

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM
MEMPEROLEH KUOTA 1% KESEMPATAN KERJA DI PERUSAHAAN
INDUSTRI KOTA BANDUNG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO*
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT NOMOR 7 TAHUN
2013 TENTANG PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN
PENYANDANG DISABILITAS**

Gunawan Anjas Marya Kurnia P
Febilita Wulan Sari

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Komputer Indonesia

Email : gnwnanjas17@gmail.com febi.fws@gmail.com

ABSTRAK

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup, begitu juga dengan penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup tanpa menggantung hidup kepada belas kasih orang lain, para penyandang disabilitas sering menemui hambatan dalam memperoleh pekerjaan. Para penyandang disabilitas juga mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak perusahaan yang meragukan kemampuan penyandang disabilitas. Pemerintah Daerah Jawa Barat membuat Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, ketentuan menjadi perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, dalam ketentuan ini mengatur tentang kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan industri kota bandung dan bagaimana permasalahan yang dialami perusahaan dalam melakukan implementasi mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta tindakan hukumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah Spesifikasi penelitian secara deskriptif-analitis, yaitu penggambaran peraturan-peraturan yang berlaku, dikaitkan dengan teori hukum, dan pelaksanaannya. Metode pendekatan yang dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dan hasil penelitian lapangan. Implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih belum berjalan secara optimal, dari 2 perusahaan swasta di kota Bandung, yaitu PT HI dan PT CI tidak memenuhi kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang ada, permasalahan yang kerap ditemui adalah anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak mampu bekerja dan mengganggu produktivitas perusahaan, hal tersebut dipengaruhi juga oleh kurangnya sosialisasi dari pemerintah baik pusat maupun daerah serta pengawasan akan penerapan ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Tindakan hukum yang dapat diterapkan adalah Pasal 56 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 yaitu dengan memberikan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota 1%.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; Penyandang Disabilitas.

ABSTRACT

Every human being needs a job to meet all the necessities of life, as well as disability who needs work in order to fulfill the necessities of life without hanging alive to the compassion of others, people with disabilities often encounter obstacles in obtaining jobs. People with disabilities also get unpleasant treatment from the company who doubts about the ability of disability. Local government of West Java made Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Number 7 Year 2013 About The Implementation Of The Protection Of People With Disabilities, Provisions to be legal protection for the disabled in obtaining employment, this provision governs the quota of 1% of employment opportunities for the disabled in private companies. The problem of this research is how the implementation of the quota provision of 1% of employment opportunities for the disabled in the Bandung Industrial Company and how the problems experienced by the company in implementing the 1% quota Employment opportunities for disabled and legal acts. The research method used is descriptive-analytical specification, which is the depiction of prevailing regulations, associated with legal theory, and the implementation. The method of approach that in this research is normative juridical. Data obtained from the results of the literature research and the results of field research. Implementation of 1% quota provision for those with disabilities still not running optimally, Of the 2 private companies in the city of Bandung, namely PT.HI and PT.CI do not meet the quota of 1% working opportunity for the disabled in accordance with the existing provisions, The most common problem is the assumption that the disabled is incapable of working and disrupting the company's productivity. Applicable legal action is Pasal 56 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Number 7 Year 2013 to provide administrative sanctions for the company.

Keyword : Legal Protectio; Labour; Disabilities.

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup, begitu juga dengan penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup tanpa menggantung hidup kepada belas kasih orang lain. Berbeda dengan orang-orang pada umumnya, para penyandang disabilitas sering menemui hambatan dalam memperoleh pekerjaan. Para penyandang disabilitas juga mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak perusahaan dan juga rekan kerja yang meragukan kemampuan penyandang disabilitas bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (sakernas) pada Agustus 2017, penduduk usia kerja disabilitas nasional berjumlah 21.930.529 orang. Dari jumlah itu, yang termasuk angkatan kerja sebanyak 11.224.673 orang atau 51,8% (persen). Kemudian, angkatan kerja disabilitas yang berkerja sebanyak 10.810.451 orang atau sebesar 96,31% (persen), sedangkan penganggur terbuka dari penyandang disabilitas sebanyak 414.222 orang atau 3,69% (persen)¹.

