



Perlindungan Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Padang

Ridwan Efendi Siregar¹, Khairani², Titin Fatimah³

¹ Fakultas Hukum, Universitas Andalas

² Corresponding Author's, Universitas Andalas email: ridwanefendisiregar13@gmail.com

Abstract

In general, this study aims to determine the protection of the rights of workers with disabilities in obtaining employment opportunities in the city of Padang and to find out the obstacles in obtaining employment opportunities in the city of Padang and their solutions. The formulation of the problem in this research is, first, how is the protection of the rights of workers with disabilities in getting work opportunities in the city of Padang? Second, what are the obstacles in protecting the rights of workers with disabilities in getting work opportunities in the city of Padang and efforts to solve them? This study uses empirical juridical research methods. The research results obtained were, firstly, protection of the rights of workers with disabilities in obtaining employment opportunities in the city of Padang, in this case, the Government through the Padang City Department of Labor and Industry formed a Disability Service Unit (ULD), conducted outreach, appealed, provided training and debriefing of workers with disabilities and provide workplaces for persons with disabilities who choose to work in the informal sector. Second, there are obstacles in protecting the rights of workers with disabilities in getting work opportunities in the city of Padang, including the government being unable to intervene in companies, there are no sanctions for companies that do not implement these rules, and there is no clear valid data regarding the number of workers with disabilities. . The solutions that can be given are persuasively appealing to companies to employ people with disabilities, opening training, job training, the government must give appreciation or appreciation to companies that have employed people with disabilities. The conclusion in this study is that the protection of the rights of workers with disabilities in obtaining work opportunities in the city of Padang has not been implemented properly.

Keywords : labor , persons with disabilities, protection of rights

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dan Untuk mengetahui kendala dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang serta upaya penyelesaiannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, pertama Bagaimana perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang? Kedua, Bagaimana kendala dalam perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dan upaya penyelesaiannya? Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Hasil penelitian yang diperoleh, pertama Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dalam hal ini, Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD), melakukan sosialisasi, himbauan, memberikan pelatihan dan pembekalan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas serta menyediakan tempat bekerja bagi penyandang disabilitas yang memilih bekerja di sektor informal. Kedua, kendala dalam perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang masih memiliki hambatan diantaranya Pemerintah tidak dapat melakukan intervensi kepada perusahaan, tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan aturan tersebut tidak jelasnya data yang valid mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas. Adapun solusi yang dapat diberikan yaitu menghimbau secara persuasif ke perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, membuka pelatihan, pelatihan kerja, pemerintah harus memberikan apresiasi atau penghargaan bagi perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang belum terimplementasikan dengan baik.

Kata Kunci : Penyandang Disabilitas, Perlindungan Hak, Tenaga Kerja

1. Pendahuluan

Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan beragam rupa, selalu ada perbedaan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, lain kata tidak ada manusia yang sempurna. Setiap manusia selalu memiliki kekurangan di dalam dirinya, namun di balik

kekurangan itu pasti ada kelebihan yang menutupinya. Kekurangan tersebut bisa dalam bentuk kekurangan fisik ataupun kekurangan mental atau yang biasa disebut dengan cacat.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) baik secara filosofis ataupun konstitusional telah berlandaskan pada falsafah Pancasila. Kecacatan tidak menjadi hambatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan penghidupan yang layak, hal ini telah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya negara berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya tanpa membedakan-bedakannya. Kemudian diperjelas lagi dalam Pasal 28D yang berbunyi bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dari itu secara yuridis hak untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil bagi setiap warga negara sudah diatur di dalam UUD 195 termasuk juga bagi kalangan disabilitas.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi setiap orang juga diatur jelas dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) yang diakui sebagai hak utama dalam hukum HAM Internasional dan Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya sebagai hak atas pekerjaan yang menjelaskan mengenai pengembangan ekonomi, sosial serta budaya.¹

Undang-Undang Hak Asasi Manusia telah mengatur mengenai perlindungan hak seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia berbunyi “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah”. Lebih lanjut, Pasal 71 juga menekankan Pemerintah harus menghormati, bertanggung jawab, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang telah diatur di dalam Undang-Undang, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang HAM yang diterima oleh negara Republik Indonesia.

