

PENYULUHAN KESEMPATAN KERJA BAGI SDM PENYANDANG DISABILITAS KETENAGAKERJAAN

Santi Djailani¹, Novita Wahyu Setyawati², Maidani³

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Manajemen Bisnis Indonesia, Depok

^{2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi
Jl. Perjuangan No. 81, Marga Mulya, Kota Bekasi 17143

E-mail Masing-masing penulis: santi.djailani@gmail.com¹, novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id²,
maidani@dsn.ubharajaya.ac.id³

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Kegiatan angkutan umum berkembang demikian pesatnya, sehingga setiap usaha angkutan umum salah satunya angkutan umum kereta api melakukan perenovasian dan peningkatan pelayanan dari segala aspek. Dalam strategi pemasaran, untuk meningkatkan penjualan faktor penting yang perlu diperhatikan adalah tingkat kepuasan pelanggan. Monitoring kepuasan pelanggan yang dilakukan dengan baik merupakan bahan untuk melakukan evaluasi yang dapat dipertanggung jawabkan untuk pengambilan keputusan terkait peningkatan layanan kereta api, pemenuhan proses pelayanan yang dibutuhkan pelanggan, dan perbaikan proses pelayanan kepada pelanggan. Tujuan penelitian ini untuk melihat sejauhmana fasilitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kualitas pelayanan pada pengguna *commuter line*. Selain itu juga untuk melihat seberapa besar fasilitas pelayanan publik dipengaruhi kualitas pelayanan pada pengguna *commuter line*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan software SPSS 21.0. Dalam penelitian ditemukan bahwa pelayanan publik berpengaruh positif signifikan pada kepuasan pelanggan pengguna kereta *commuter line*, dimana semakin tinggi pelayanan publik yang diberikan kereta *commuter line*, maka kepuasan pelanggan akan semakin tinggi. Standar pelayanan publik kereta api berpengaruh positif signifikan pada kepuasan pelanggan pengguna kereta *commuter line*.

Kata Kunci : Kualitas Pelanggan dan Pelayanan Publik.

Abstract

Public transportation activities are developing so rapidly, so that every public transportation business, one of which is rail public transportation, is renovating and improving services from all aspects. In marketing strategy, to increase sales, an important factor that needs to be considered is the level of customer satisfaction. Monitoring customer satisfaction that is carried out properly is a material for conducting accountable evaluations for decision making related to improving rail services, fulfilling service processes needed by customers, and improving service processes to customers. The purpose of this study is to see the extent to which public service facilities are influenced by the quality of service for commuter line users. In addition, to see how much public service facilities are affected by the quality of service for commuter line users. The method used in this study is a quantitative method using SPSS 21.0 software. In the study, it was found that public services had a significant positive effect on customer satisfaction of commuter line train users, where the higher the public service provided by the commuter line train, the higher customer satisfaction. Rail public service standards have a significant positive effect on customer satisfaction of commuter line train users.

Keywords : Customer Quality and Public Service.

I. PENDAHULUAN

Di setiap daerah diberikan kesempatan yang sama terhadap semua orang untuk terlibat dalam proses pembangunan. Setiap warga negara Indonesia orang mempunyai hak dan kewajiban yang setara dan seimbang. Termasuk penyandang cacat, hak dan kewajibannya mempunyai kedudukan yang sama dengan warga lainnya. Dalam hal ini, pemerintah sangat berperan penting dalam proses pembangunan tanpa terjadi diskriminasi dalam bentuk apapun, terutama terhadap penyandang cacat di segala bidang, khususnya dalam memberikan kesempatan kerja dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata.

Hak asasi manusia merupakan hak setiap manusia yang bersifat universal. Hak yang tersebut merupakan hak yang dimiliki oleh setiap warga Negara Indonesia dalam arti melampaui batas wilayah, bersifat kebangsaan yang ditujukan terhadap setiap tanpa memandang status sosial, lintas gender, miskin ataupun kaya, laki-laki atau perempuan, termasuk untuk orang dengan kondisi yang berkemampuan terbatas seperti penyandang. Dikatakan universal karena hak-hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, tak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spiritualnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang dimaksud dengan 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.

Menurut Goffman sebagaimana dikemukakan oleh Johnson, mengungkapkan bahwa Masalah sosial utama yang mereka hadapi para “disabilitas” penyandang cacat adalah abnormal dengan tingkat yang sedemikian jelas sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada penyandang cacat, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah. Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung pada orang lain.

Penyandang Disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal.

