penyandang disabilitas mencerminkan evolusi pandangan masyarakat dari zaman kuno hingga saat ini. Dahulu, orang-orang dengan disabilitas dipandang sebagai beban atau bahkan dikucilkan dari masyarakat. Mereka dianggap sebagai orang yang terkutuk atau dimusuhi oleh dewa. Namun sekarang, kita mulai menyadari bahwa mereka juga manusia dan berhak diperlakukan dengan hormat. Kita mulai memahami bahwa keberagaman itu indah, dan setiap orang - tak peduli seberapa jauh mereka berbeda dari kita - dapat memberikan kontribusi unik pada dunia ini. Artikel ini akan membahas perjalanan panjang menuju perubahan cara pandang kita, dari rasa takut ke rasa hormat terhadap sesama. Gerakan hak-hak penyandang disabilitas terus bekerja untuk memastikan bahwa hak-hak ini tetap dihormati dan diperjuangkan dalam masyarakat modern (Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, 2019).

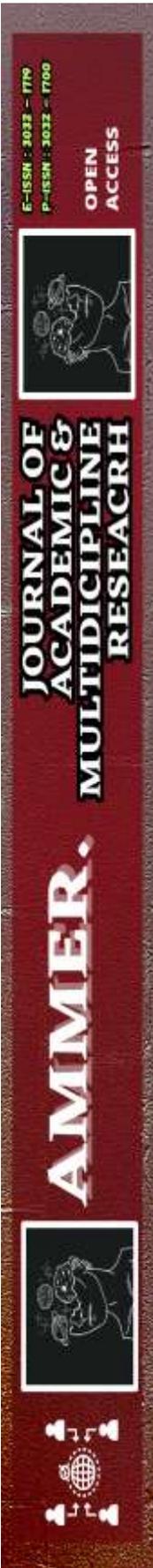
Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (KBBI, 2022) menjelaskan bahwa "Penyandang" diartikan dengan orang yang menderita sesuatu sedangkan "disabilitas" diartikan sebagai keterbatasan individu dalam segi fisik, mental, intelektual atau sensorik, dapat disimpulkan bahwa "penyandang disabilitas" adalah seseorang yang memiliki keterbatasan dalam segi fisik, mental, intelektual maupun sensorik dalam jangka waktu yang lama, keterbatasan-keterbatasan tersebut membuat penyandang disabilitas terhambat dalam berinteraksi dengan sesama individu dan terhambat untuk menerima perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar mereka. Sementara itu, Pasal 1 Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjelaskan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dalam jangka waktu yang lama sehingga mengalami hambatan dan kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya keterbatasan fisik maupun mental yang dialami oleh kaum disabilitas, menjadi tantangan tersendiri dalam bersaing di dunia kerja tak terkecuali menghindari perlakuan diskriminasi ketika bekerja. Masih banyak masyarakat beranggapan bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang sakit dan tidak berdaya. Padahal Undang-Undang Dasar 1945 telah menegaskan dalam Pasal 27 Ayat (2) yang berkaitan dengan persamaan kedudukan bahwa negara menjamin setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Amanat konstitusi tersebut sangat jelas mengatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya, tidak ada diskriminasi dan pembeda. Hal tersebut sejalan dengan prinsip hak asasi manusia yang tidak bertumpuh kepada perbedaan suku, agama bahkan kelainan fisik. Sehingga berdasarkan perihal tersebut, dengan ini penulis akan melakukan penelitian yakni "**Hak-Hak Alami Pekerja Penyandang Disabilitas Dan Kewajiban Hukum Bagi Perusahaan**".

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini termasuk dalam penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian guna mencari serta memformulasikan argumentasi hukum lewat analisis kepada isu permasalahan (Bachtiar & Yanto, 2018). Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perundang-undangan (statute approach). Lalu, terhadap penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum yang menggunakan metode inventarisasi serta kategorisasi. Sedangkan teknik analisis adalah teknik analisis normatif preskriptif dengan cara menafsirkan, harmonisasi, sistematisasi serta invensi hukum dengan menggunakan penalaran logika deduktif.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-Hak Alami Pekerja Penyandang Disabilitas

Hak alami merupakan salah satu dari empat teori Hak Asasi Manusia yakni *Natural Rights Theory* (Lubis, 2005). Hak tersebut merupakan hak yang melekat pada dirinya sejak dilahirkan, Hak asasi manusia hak yang dimiliki oleh setiap manusia dalam segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia.