Pemerintah Indonesia sebenarnya juga telah mengatur hak-hak penyandang disabilitas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas serta Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan disabilitas yang pada dasarnya peraturan ini

¹ <http://ekonomi.bisnis.com>, diakses pada hari senin tanggal 18 Maret 2019 pukul 22.21 WIB

dikeluarkan agar terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Barat. Namun pada kenyataannya bahwa dengan dikeluarkannya peraturan tersebut, pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas belum berjalan secara optimal terutama pada aspek kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas di perusahaan-perusahaan milik swasta, milik negara, maupun perusahaan milik daerah yang masih belum memenuhi kuota 1% kesempatan kerja yang sebagaimana telah dimandatkan oleh Undang-Undang. Di kota Bandung sendiri masih banyak perusahaan swasta maupun milik negara yang belum mengimplementasikan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, dikarenakan masih banyaknya pandangan negatif yang meyakini bahwa penyandang disabilitas diyakini sebagai orang lemah, tidak bisa bekerja, tidak bisa berbuat apa-apa sehingga tidak bisa ditolong lagi untuk menjadi orang yang berpotensi dan mandiri. Tidak tersedianya aksesibilitas atau kemudahan informasi yang diterima penyandang disabilitas tersebut dalam mengakses lowongan pekerjaan yang tersedia di berbagai perusahaan, serta kurangnya sosialisasi terhadap Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas mengakibatkan perusahaan belum memahami isi dari Peraturan Perundang-undangan tersebut.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini memang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan hukum normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan².

Masih banyaknya ditemukan perusahaan yang tidak mengimplementasikan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, seperti yang penulis temukan di beberapa perusahaan di kota Bandung yaitu PT HI yang bergerak di bidang tekstil dan PT CI perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan sandal.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan industri kota Bandung dan bagaimana permasalahan yang dialami perusahaan dalam melakukan implementasi mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta tindakan hukumnya.

B. METODE PENELITIAN

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif analitis yaitu memberikan gambaran melalui data-data dan fakta yang ada baik berupa :

a. Data Sekunder Bahan Hukum Primer

yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hlm. 50.

- 4) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.
- b. Data Sekunder Bahan Hukum Sekunder
 - a) Yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya yaitu berupa doktrin-doktrin atau pendapat para ahli terkemuka.
 - c. Data Sekunder Bahan Hukum Tersier
 - b) yaitu bahan-bahan berupa artikel-artikel yang di dapat dari media massa baik media elektronik maupun media cetak.
2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu secara yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, asas atau dogma-dogma. Penulisan hukum ini, penelitian mencoba melakukan penafsiran gramatikal yaitu penafsiran yang dilakukan dengan cara melihat arti kata Pasal dalam Undang-undang. Peneliti melakukan penafsiran hukum sosiologis yaitu penafsiran yang dilakukan menghadapi kenyataan bahwa kehendak menekankan pada ilmu hukum dengan berpegangan dengan segi-segi yuridis.
3. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Studi Kepustakaan (*library research*) dilakukan untuk memperoleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
 - b. Studi Lapangan (*field research*) dilakukan untuk menunjang dan melengkapi studi kepustakaan.
4. Lokasi Penelitian
 - a. Penelitian Kepustakaan
 - 1) Perpustakaan Universitas Komputer Indonesia yang bertempat di jalan Dipatiukur No.112 Bandung.
 - 2) Perpustakaan Jawa Barat yang bertempat di jalan Soekarno-Hatta No.629, Sukapura, Kiaracandong, Kota Bandung, Jawa Barat.
5. Situs
 - a. www.kemnaker.go.id;
 - b. www.kemenkumham.go.id;
 - c. www.hukumonline.com;
 - d. www.bbrvbd.kemensos.go.id;
 - e. www.nasional.kompas.com;
 - f. <https://ejournal.unisba.ac.id>;
 - g. Journal.univwidyagama.ac.id;
 - h. <https://ejournal.undip.ac.id/>;