Hak penyandang disabilitas juga diatur di dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan begitu memberikan landasan hukum yang kuat terkait hak bagi penyandang disabilitas.²

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa:

“Penyandang disabilitas adalah 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”.

Di samping Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, juga terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur

¹ Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri, 2020, “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, Nomor 1, Maret 2020, p. 200.

² Nur Paikah, 2017, “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandangdisabilitas Di Kabupaten Bone”, *Ekspose*, Vol. 16, Nomor 1, Januari – Juni 2017, p. 336.

mengenai hak-hak pekerja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Lanjut dalam Pasal 6 berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dari kedua Pasal ini dapat diartikan bahwa, setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi, termasuk kalangan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), hak-hak penyandang disabilitas yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tidak terakomodasi dalam UU Cipta Kerja. Salah satunya dapat dilihat dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja atau PHK dapat terjadi karena pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan”. Hal tersebut dapat menyebabkan tenaga kerja yang menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja yang dialaminya tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Dengan kata lain, dapat menyebabkan perusahaan tidak mau menerima karyawan disabilitas bahkan perusahaan sama sekali tidak akan memiliki karyawan disabilitas. Hal ini bertentangan dengan Pasal 53 angka (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa:

- (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”.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.

Peraturan mengenai perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas telah diatur di berbagai daerah di Indonesia, Khususnya di Provinsi Sumatera Barat, Peraturan mengenai perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas ini terdapat dalam Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas selain diatur ditingkat provinsi juga dipertegas dalam Peraturan Daerah (PERDA) Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dalam PERDA Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 1 angka (17) PERDA Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 dijelaskan bahwa:

“Perlindungan adalah perbuatan yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, membentengi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas serta mencegah, menangkal, dan menghindarkan segala sesuatu yang dapat mengganggu, mengurangi, membatasi, mempersulit, menghambat atau menghapus hak tersebut dari siapapun”.

Perlindungan hak yang menjadi kajian peneliti adalah hak asasi manusia, salah satu perlindungan hak yang harus dilindungi bagi setiap tenaga kerja disabilitas adalah untuk tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi. Salah satu contoh diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas adalah pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan di mana salah satu poin yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Syarat sehat jasmani dapat diartikan sebagai ukuran fisik dan gambaran fisik lengkap, oleh

karena itu, penyandang disabilitas digolongkan sebagai keadaan yang tidak sehat, namun, pada dasarnya sehat jasmani merujuk ke aktivitas dan kemampuan seseorang untuk dapat hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari.³ sedangkan sehat rohani dapat diartikan seseorang yang memiliki sehat secara mental dan sehat secara moral.

Menurut peneliti syarat sehat jasmani dan rohani tersebut melanggar hak asasi manusia, karena seperti kita ketahui bahwa, seseorang dapat menjadi disabilitas dikarenakan oleh dua faktor. Faktor yang pertama seseorang menjadi disabilitas dapat terjadi sejak ia lahir, faktor kedua dapat terjadi karena kecelakaan semasa hidupnya. Dengan arti lain tidak ada seseorang yang ingin lahir dalam keadaan disabilitas. Seharusnya Pemerintah melindungi hak asasi tersebut agar penyandang disabilitas dapat memaksimalkan potensi dirinya.

Hal ini juga sudah diperjelas dalam Pasal 27 PERDA Nomor 3 Tahun 2015 berbunyi bahwa "Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan harus memenuhi persyaratan jabatan, kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya." Artinya penyandang disabilitas tetap bisa untuk bekerja dengan melihat jenis kedisabilitasannya.

Berbagai peraturan telah mengatur mengenai prinsip perlindungan hak tenaga kerja disabilitas namun, faktanya masih ditemukan kasus diskriminasi dikalangan disabilitas. Sebagai contoh seorang perempuan disabilitas tunarungu bernama Asa Nabila menceritakan bahwa dirinya telah ditolak ratusan kali oleh perusahaan, bahkan ia menegaskan telah melamar kurang lebih sebanyak 164 kali. Alih-alih mendapatkan jawaban diterimanya bekerja, penolakan justru dihadapinya sejak awal ia melamar kerja.⁴