Hak-hak alami ini merupakan suatu hak yang dianggap berasal dari alam, alam semesta, atau Tuhan, bukan dari hukum atau peraturan manusia. Menurut John Locke, Setiap manusia memiliki hak asasi manusia yang melekat pada dirinya sejak dilahirkan, Hak asasi manusia hak yang dimiliki oleh setiap manusia dalam segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia. Sementara itu, Manfred Nowak dalam (S. Marzuki & Riyadi, 2008) (Marzuki, 2008), menyebutkan bahwa terdapat 4 prinsip Hak Asasi Manusia yaitu; universal (universality), tak terbagi (Indivisibility), saling bergantung (Interdependent) dan saling terkait (Interrelated), dari ke empat prinsip tersebut, Rhona K.M. Smith (Smith, 2022) menambahkan tiga prinsip yaitu; kesetaraan (Equality), non-diskriminasi (non discrimination) dan martabat manusia (Human Dignity).

a. Universality

Hak-hak alami berlaku untuk semua orang, tanpa memandang ras, agama, jenis kelamin, atau latar belakang sosial ekonomi. Mereka inheren dalam keberadaan manusia. Sehingga dalam konteks ini, pekerja penyandang disabilitas mereka sama dan setara dengan manusia lainnya dan memiliki hak-hak yang sama juga.

b. Indivisibility

Prinsip ini dimaknai dengan semua hak asasi manusia adalah sama-sama penting dan oleh karenanya tidak diperbolehkan mengeluarkan hak-hak tertentu atau kategori hak tertentu dari bagiannya. Artinya bahwa penyandang disabilitas tidak bisa menerima hak politik tanpa diberengi dengan hak-hak sosial, budaya bahkan mendapatkan kerja.

c. Interdependent

Prinsip ini dimaknai dengan jenis hak tertentu akan selalu bergantung dengan hak yang lain. Contohnya, hak atas pekerjaan akan bergantung pada terpenuhinya hak atas pendidikan.

d. Interrelated

Prinsip ini dipahami bahwa satu hak akan selalu terkait dengan hak yang lain. Artinya seperti penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan saling terkait dengan hak-hak yang lain seperti mendapatkan pendidikan, hak menyatakan pendapat, hak untuk hidup dan hak-hak lainnya. Sehingga jika satu mata rantai hak itu putus, maka hak-hak yang lain akan terlanggar

e. Equality

Kesetaraan dalam hal ini mengacu pada perlakuan yang adil dan setara terhadap semua individu, termasuk penyandang disabilitas. Penting untuk memahami bahwa kesetaraan tidak berarti memberikan perlakuan yang sama kepada semua orang, tetapi memberikan perlakuan yang setara dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi khusus individu, termasuk penyandang disabilitas.

f. Non-Discrimination

Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau memiliki kesempatan yang tidak setara seperti ketidaksetaraan.

g. Human Dignity

Prinsip human dignity menekankan bahwa manusia layak dihormati dan dilindungi sebagai individu yang memiliki kebebasan, hak, dan nilai moral. Artinya, setiap orang memiliki hak untuk dihormati, diakui, dan diperlakukan dengan layak, tanpa memandang asal usul, ras, agama, gender, orientasi seksual, atau kondisi sosial ekonomi mereka.

Tidak terpenuhinya hak-hak alami bagi penyandang disabilitas tersebut, implikasinya adalah pelanggaran hak asasi manusia. Pada posisi ini, pelanggaran hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dan/atau disematkan kepada negara (pemerintah : eksekutif, legislatif dan yudikatif). Ketidakmauan (unwillingness) dan ketidakmampuan (inability) negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak bagi penyandang disabilitas terutama memberikan pekerjaan yang layak adalah sama artinya sebagai pelanggaran hak asasi manusia pasif (human rights violation by omission). Sedangkan kegagalan negara untuk menghormati disebut sebagai pelanggaran hak asasi manusia (Ashri, 2018).

Hak – Hak Alami Pekerja Penyandang Disabilitas Dan Kewajiban Hukum Bagi Perusahaan....

Miftakhul Shodikin_ Copyright@2024.



Penting untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses yang setara terhadap teknologi informasi dan komunikasi. Ini termasuk penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras khusus yang memungkinkan mereka menggunakan komputer dan internet dengan nyaman. Dengan memastikan kesetaraan untuk penyandang disabilitas, masyarakat tidak hanya memenuhi hak asasi manusia mereka, tetapi juga membangun lingkungan yang lebih inklusif dan adil bagi semua orang. Kesetaraan memberdayakan penyandang disabilitas untuk mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat.

Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan (Abdul Latief & Tiyas Nur Haryani, 2017). Tak terkecuali bagi penyandang disabilitas yang juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan (Poerwanti, 2017).

Mendapatkan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Penyandang Disabilitas perlu mendapatkan perhatian lebih lagi dari Negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali tanpa membedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga negara tersebut. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah bagian dari hak asasi bagi setiap orang, termasuk Penyandang Disabilitas, sehingga UUD 1945 memberikan jaminan dan perlindungan hukum bagi pelaksanaannya. Oleh karena itu, untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas terutama dalam tenaga kerja diperlukan sikap adil dan penghormatan dari perusahaan sebagai pemberi kerja dengan kewajiban-kewajiban.

Kewajiban perusahaan sebagai pemberi kerja tenaga kerja penyandang disabilitas dapat diterangkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Salah satunya adalah dengan pemberian kuota khusus disabilitas. Dimana bagi sektor swasta (perusahaan) wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (UU No 8 Tahun 2016, n.d.).

Pada pasal 53 yang berbunyi :

- 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

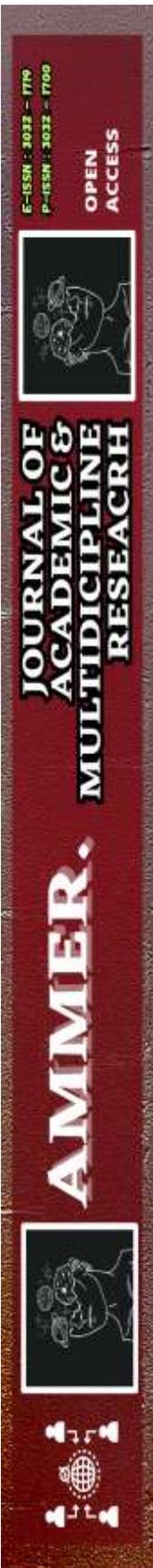
Berdasarkan Pasal 53 Ayat (1) dalam hal kuota tenaga kerja bagi penyandang disabilitas menyatakan bahwa perusahaan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah memiliki kewajiban sebanyak 2% dari jumlah pegawai atau pekerja keseluruhan. Sementara itu pada Ayat (2) dijelaskan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Lebih lanjut, Pasal 11 huruf c,d,e,f dan g menerangkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh Akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, mendapatkan program kembali bekerja, penempatan kerja yang adil, proporsional, dan Bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya. Konsekuensi dari pasal *a quo* bahwa perusahaan memiliki kewajiban memberikan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas, memberikan penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat juga memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengembangkan karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.

Kewajiban perusahaan dalam hal penyediaan akomodasi yang diterangkan dalam Pasal 11 huruf c UU Penyandang Disabilitas merupakan fasilitas yang teramat penting untuk layanan serta mekanisme bagi kebutuhan unik dari penyandang disabilitas. Dijelaskan dalam Pasal 1 angka 9 mendefinisikan bahwa akomodasi yang layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau

Hak – Hak Alami Pekerja Penyandang Disabilitas Dan Kewajiban Hukum Bagi Perusahaan....

Miftakhul Shodikin_Copyright@2024.



pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan. Sehingga dengan ini menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Hal tersebut juga ditegaskan dalam Pasal 50 Ayat (1) UU Penyandang Disabilitas. Selain itu lebih lanjut pada Ayat (2) diterangkan kewajiban perusahaan untuk membuat mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas.

Selain akomodasi, akses yang baik demi kemudahan penyandang disabilitas adalah sama pentingnya. Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 28H Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan". Bahwa yang dimaksud dengan frasa 'kemudahan' dan 'perlakuan khusus' tersebut merupakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Mengenai hal tersebut diterangkan dalam Pasal 1 angka 8 UU Penyandang Disabilitas menyebutkan aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan.