C. ASPEK HUKUM TERKAIT PENYANDANG DISABILITAS DAN TENAGA KERJA

1. Aspek Hukum Penyandang Disabilitas

a. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang disabilitas 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. Kata “penyandang disabilitas” merupakan istilah pengganti dari kata “penyandang cacat” yang dulu lebih banyak digunakan. Istilah “penyandang disabilitas” resmi dipergunakan setelah Indonesia meratifikasi Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on The Rights of Person with Disabilities/CRPD*)³.

Definisi penyandang disabilitas menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa :

“Penyandang Disabilitas adalah 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”.

b. Peraturan Perundang-undangan Terkait Penyandang Disabilitas

Mengenai peraturan perundang-undangan terkait penyandang disabilitas ini awalnya diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) alinea ke-IV, komitmen yuridis negara untuk melindungi warga negaranya sebagaimana disebutkan di dalam alinea ke-IV Pembukaan UUD 1945 tersebut kemudian dijabarkan dalam tubuh UUD 1945 BAB XA Tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Kewajiban untuk melindungi warga Negara ini tidak terkecuali juga perlindungan terhadap penyandang disabilitas.

Penjelasan diatas itulah yang selanjutnya menjadi dasar Negara Indonesia meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas yang mana didasari oleh Pancasila dan UUD 1945 yang jelas menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia terhadap kelompok rentan khususnya penyandang disabilitas perlu ditingkatkan, setelah meratifikasi konvensi tersebut Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas), yang mana peraturan ini menjadi peraturan terkait dengan penyandang disabilitas, dalam konvensi ini diuraikan secara jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas, antara lain ⁴:

- 1) Hak untuk mendapat persamaan dan non-diskriminasi.
- 2) Hak untuk mendapat pelayanan atau aksesibilitas.
- 3) Hak atas kebebasan dan keamanan.
- 4) Hak untuk mendapatkan pengakuan atas persamaan di muka umum.
- 5) Hak untuk mendapat keadilan.
- 6) Hak bebas dari penyiksaan atau penghukuman yang kejam.
- 7) Hak bebas dari eksploitasi dan kekerasan.
- 8) Hak atas pendidikan dan kesehatan.

³ Febilita Wulan Sari dan Arinita Sandria, ‘Upaya Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak Penyandang Disabilitas Korban Kekerasan Seksual’ (2016), *Prosiding Seminar Nasional*, hlm. 59.

⁴ M. Ramadhana Alfaris, ‘Payung Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Konteks Dukungan Dan Aksesibilitas Terhadap Pembangunan Social Berkelanjutan’ (2018), Vol 1 No 2 *Jurnal Hukum*, hlm. 203.

- 9) Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja
- 10) Hak atas kebebasan bergerak dan berkewarganegaraan.

Hak-hak yang terdapat dalam konvensi tersebut merupakan dasar bagi penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidup serta memperjuangkan hak yang melekat pada dirinya⁵. Ketentuan terkait penyandang disabilitas diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 5 menegaskan tentang hak-hak yang harus diberikan kepada penyandang disabilitas. Mengenai hak pekerjaan yang ditujukan untuk menjaminkannya para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta hak pekerjaan yang sama dengan orang pada umumnya, maka dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas ini pun mengatur mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa pemerintah baik itu BUMN ataupun BUMD diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari jumlah pegawai, sementara perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerja. Artinya penyandang disabilitas bisa diterima sebagai karyawan disesuaikan dengan kemampuannya⁶.

Berangkat dari penjelasan diatas, pemerintah daerah Jawa Barat pun telah membuat peraturan perundang-undangan mengenai penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang merupakan bentuk kepedulian pemerintah Jawa Barat terhadap segala hak-hak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi, salah satunya hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Pasal 7 ayat (1) huruf e Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang menyebutkan :

"Dalam rangka perlindungan terhadap penyandang disabilitas Pemerintah Daerah mempunyai kebijakan : (e) mengembangkan dan memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak dalam melakukan penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas".