Sudah seharusnya Pemerintah dan pelaku usaha melaksanakan pemenuhan hak-hak disabilitas dalam akses bekerja. Di satu sisi Pemerintah sendiri juga belum secara maksimal mengimplementasikan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, hal ini dapat dilihat bahwa tidak semua Instansi Pemerintah sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini menunjukkan tidak konsistensinya Pemerintah dalam membuat aturan. Seharusnya Pemerintah terlebih dahulu menerapkan dengan maksimal aturan Pasal tersebut serta menjadi contoh agar perusahaan- perusahaan swasta lainnya akan mengikuti.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mencatat angkatan kerja penyandang disabilitas di daerah itu sebanyak 197.134 orang dengan rincian laki-laki 103.881 orang dan perempuan 95.253 orang. Dari keseluruhan jumlah penyandang disabilitas itu, penduduk disabilitas Sumatera Barat yang bekerja sebanyak 191.323 orang dengan rincian laki-laki 101.609 orang dan perempuan 89.508 orang. Jumlah penganggur terbuka disabilitas sebanyak 5.811 orang.⁵ Di Kota Padang sendiri, dikutip dari website padang.go.id tercatat jumlah penyandang disabilitas sebanyak 3.174 orang. Dari jumlah penyandang disabilitas tersebut terdapat 13 Lembaga Pemerintah dan 4 lembaga Non Pemerintah yang telah mempekerjakan

³ Wahyu Nurul Aini, Wiwin Yulianingsih, 2021 "Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapat Pekerjaan (Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Timur)", *Jurnal Revolusi Indonesia* Vol. 1, No. 8, 2021, p. 839.

⁴ Muhammad Razil Fauzan, "Diskriminasi Halangi Asa Nabila untuk Bekerja, UU Disabilitas Tak Dijalankan", diakses dari <https://kaltimoday.co/diskriminasi-halangi-asa-nabila-untuk-bekerja-uu-disabilitas-tak-dijalankan/> pada tanggal 26 Oktober 2022 pukul 23:54.

⁵ Noli Hendra, "Misi Sumbar Untuk Menyediakan Lapangan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas", diakses dari <https://sumatra.bisnis.com/read/20210616/534/1406470/misi-sumbar-untuk-menyediakan-lapangan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas> pada tanggal 9 Juli 2022 pukul 01:47.

penyandang disabilitas. Kemudian tercatat sampai tahun 2020 terdapat 19 ASN Penyandang Disabilitas yang masih aktif bekerja di Instansi Daerah Kota Padang. 19 orang tersebut terdiri atas 6 orang diterima sejak tahun 2010, 1 orang korban gempa, 5 orang tahun 2019 (tes CPNS 2018) dan 7 orang tahun 2020.⁶ Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik mengkaji permasalahan ini dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN DI KOTA PADANG.”**

2. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu; sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.⁷ Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bekerjanya hukum di masyarakat dan membandingkan dengan norma-norma atau ketentuan yang berlaku dengan penerapan di lapangan.⁸ Pada prinsipnya metode ini digunakan untuk membahas aspek hukum yang berkenaan dengan inti permasalahan penelitian yang dibahas, sehingga dapat diketahui apakah peraturan yang berlaku sesuai dengan praktik yang dijalankan.

Pengumpulan bahan yang digunakan untuk penelitian ini yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka seperti buku, literatur, jurnal, surat kabar, majalah, dan artikel. Terdapat bahan hukum primer yang terdiri dari undang – undang, dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia dan bahan hukum sekunder yang merupakan kajian – kajian teoritis dari buku, jurnal ilmiah, media internet dan lain – lain yang berhubungan dengan hak penyandang disabilitas.

3. Pembahasan

3.1. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Kesempatan Kerja Di Kota Padang

Setiap penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan kesempatan kerja baik dalam Instansi Pemerintah maupun perusahaan swasta, hal ini telah diatur jelas di dalam Pasal 53 angka (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi:

- (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,

⁶ Harbi Sadri dan Henni Muchtar, 2021, “Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang”. *Journal of Civic Education* Vol. 4, Nomor 2, 2021, p. 116.

⁷ Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, hlm. 42.

⁸ Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, p. 175.

- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Dari ketentuan Pasal ini dapat diartikan bahwa, dari setiap 100 pekerja minimal harus ada 2 Penyandang disabilitas yang bekerja di Instansi Pemerintah. Sedangkan dalam perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1 orang dari setiap 100 pekerja.

Saat ini jumlah perusahaan swasta di Kota Padang, yang peneliti peroleh dari penelitian lapangan ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berjumlah 3.279 dengan rincian perusahaan kecil 860, perusahaan sedang 2.129, perusahaan menengah 165, dan perusahaan besar 125. Perusahaan kecil memiliki karyawan sekitar 9 orang, perusahaan sedang memiliki karyawan berjumlah 10 sampai 49 orang, perusahaan menengah memiliki karyawan berjumlah 50 sampai 99 orang, dan perusahaan besar memiliki karyawan sejumlah lebih dari 100 orang.

Tabel 1. Jumlah Perusahaan di Kota Padang

Jumlah Perusahaan di Kota Padang	
Perusahaan Kecil	860 Perusahaan
Perusahaan Sengah	2.129 Perusahaan
Perusahaan Menengah	165 Perusahaan
Perusahaan Besar	125 Perusahaan
Total Perusahaan di Kota Padang= 3.279 Perusahaan	

Sumber: Penelitian Lapangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Widia Apriyanti yang menjabat sebagai Kepala Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bahwa merujuk kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permennaker) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 2 berbunyi :

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
- (2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.
- (3) Penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui penguatan tugas dan fungsi dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakeijaan provinsi dan kabupaten/kota.

Berdasarkan aturan dari Permennaker ini Pemerintah Kota Padang melalui Dinas Tenaga

Kerja dan Perindustrian telah membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang dinaungi langsung di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan Surat Keputusan Walikota Padang Nomor 332 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.

Dengan dibentuknya ULD ini merupakan salah satu bentuk perlindungan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terkait dengan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja. Di Kota Padang sendiri masih sedikit perusahaan yang menerima penyandang disabilitas sebagai karyawan, karena pada dasarnya banyak penyandang disabilitas tersebut lebih suka atau lebih berminat bekerja dalam sektor informal dibandingkan formal seperti membatik, menjahit, merajut dan lain sebagainya.

Kemudian bentuk perlindungan lain yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terkait perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari ULD (Unit Layanan Disabilitas) yang terdapat dalam SK Walikota Padang Nomor 332 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan, bahwa upaya pendampingan yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan:

1. Sosialisasi

Sosialisasi ini dapat dilakukan secara *online* ataupun *offline* terkait dengan aturan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Padang, kemudian sosialisasi ini juga dilakukan terhadap penyandang disabilitas untuk melamar kerja apabila ada perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

2. Himbauan

Himbauan ini tetap dilakukan baik secara *online* maupun *offline* ke para penyandang disabilitas agar berminat untuk bekerja di sektor formal.

3. Memberikan pelatihan dan pembekalan.

Pelatihan dan pembekalan ini dilakukan di tahap awal sampai pencari kerja mendapatkan pekerjaannya, pelatihan dan pembekalan ini dapat berupa melatih penyandang disabilitas seperti menjahit maupun membatik. Ini merupakan salah satu orientasi pertama dari tugas Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sebelum penyandang disabilitas tersebut memasuki dunia kerja.

4. Penyediaan tempat bekerja bagi penyandang disabilitas yang memilih bekerja di sektor informal

Setelah melakukan pelatihan dan pembekalan, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang juga akan menyediakan tempat bekerja para difabel. Mekanisme yang dilakukan adalah dengan cara mencari ibu angkat yang biasa dari kalangan pengusaha untuk para penyandang disabilitas tersebut bekerja. Mekanisme tersebut harus dilakukan dengan melihat kondisi dari jenis kedisabilitasan penyandang disabilitas dengan pekerjaan yang sesuai nantinya. Pekerjaan tersebut juga harus disesuaikan dengan minat dan bakat para penyandang disabilitas.