Kewajiban penyediaan akomodasi yang layak ini harus dipenuhi pertama, untuk menghadirkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Setelah terpenuhi akomodasi yang layak, maka segala ketentuan mengenai manajemen tenaga kerja penyandang disabilitas baru dapat diterapkan secara adil. Seperti contoh berikut ketika seorang pengguna kursi roda akan menghadiri sebuah wawancara kerja harus terhalang karena diadakan di lantai 2, sedangkan dalam gedung pertemuan tersebut hanya ada akses melalui tangga. Dalam kasus ini, hambatan yang dialami oleh pengguna kursi roda tersebut bukan disebabkan karena dia menggunakan kursi roda namun karena sarana dan prasarana yang tidak aksesibel untuk pengguna kursi roda naik ke lantai 2 (dua). Oleh karena itu, demi terpenuhinya hak atas mobilitas dan hak atas pekerjaan baginya, maka pemilik gedung wajib menambahkan sarana aksesibilitas pada gedung, seperti menambahkan lift atau sarana lain yang memungkinkan membantu pengguna kursi roda dapat menaiki tangga secara mandiri.

Selain itu dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja penyandang disabilitas bagi perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki beberapa kewajiban diantaranya diterangkan pada Pasal 47 dan Pasal 48 UU Penyandang Disabilitas seperti melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan; menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan; menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Pasal 49 UU Penyandang Disabilitas yakni terkait kewajiban perusahaan untuk memberikan upah yang sama dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama baik kepada tenaga kerja penyandang disabilitas atau bukan penyandang disabilitas.

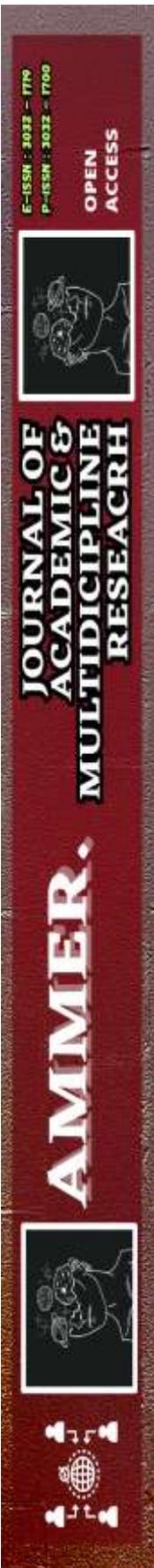
Penyandang disabilitas dipandang sebagai bagian dari keragaman manusia, bukan sebagai gangguan atau penyakit. Sehingga juga memiliki hak untuk berserikat dan berkumpul. Oleh karena itu dalam Pasal 51 UU Penyandang Disabilitas perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban menjamin penyandang disabilitas untuk dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.

KESIMPULAN

Pekerja penyandang disabilitas dalam perspektif hak-hak alaminya dipandang sebagai bagian dari keragaman manusia, bukan sebagai gangguan atau penyakit. Selain itu, perspektif ini memandang penyandang disabilitas adalah manusia yang bermartabat, sehingga setiap hambatan yang dihadapi dalam rangka pemenuhan hak-haknya haruslah dikurangi atau bahkan dihilangkan. Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas adalah kewajiban negara, bukan lagi suatu bentuk kedermawanan atau bantuan sosial yang bersifat pilihan. Sehingga tidak terpenuhinya hak-hak alami bagi penyandang disabilitas, implikasinya adalah pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan dan/atau disematkan kepada negara. Syahdan, perusahaan sebagai penyedia pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas harus memandang penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia, bukan sebagai gangguan atau penyakit. Sehingga bagi perusahaan memiliki beberapa kewajiban seperti pemberian kuota khusus bagi penyandang disabilitas, memiliki hak memperoleh akomodasi dan akses yang layak, dan mendapatkan upah yang sama seperti pekerja yang lain.

Hak – Hak Alami Pekerja Penyandang Disabilitas Dan Kewajiban Hukum Bagi Perusahaan....

Miftakhul Shodikin_Copyright@2024.



LITERATUR

- Abdul Latief, & Tiyas Nur Haryani. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik*, 12(2).
- Ashri, M. (2018). Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar. . . CV. *Social Politic Genius (SIGn)*.
- Bachtiar, S. H., & Yanto, O. (2018). *Metode Penelitian Hukum* (Dr. Oksidelfa Yanto). UNPAM PRESS. www.unpam.ac.id
- Hamidi, J. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *JH lus Quia lustum*, 23(4).
- Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara. *Jurnal Mimbar Keadilan*, 2(1).
- KBBI. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Lubis, T. M. (2005). *Jalan panjang hak asasi manusia: catatan Todung Mulya Lubis*. . Gramedia Pustaka Utama.
- Marzuki, S. , & R. E. (2008). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia.
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, 4(1).
- Smith, R. K. M. (2022). *International human rights law*. Oxford University Press.
- UU No 8 Tahun 2016. (n.d.). *UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*.