Adapun Pasal 20 menyebutkan bahwa "penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitas". Begitu pula yang ada pada Pasal 21 ayat (1) menyebutkan "pemerintah daerah dan pemerintah Kabupaten/Kota, wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat disabilitas". Pada Pasal 21 ayat (2) juga menyebutkan bahwa "pemerintah daerah, pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta Perusahaan Swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai". Serta

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.* hlm. 204.

mengenai larangan atau sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengimplementasikan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, khususnya mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas ini terdapat pada Pasal 55 huruf (a) dan (b).

Adapun ketentuan dari Kementerian Sosial yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas mengenai habilitasi dan rehabilitasi penyandang disabilitas diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Standar Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial Penyandang disabilitas.

Adapun dalam hukum Internasional yang terkait dengan peraturan penyandang disabilitas, yaitu :

- 1) Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2006 Tentang *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas) beserta *optional protocol* yang merupakan pencapaian tersukses untuk instrumen hukum internasional di bidang disabilitas.
- 2) Konvensi ILO (*International Labor Organization*) Nomor 159 mengenai Rehabilitasi dan Pelatihan Keterampilan (bagi penyandang disabilitas) juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas.

c. Hak Atas Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Kesempatan kerja merupakan salah satu hak dari penyandang disabilitas agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dengan cara bekerja, setiap perusahaan milik Negara, swasta, maupun milik daerah wajib mempekerjakan tenaga kerja disabilitas sekurang-kurangnya 1% dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hak asasi dalam bekerja bagi penyandang disabilitas adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 1945⁷.

Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja telah diatur oleh pemerintah didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Aspek Hukum Tenaga Kerja

a. Tenaga Kerja

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁸.

⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 15.

⁸ Maimun, '*Hukum Ketenagakerjaan*', Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 12.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja⁹.

Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat¹⁰.

b. Hak Atas Pekerjaan Yang Layak

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan suatu hak dari setiap warga Negara untuk memenuhi kebutuhan agar mencapai kehidupan yang sejahtera yang harus diberikan oleh Negara. Hak atas pekerjaan yang layak juga merupakan bentuk hak asasi manusia yang melekat pada setiap orang.

Hak mendapatkan pekerjaan yang layak, sangat terkait dengan hak-hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja, hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan hak konstitusional. Itu berarti Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bueraucracy policy*) yang dimaksudkan mengurangi substansi hak konstitusional. Bahkan di dalam hukum Negara modern (Negara kesejahteraan) Negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.

c. Hubungan Kerja Dengan Perusahaan

Menurut Husni berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah¹¹.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai hubungan kerja. Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara dengan pekerj/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

⁹ Hardijan Rusli, 'Hukum Ketenagakerjaan', Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 4.

¹⁰ Ismail Shaleh, 'Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang' (2018), Vol 20 No 1, *Jurnal Ilmu Hukum*, hlm. 67.

¹¹ Abdul Hakim, 'Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 39.

D. ANALISIS HUKUM TENTANG PERLINDUNGAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH KUOTA 1% KESEMPATAN KERJA DI PERUSAHAAN INDUSTRI KOTA BANDUNG

1. Implementasi Ketentuan Kuota 1% Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas ini merupakan suatu peraturan yang dibuat pemerintah agar penyandang disabilitas dapat memperoleh hak-haknya, salah satunya kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesempatan kerja. Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Mengenai kesempatan kerja itu sendiri adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Sebagaimana yang telah diatur didalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mangatakan bahwa "Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menjadikan PT CI dan PT HI sebagai objek penelitian untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan swasta. Perusahaan swasta yang pertama adalah PT CI merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri serta memiliki pekerja mencapai 200 (dua ratus) orang pekerja, akan tetapi sampai tahun 2019 perusahaan ini belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, sedangkan didalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan" serta mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas diatur juga dalam Pasal 21 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas sudah disebutkan bahwa setiap perusahaan milik Negara, swasta, maupun milik daerah wajib mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1% dari tenaga kerja yang dimiliki atau dipekerjakan oleh perusahaan tersebut.