Mengenai persyaratan lowongan pekerjaan oleh perusahaan yang mengharuskan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani, menurut pendapat dari Ibu Widia Apriyanti,

sudah tidak diperbolehkan persyaratan tersebut digunakan oleh perusahaan dalam membuka lowongan pekerjaan. Karena hal itu merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas. Namun faktanya, berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan oleh peneliti masih ada perusahaan yang menggunakan persyaratan tersebut, hambatan tersebut masih saja ada, hal ini dapat dilihat pada saat penyandang disabilitas tersebut memasuki tahap wawancara atau *interview*. Banyak dari penyandang disabilitas tidak diterima atau tidak mendapat panggilan lebih lanjut. Dari hal ini, peneliti berpendapat bahwa hilangnya persyaratan “sehat jasmani dan rohani” itu hanya di atas kertas saja, kenyataannya perusahaan memiliki penilaian tersendiri atau masih mempertimbangkan untuk menggunakan karyawan penyandang disabilitas.

Peneliti juga telah melakukan wawancara ke perusahaan-perusahaan di Kota Padang yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan swasta di Kota Padang yang diteliti sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Siti Hawa Kota Padang

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Iswardani yang menjabat sebagai *Kepala Bidang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* di RSIA Siti Hawa Kota Padang, bahwa saat ini RSIA Siti Hawa Kota Padang telah mempekerjakan penyandang disabilitas sejumlah 2 orang yang sudah bekerja selama 7 tahun. Pekerja pertama merupakan penyandang disabilitas cacat fisik/atau kelainan pada otot, sedangkan pekerja yang kedua mengalami sumbing bibir sehingga kesulitan dalam berbicara. Kedua penyandang disabilitas ini masing-masing bekerja sebagai penanggung jawab kesling dan *cleaning service* atau petugas kebersihan.

Pihak RSIA Siti Hawa Kota Padang mengetahui pekerja tersebut disabilitas setelah mereka diterima bekerja, sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa RSIA Siti Hawa Kota Padang tidak membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Saat ini RSIA Siti Hawa Kota Padang memiliki karyawan berjumlah 117 orang, ini artinya RSIA Siti Hawa Kota Padang telah mengimplementasikan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan maksimal karena telah mempekerjakan penyandang disabilitas berjumlah 2 orang.

Berdasarkan penuturan dari Ibu Iswardani bahwa, alasan perusahaan menerima penyandang disabilitas untuk bekerja karena penyandang disabilitas tersebut merupakan orang yang tekun, pintar, serta dapat bekerja sama dengan baik dan memiliki hubungan yang baik dengan pekerja-pekerja yang lain. Mengenai pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas tersebut juga sudah dilakukan secara maksimal dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memudahkan mereka untuk bekerja, seperti penggunaan lift. Kemudian selalu melakukan pendampingan apabila penyandang disabilitas mengalami kesulitan di lingkungan kerja.

2. PT. Pebana Adi Sarana

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Eko Prasetyo, S.H yang menjabat sebagai *HRD* pada Perusahaan PT. Pebana Adi Sarana Kota Padang, bahwa pada saat ini PT. Pebana Adi Sarana telah mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah 2 orang yang berposisi sebagai operator *Stone Crusher* dan sudah bekerja di atas 10 tahun. Pekerja merupakan penyandang disabilitas cacat

fisik. Pada saat ini jumlah keseluruhan karyawan PT. Pebana Adi Sarana berjumlah 90 karyawan, ini artinya PT. Pebana Adi Sarana telah mengimplementasikan Pasal 53 ayat (2) Undang- Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan maksimal. Namun penyandang disabilitas yang bekerja tersebut merupakan karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, artinya pada saat pekerja tersebut diterima bekerja, mereka belum termasuk golongan penyandang disabilitas. Tetapi ada suatu kejadian kecelakaan kerja yang dialami mereka sehingga menyebabkan menjadi disabilitas. PT. Pebana Adi Sarana tidak serta-merta melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap kedua karyawan tersebut.