PT CI yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas ini beralasan bahwa perusahaan tidak mengetahui adanya keberadaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, akan tetapi menurut teori fiksi hukum mengatakan bahwa setiap orang dianggap mengetahui hukum (*presumptio iures de iure*) dikarenakan peraturan perundang-undangan tersebut telah

disahkan, ditetapkan, dan diumumkan di lembaran negara, serta kurangnya sosialisasi yang dilakukan pemerintah sehingga masih banyaknya perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Akan tetapi pada saat ini setelah mengetahui adanya ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas PT CI akan berusaha untuk memenuhi aturan mengenai pemberian kesempatan kerja dengan melaksanakan proses rekrutmen-rekrutmen pekerja yang akan datang.

PT CI beranggapan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas bukan hanya sebatas karena peraturan perundang-undangan saja akan tetapi merupakan suatu kewajiban dan bentuk tanggung jawab dari perusahaan agar para penyandang disabilitas dapat hidup dengan sejahtera dan juga menghilangkan pandangan negatif terhadap para penyandang disabilitas yang tidak mampu bekerja serta membantu pemerintah untuk mengurangi jumlah pengangguran.

Pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang kedua adalah di PT HI yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri tekstil mempunyai pekerja sebanyak 800 orang pekerja, pada saat ini PT HI sudah mempekerjakan 1 orang tenaga kerja penyandang disabilitas, akan tetapi di dalam Pasal 21 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa "Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta perusahaan swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai", ini membuktikan bahwa 1 orang penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh PT HI belum memenuhi kuota 1% serta belum melaksanakan dengan baik ketentuan yang ada karena jika 1% dari jumlah pegawai yang ada yaitu 800 orang pekerja seharusnya PT HI mempekerjakan penyandang disabilitas sedikitnya adalah 8 orang.

PT HI ini sudah mengetahui adanya keberadaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas khususnya mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan kuota minimal 1% dari jumlah pegawai yang di pekerjakan perusahaan, akan tetapi dalam pelaksanaannya mengalami kendala dikarenakan PT HI menganggap bahwa pekerjaan diperusahaan ini harus dikerjakan dilakukan oleh orang yang memang sempurna keadaan fisik dan mentalnya seperti orang pada umumnya.

PT HI untuk saat ini belum ada rencana untuk menambah tenaga kerja disabilitas dikarenakan beberapa alasan yaitu belum memiliki fasilitas yang mumpuni untuk para penyandang disabilitas, kapasitas lahan bangunan yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk menambah tenaga kerja, serta perusahaan belum menemukan jenis pekerjaan yang cocok untuk tenaga kerja penyandang disabilitas nantinya karena menurut perusahaan pekerjaan yang ada adalah pekerjaan yang tergolong berat bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan penjelasan dari kedua perusahaan yang dijadikan objek penelitian oleh penulis membuktikan bahwa masih banyaknya pandangan negatif terhadap penyandang disabilitas yang beranggapan bahwa para penyandang disabilitas tidak mampu bekerja dan tidak mengetahui adanya ketentuan yang mengatur kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu alasan mengapa masih banyak perusahaan yang tidak mau atau belum mau mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, dalam hal ini pemerintah seharusnya menjalankan perannya melakukan pembinaan terhadap perusahaan agar diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tidak terjadi.