Penyediaan tempat bekerja yang fleksibel sesuai dengan tingkat kedisabilitasan pekerja tersebut sudah berjalan dengan baik sehingga hal ini membuat pekerja tersebut dapat berprestasi dan bekerja dengan baik di perusahaan tersebut. Alasan dari PT. Pebana Adi Sarana tetap ingin mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu bahwa pekerja tersebut sudah berkontribusi dengan perusahaan dan pekerja tersebut memiliki kemampuan di atas rata-rata walaupun kondisinya telah menjadi disabilitas, pekerja tersebut masih bisa tetap bekerja dan memiliki kemampuan yang lebih dengan pekerja yang tidak disabilitas, artinya perusahaan masih menghargai kemampuan dan ilmu yang ia miliki, jadi tidak ada kesenjangan atau perlakuan yang sudah tidak mampu lagi. Tetapi selama pekerja tersebut masih bisa berkontribusi di perusahaan dan pekerja tersebut tidak pernah mengeluhkan apa yang ia kerjakan serta ia memiliki *skill* yang mumpuni, perusahaan akan tetap mempertahankan pekerja tersebut.

Di sisi lain peneliti juga menemukan bahwa masih terdapat perusahaan- perusahaan di Kota Padang yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Berdasarkan data yang di dapat dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berikut nama perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas:

1. PT. United Tractors Tbk
2. PT. Tirta Raya Mina
3. Mekar Baru Perabot
4. PT. Zetka Niagatama
5. PT. Ranah Indah

Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki alasan yang hampir sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya terkait tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, diantaranya belum ada rekrutmen khusus yang dibuka bagi penyandang disabilitas, tidak sesuai lowongan yang dibuka untuk penyandang disabilitas, dan saat ini belum membutuhkan pekerja disabilitas.

Tabel 2. Gambaran Data Pekerja Disabilitas Pada Objek Lokasi Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan	Alasan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas.
1.	RSIA Siti Hawa	117 orang (2 orang penyandang disabilitas)	Tekun, pintar serta dapat bekerja sama dengan baik dengan pekerja lainnya.
2	PT. Pebana Adi Sarana	90 orang (2 orang penyandang disabilitas)	Pekerja tersebut sudah berkontribusi dan memiliki kemampuan yang lebih dengan pekerja lainnya.
3.	PT. United Tractors TBK	100 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
4.	PT. Tirta Raya Mina	120 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
5.	Mekar Baru Perabot	90 orang	Tidak Mempekerjakan penyandang disabilitas
6.	PT. Zetka Niagatama	100 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
7.	PT. Ranah Indah	115 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas

Sumber: Data Lapangan

Di samping peneliti melakukan wawancara baik dari pihak Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dan juga dari beberapa perusahaan swasta yang ada di Kota Padang. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ketua Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kota Padang. Mengenai perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang, berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa sebelum memasuki dunia kerja penyandang disabilitas harus mendapatkan masa orientasi kerja oleh perusahaan guna untuk mengetahui tugas dan fungsinya selama bekerja, di sisi lain untuk mengetahui hak-hak serta kewajiban bagi tenaga kerja seperti kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai untuk tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut.

Jika ternyata pada saat masa orientasi atau masa penyandang disabilitas tersebut telah bekerja ditemui ada hak-hak mereka yang dilanggar, penyandang disabilitas tersebut dapat melaporkannya ke bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja. Namun, Bapak Icu berpendapat bahwa bentuk penyelesaian yang dilakukan Pemerintah melalui bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja kurang maksimal, hal ini dikarenakan bidang

pengawasan tersebut hanya ada dalam tingkat Provinsi dan tidak menyebar ke seluruh daerah Kabupaten maupun Kota, proses penyelesaiannya minim dan juga terlampau sulit serta membutuhkan waktu yang lama Anggota dari PPDI sendiri sudah banyak melamar pekerjaan di perusahaan yang ada di Kota Padang, dan hasilnya ada yang dapat diterima bekerja serta ada juga yang ditolak perusahaan tersebut karena berbagai alasan salah satunya, kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Mengenai persyaratan pelamar harus “sehat jasmani dan rohani”, Bapak Iacun berpendapat bahwa, harus adanya perspektif yang baru bagi masyarakat dalam memandang penyandang disabilitas, karena hakikatnya penyandang disabilitas itu bukan orang dalam kondisi sakit, pemahaman masyarakat banyak mengartikan bahwa penyandang disabilitas itu seseorang yang sakit, padahal pada dasarnya penyandang disabilitas memiliki kondisi yang tetap sehat hanya saja memiliki kekurangan baik secara fisik maupun secara mental dan hal ini tidak boleh dipersamakan dengan orang dalam keadaan sakit.