Adapun pendapat dari penyandang disabilitas netra yaitu MS yang penulis wawancarai di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra (BRSPDSN) Wyata Guna Kota Bandung mengenai penerapan ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta, berpendapat bahwa penerapan ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas ini masih jauh dari harapan atau masih belum optimal dikarenakan MS juga pernah merasakan diskriminasi dari perusahaan pada saat melamar pekerjaan, perusahaan dinilai masih menganggap bahwa para penyandang disabilitas ini tidak mampu bekerja semestinya seperti orang-orang pada umumnya, maka dari itu MS dan juga para penyandang disabilitas yang lainnya mengharapkan pemerintah dan instansi terkait untuk memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak mau memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar penerapan ketentuan mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta ini diterapkan secara menyeluruh dan juga tidak ada lagi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

2. Permasalahan Yang Dialami Perusahaan Dalam Melakukan Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas Mengenai Kuota 1% Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Serta Tindakan Hukumnya

Mengenai penjelasan penerapan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang sudah dijelaskan sebelumnya yang mana kedua perusahaan yakni PT CI dan PT HI belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1% dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, hal ini dikarenakan kedua perusahaan ini memiliki permasalahan dalam menerapkan ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Permasalahan atau kendala yang dialami oleh PT CI yang merupakan perusahaan swasta di bidang industri dalam menerapkan ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas ini dikarenakan perusahaan ini bergerak di bidang industri otomatis perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cekatan dan cepat dalam bekerja, perusahaan ini berpikiran bahwa mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas pasti memiliki kekurangan dan akan mengakibatkan atau berefek

pada perusahaan ini nantinya, serta belum adanya aksesibilitas yang dapat menunjang segala aktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas.

Peran pemerintah dalam hal sosialisasi ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pun menjadi permasalahan bagi perusahaan, dikarenakan perusahaan menjadi tidak tahu adanya keberadaan ketentuan yang mewajibkan setiap perusahaan swasta mempekerjakan para penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah pekerja yang ada.

Perusahaan selanjutnya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri tekstil yaitu PT HI, perusahaan ini sudah mengetahui tentang adanya ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas akan tetapi permasalahannya dalam menerapkan ketentuan tersebut, dikarenakan saat ini persaingan perusahaan sangat ketat, terutama karena adanya dan banyak barang-barang yang masuk ke Indonesia ini berasal dari luar negeri khususnya Negara Cina dengan harga jual yang relatif rendah atau murah, maka dari itu perusahaan harus terus bersaing, maka dari persaingan ini lah perusahaan memerlukan tenaga kerja yang cekatan dan terampil agar keadaan perusahaan terus berjalan dengan baik, akan tetapi bukan mengenyampingkan tenaga kerja penyandang disabilitas, hanya saja untuk saat ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi kriteria perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa masih adanya diskriminasi atau pandangan negative terhadap penyandang disabilitas yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas ini tidak mampu bekerja dan dapat mengganggu produktifitas perusahaan juga merupakan salah satu faktor perusahaan tidak memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sedangkan dalam Pasal 23 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa "Pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, BUMN, BUMD, dan perusahaan swasta dilarang menolak calon tenaga kerja dan/atau memutus hubungan dengan alasan yang bersangkutan penyandang disabilitas", serta pada Pasal 24 mengatakan bahwa "Tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak, kewajiban, dan tanggung jawab dengan pekerja/pegawai lainnya, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan".

Lemahnya pengawasan, kurangnya pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada, sosialisasi yang minim terhadap peraturan perundang-undangan, serta kurang optimalnya pemberian sanksi dari pemerintah juga merupakan alasan sehingga masih banyak nya perusahaan-perusahaan yang belum memberikan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Adapun pemasalahan mengenai tanggung jawab sosial & lingkungan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) yang harus dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 74 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, menyebutkan :

"Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan".

Berdasarkan pada alasan perusahaan melakukan CSR maka seharusnya penyaluran CSR juga dapat dilakukan untuk kepentingan pemberdayaan penyandang disabilitas, dikarenakan oleh pemerintah penyandang disabilitas digolongkan dalam penyandang masalah kesejahteraan sosial, sementara tujuan penyaluran dana CSR di antaranya untuk menjaga kesejahteraan ekonomi masyarakat, jadi pengalokasian dana CSR untuk peningkatan pemberdayaan penyandang disabilitas sangat mungkin dilakukan, sehingga berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberdayaan penyandang disabilitas ini dalam di minimalisir, dan dari kedua perusahaan yaitu PT HI & PT CI, keduanya belum melaksanakan kewajiban CSR di bidang kemakmuran berdasarkan data CSR bidang kemakmuran tahun 2018 yang dikeluarkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Mengenai pemberian sanksi terhadap perusahaan yang menolak atau tidak menerapkan ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, yang tercantum pada Pasal 56 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang menyebutkan “bahwa setiap orang dan/atau penyelenggara kegiatan yang melanggar ketentuan pasal 55 (yang salah satunya menolak mempekerjakan penyandang disabilitas) dapat dikenakan sanksi administrasi berupa :

1. Peringatan tertulis.
2. Pemberhentian sementara kegiatan.
3. Pembekuan kegiatan, dan/atau
4. Pencabutan dan/atau pembatalan rekomendasi izin.

Adapun juga pemberian sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas yang menyebutkan, bahwa setiap orang yang menghalang-halangi dan /atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagai mana dimaksud dalam Pasal 143 (yang salah satunya menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi) dapat dikenakan sanksi pidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Berdasarkan fakta di lapangan kedua perusahaan yang peneliti jadikan objek penelitian yaitu PT CI dan PT HI keduanya sampai saat ini belum dikenakan sanksi sebagaimana telah dijelaskan diatas, ini membuktikan bahwa peran pemerintah pusat maupun daerah belum menerapkan sanksi secara menyeluruh dan ini mengakibatkan masih banyaknya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memberikan kesempatan kerja.

E. SIMPULAN

1. Implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas masih belum berjalan secara optimal, dari 2 (dua) perusahaan yang penulis jadikan sebagai objek penelitian, keduanya sama-sama belum memenuhi kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang

disabilitas, hanya saja ada perusahaan yang memang sudah mempekerjakan 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu PT HI, akan tetapi tetap saja belum memenuhi kuota 1% dari jumlah pekerja, dikarenakan PT HI ini memiliki tenaga kerja sebanyak 200 (dua ratus) orang tenaga kerja, jadi seharusnya PT HI mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 8 (delapan) orang.

2. Permasalahan yang dialami perusahaan dalam melakukan implementasi peraturan daerah provinsi Jawa Barat nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta tindakan hukumnya, ke 2 (dua) perusahaan yang dijadikan objek penelitian yaitu PT CI dan PT HI memiliki permasalahan yang hampir sama, yaitu dikarenakan kedua perusahaan ini masih memandang negatif para penyandang disabilitas yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas ini tidak mampu bekerja dan dapat mengganggu produktifitas perusahaan, dan permasalahan yang kedua adalah karena lemahnya pengawasan, kurangnya pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada, sosialisasi yang minim terhadap peraturan perundang-undangan, serta kurang optimalnya pemberian sanksi dari pemerintah. Tindakan hukum yang bisa diterapkan bagi perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan kuota 1% ini bisa dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 serta dapat pula dikenakan sanksi pidana bagi setiap orang yang melarang dan/atau menghalangi penyandang disabilitas mendapatkan hak pekerjaan yang diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Husni. Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo.
 Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Pradnya Paramita.
 Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor. Ghalia Indonesia.
 Sutendi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
 Abdul Hakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti.

b. Jurnal

- Febilita Wulan Sari dan Arinita Sandria. 2016. 'Upaya Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak Penyandang Disabilitas Korban Kekerasan Seksual'. Prosiding Seminar Nasional.
 Ismail Shaleh. 2018. 'Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang' Vol 20 No 1. Jurnal Ilmu Hukum.
 M. Ramadhana Alfaris. 2018. 'Payung Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Konteks Dukungan Dan Aksesibilitas Terhadap Pembangunan Social Berkelanjutan' Vol 1 No 2. Jurnal Hukum.

c. Peraturan Perundangan-Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945
 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Habilitasi dan Rehabilitasi Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas

d. Konvensi Internasional

International Labour Organization (ILO)

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD)

e. Situs

[Http://ekonomi.bisnis.com](http://ekonomi.bisnis.com). diakses pada hari senin tanggal 18 Maret 2019 pukul 22.21 WIB