Menurut Pak Iacun solusi dari persyaratan “sehat jasmani dan rohani” tersebut perlu adanya definisi yang menjelaskan ruang lingkup dari “sehat jasmani dan rohani”, serta jenis pekerjaan yang membutuhkan persyaratan sehat jasmani dan rohani harus lebih jauh diatur baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

3.2. Kendala dalam perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dan upaya penyelesaiannya

Hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 3 faktor yaitu dari Pemerintah perusahaan swasta dan penyandang disabilitas itu sendiri.

Hambatan terkait pengimplementasian Pasal 53 angka (2) dari Pemerintah sebagai berikut:

1. Pemerintah tidak bisa melakukan intervensi kepada perusahaan, dengan kata lain untuk memakai tenaga kerja penyandang disabilitas atau tidak itu merupakan kewenangan penuh dari perusahaan. Pemerintah hanya bisa sebatas mensosialisasikan, menyarankan dan menghimbau, tetap keputusan ada pada pemilik perusahaan.
2. Tidak adanya sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pelaksanaan yang dimaksud adalah aturan yang dibuat oleh eksekutif (Pemerintah) maupun badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang. Oleh sebab itu dibutuhkan upaya untuk memudahkan pemahaman semua pihak dalam melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana diamanahkan dalam UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Jadi aturan dalam Pasal 53 angka (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ini hanya bersifat anjuran saja, tanpa terikat oleh sanksi.
3. Penyandang disabilitas memiliki sifat sensitifisme yang tinggi, dengan arti lain bahwa, para difabel dalam menjalani kehidupannya tidak sedikit yang mudah menyerah, apabila telah ditolak oleh perusahaan, maka keinginan mereka untuk mencoba di perusahaan lain sudah tidak ada
4. Penyandang disabilitas lebih suka bekerja dan berkomunikasi secara berkelompok, sedikit dari mereka yang ingin bekerja seorang diri.

5. Penyandang disabilitas di Kota Padang lebih tertarik untuk bekerja di sektor informal dibandingkan bekerja dalam sektor formal.

Faktor kendala terlaksananya perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang menurut perusahaan swasta yang telah peneliti wawancara, antara lain :

1. Perusahaan masih banyak membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sehat secara fisik, hal ini disebabkan, karena bagi perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengejar hasil, mempekerjakan karyawan dengan fisik bagus dan sempurna merupakan solusi yang bagus, sebab memiliki etos kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat serta akan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Penyandang Disabilitas sendiri juga memiliki keterbatasan dalam bekerja, perusahaan harus selalu melakukan kontrol serta melihat kondisi dari penyandang disabilitas itu sendiri yang sewaktu-waktu bisa memperburuk keadaannya.
3. Kinerja pekerja penyandang disabilitas tidak sebaik pekerja normal pada umumnya karena kemampuannya yang terbatas sehingga dianggap lama dalam melakukan pekerjaannya. Penyandang disabilitas juga tidak mudah untuk diberikan atau diamanahkan pekerjaan yang lain.

Faktor kendala perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang menurut dari penyandang disabilitas itu sendiri, hambatan tersebut antara lain:

1. Tidak adanya sanksi dari aturan Pasal 53 tersebut, kemudian banyak perusahaan yang beranggapan bahwa perusahaan tersebut belum membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas, sarana dan prasarana yang belum memadai, masih adanya paradigma yang keliru bahwa penyandang disabilitas seakan-akan tidak perlu bekerja mereka hanya perlu diberi bantuan saja.
2. Data jumlah penyandang disabilitas yang tidak valid serta jenis pekerjaan yang sesuai dengan penyandang disabilitas juga tidak valid.

Dari kendala-kendala yang telah peneliti paparkan di atas, adapun solusi yang dapat diberikan oleh Pemerintah terkait untuk melakukan perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang, antara lain:

1. Terus melakukan sosialisasi dan menjalankan tugas dari Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Padang yang tercantum dalam Surat Keputusan Walikota Padang Nomor 332 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
2. Menghimbau secara persuasif ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Padang untuk mau mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, karena langkah Pemerintah terbatas, Pemerintah tidak dapat melakukan intervensi kepada perusahaan dan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan aturan ini pun tidak ada.
3. Menambahkan kompetensi terkait pelatihan-pelatihan kerja serta meningkatkan *skill* untuk penyandang disabilitas yang sesuai dengan tingkat kedisabilitasannya, sehingga hasil dari kompetensi pelatihan kerja tersebut dapat

berbentuk sertifikat yang dapat digunakan para penyandang disabilitas untuk membuka usaha-usaha mandiri ataupun bekerja dengan orang lain.

4. Kesimpulan

Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang belum terimplementasikan dengan baik. Meskipun Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas telah mengatur dengan jelas bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1% (persen) dari seluruh karyawan yang ada, namun faktanya belum semua perusahaan di Kota Padang menerapkan aturan Pasal tersebut. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yaitu dengan membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas. Pemerintah Kota Padang telah membentuk Unit Layanan Disabilitas dengan Surat Keputusan Walikota Padang Nomor 332 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan. Kemudian bentuk perlindungan lain yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terkait hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yaitu berupa sosialisasi, himbauan, memberikan pelatihan dan pembekalan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas serta menyediakan tempat bekerja bagi penyandang disabilitas yang memilih bekerja di sektor informal.

Upaya untuk melindungi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dengan cara melakukan sosialisasi baik secara *offline* maupun *online* serta membuka pelatihan maupun pembekalan kerja masih mengalami hambatan. Hambatan tersebut berasal dari 3 faktor. Faktor pertama berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yaitu Pemerintah tidak dapat melakukan intervensi kepada perusahaan, tidak adanya sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, tidak jelasnya data yang valid mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas beserta tingkat kedisabilitasnya. Faktor penghambat kedua berasal dari perusahaan swasta diantaranya perusahaan masih banyak membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sehat secara fisik, kinerja penyandang disabilitas dalam bekerja tidak sebaik pekerja normal pada umumnya karena kemampuannya yang terbatas dan perusahaan harus selalu mengontrol serta melihat kondisi dari penyandang disabilitas yang sewaktu-waktu dapat memperburuk keadaannya. Faktor penghambat ketiga berasal dari penyandang disabilitas itu sendiri yaitu, penyandang disabilitas memiliki sifat sensitifisme yang tinggi, penyandang disabilitas lebih suka bekerja dan berkomunikasi secara berkelompok, penyandang disabilitas lebih suka bekerja dalam sector informal. Dari kendala-kendala tersebut adapun solusi yang dapat diberikan yaitu, Pemerintah terus melakukan sosialisasi dan menjalankan tugas dari ULD, menghimbau secara persuasif ke perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, membuka pelatihan, pelatihan kerja, pemerintah harus memberikan apresiasi atau penghargaan bagi perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas serta terus melakukan motivasi kepada para penyandang disabilitas dengan meyakinkan mereka bahwa penyandang disabilitas juga dapat berkarier dan bekerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Soerjono Soekanto. (2006). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Zainuddin Ali. (2011). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri. (2020). "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, No. 1, 2020.
- Harbi Sadri dan Henni Muchtar. (2021). "Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang." *Journal of Civic Education*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Nur Paikah. (2017). "Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandangdisabilitas Di Kabupaten Bone", *Ekspose*, Vol. 16, No 1, 2017.
- Wahyu Nurul Aini, Wiwin Yulianingsih. (2021). "Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapat Pekerjaan (Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Timur)", *Jurnal Revolusi Indonesia*, Vol. 1, No. 8, 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas.
- Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Internet

- Muhammad Razil Fauzan, "Diskriminasi Halangi Asa Nabila untuk Bekerja, UU Disabilitas Tak Dijalankan", diakses dari <https://kaltimtoday.co/diskriminasi-halangi-asa-nabila-untuk-bekerja-uu-disabilitas-tak-dijalankan/> pada tanggal 26 Oktober 2022 pukul 23:54.
- Noli Hendra, "Misi Sumbar Untuk Menyediakan Lapangan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas", diakses dari <https://sumatra.bisnis.com/read/20210616/534/1406470/misi-sumbar-untuk-menyediakan-lapangan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas> pada tanggal 9 Juli 2022 pukul 01:47.