Dalam dunia ketenagakerjaan, penyandang disabilitas acapkali mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Khususnya pada bidang kerja formal. Kuranglengkapinya kondisi/organ tubuh menjadi alasan utama perusahaan sulit untuk memperkerjakan kaum disabilitas

Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik tahun 2018, data penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 4% dari total populasi dan 24 juta orang diantaranya masih berada di usia produktif dan masih memerlukan pekerjaan. Kaum disabilitas bagi sebagian masyarakat Indonesia masih dipandang sebelah mata. Mereka seakan terpinggirkan oleh masyarakat yang memiliki fisik dan akal yang sempurna, dimana sebagian fasilitas publik jarang sekali memikirkan akses untuk kaum disabilitas. Masyarakat umum biasanya memandang kaum disabilitas kasihan atau bahkan tidak dipedulikan. Kaum disabilitas sebenarnya tidak ingin dikasihani tetapi mereka menginginkan persamaan derajat sesama masyarakat Indonesia.

Kaum disabilitas juga merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang seharusnya mendapat perlakuan yang sama dengan masyarakat normal lainnya. Mereka juga merupakan warga negara Republik Indonesia yang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dijamin untuk memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama dengan warga negara lainnya. Kedudukan yang setara bagi seluruh warga negara adalah penting dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Walaupun didalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa semua masyarakat Indonesia dijamin untuk memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama namun kenyataannya di lapangan menunjukkan kondisi sebaliknya. Pelayanan sosial dan mobilitas para penyandang disabilitas kurang terpenuhi dengan layak dimana sebagian besar hambatan aksesibilitas masih banyak ditemui berupa hambatan

arsitektural dan prosedural. Hal ini membuat kaum disabilitas kehilangan haknya dalam mendapatkan pelayanan yang setara dan bahkan untuk dikatakan baik.

Pengaturan untuk mendapatkan masalah pekerjaan yang layak hal tersebut telah diatur dalam pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 yang dimana isinya tiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tiap orang yang dimaksud berarti semua orang tanpa terkecuali para penyandang disabilitas. Meskipun telah ada aturan untuk mempekerjakan disabilitas dan untuk pelayanan fasilitas publik para penyandang disabilitas, pada kenyataannya masih belum adanya keprihatinan instansi pemerintah dalam melaksanakan aturan tersebut.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan adalah: 1.) Survei/observasi (pengamatan) mendalam. Dalam metode ini untuk mendapatkan data (informasi) tentang permasalahan kondisi lokasi dan masyarakat melalui pengamatan secara mendalam terhadap situasi, kondisi kejadian (peristiwa) yang ada di lokasi, 2.) Wawancara tak terstruktur (indepth interview). Melalui wawancara mendalam akan mendapatkan informasi yang akurat dari masyarakat, 3.) Konseling yakni membantu menggali permasalahan yang dimiliki oleh masyarakat dan membuka alternatif alternatif solusi, dan 4.) konsultasi yaitu upaya pembantuan yang diberikan dalam menanggapi permasalahan yang ada dengan cara memberikan jawaban, solusi dan pemecahan masalah yang dibutuhkan oleh masyarakat.

III. PEMBAHASAN

Masalah-masalah Yang Dihadapi Penyandang Disabilitas Dalam memperoleh Kesempatan Kerja

Berbagai permasalahan yang harus dihadapi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja yang dikumpulkan dari beberapa hasil penelitian, artikel dan jurnal adalah seperti di bawah ini.

1. Kebijakan daerah yang belum ada. Tidak semua pemerintah daerah mempunyai peraturan terkait dengan penyandang disabilitas. Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas sebagai peraturan yang secara eksplisit melindungi hal penyandang disabilitas, yang salah satunya adalah dalam hal kesempatan kerja, seharusnya pemerintah daerah juga membuat turunan peraturan sebagai pelaksanaan Undang-Undang sekaligus untuk memastikan di perusahaan-perusahaan daerah ikut memberikan kesempatan terhadap penyandang disabilitas untuk bekerja. Hal ini juga sudah diamanatkan sesuai dengan Pasal 152 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa setelah 2 (dua) tahun Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 ditetapkan sudah harus ada peraturan pelaksanaannya.

2. Penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas berbiaya tinggi. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas merupakan tenaga kerja yang mempunyai kebutuhan khusus. Penyediaan aksesibilitas, sarana dan prasarana, dan fasilitas pendukung lainnya harus tersedia untuk mendukung penyandang disabilitas ini bekerja. Hal ini yang menyebabkan perusahaan masih banyak yang belum bisa membuka akses kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas. Mempekerjakan penyandang disabilitas berarti perusahaan juga harus mempunyai sarana, prasarana dan fasilitas yang bisa digunakan sebagai alat kerjanya. Tentunya ini akan memerlukan biaya tambahan bagi perusahaan. Permasalahan lainnya adalah: a.) Memerlukan biaya tambahan untuk menyediakan fasilitas bagi penyandang disabilitas; b.) Tidak semua pekerjaan/produksi bisa dilakukan oleh penyandang disabilitas; c.) Latar pendidikan yang kurang; d.) Kemampuan/keterampilan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas masih terbatas.

3. Belum ada intervensi pemerintah daerah terkait penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas. Penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas di daerah sangat tergantung dengan peran pemerintah. Dalam hal ini adalah pemerintah daerah. Kendala yang terjadi adalah peran tersebut seharusnya terdapat di Dinas Tenaga Kerja, dan supaya fokus dalam pelaksanaan program ini, seharusnya sudah terbentuk Unit Pelayanan Teknis yang khusus bergerak dibidang penyandang disabilitas. Unit Pelayanan Teknis ini masih dirasakan kurang. Masih banyak pemerintah daerah yang belum terbentuk unit ini. Aturan tentang unit ini sebenarnya sudah diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang secara tegas menyatakan bahwa pemerintah daerah “wajib” menyediakan unit layanan disabilitas di

bidang ketenagakerjaan. Kata “wajib” dalam pasal tersebut merupakan sebuah kewajiban setiap pemerintahan daerah untuk membentuk unit ini. Hal ini yang akan membantu penyandang disabilitas dalam mengakses kesempatan kerja di setiap daerah.

4. Masih banyak Daerah yang belum mempunyai UPT Penyandang disabilitas.

Pemerintah daerah sebagai wilayah dimana perusahaan-perusahaan membuka izin untuk membuka lapangan kerja, masih belum dimanfaatkan oleh pemerintah daerahnya, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja daerah/UPT untuk menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas. Intervensi pemerintah daerah mestinya bisa dilakukan untuk perusahaan merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga kesempatan penyandang disabilitas dalam mengakses kesempatan makin terbuka.

5. BLK khusus bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas.

Pasal 42 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atau biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara Pasal 9 hingga Pasal 30 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 terkait pemberian pelatihan kerja menjelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja tersebut. Dari penjelasan-penjasalan pasal di atas sudah sangat jelas bahwa peningkatan kompetensi bagi penyandang disabilitas adalah salah satunya dengan memberikab pelatihan. Balai Latihan Kerja (BLK) sudah seharusnya tersedia di setiap daerah. Kemudian, pemerintah daerah secara aktif dan masif harus mensosialisasikan keberadaan BLK tersebut dengan bekerjasama dengan tingkat basis, seperti desa, LSM, Yayasan, dan lembaga-lembaga sosial lain yang mempunyai data tentang penyandang disabilitas.

6. Program strategis untuk membuka kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas.

Kesempatan kerja yang didapatkan oleh penyandang disabilitas untuk saat ini masih sangat terbatas. Peraturan atau Undang-undang

yang sudah ada tampaknya masih belum memastikan kesempatan penyandang disabilitas dalam menggunakan haknya untuk bertahan hidup dengan bekerja masih sangat sulit. Perusahaan-perusahaan masih sangat sulit membuka akses (baca: kesempatan) bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ini. Selain permasalahan fasilitas yang harus disediakan oleh perusahaan yang akan memperkerjakan penyandang disabilitas, kemampuan dan keterampilan yang sangat terbatas juga menjadi kendala, sehingga perusahaan lebih memilih mencari tenaga kerja yang normal.

Dari berbagai permasalahan yang harus dipecahkan, solusi utama dalam untuk membantu penyandang disabilitas mendapatkan haknya dalam bekerja sebagai bagian untuk bertahan hidup yang sudah dijamin undang-undang adalah membuat peraturan pelaksana di setiap daerah.

Bentuk dari peraturan daerah bersifat teknis, intervensi, dalam rangka memberikan perlindungan dari negara (dalam hal ini pemerintah daerah) untuk meningkatkan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Hal ini sangatlah penting mengingat peraturan di setiap daerah nantinya akan menjadi pemandu bagi setiap perusahaan untuk menjalankan atau melaksanakan setiap kebijakan yang sudah ditetapkan pada peraturan tersebut.

IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas bisa ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dibidang ketenagakerjaan Ditinjau dari Hak Konstitusional Peluang dan kesempatan kerja yang diterma oleh penyandang disabilitas sudah sangat jelas diatur oleh negara melalui Undang-undang tentang disabilitas. Berikut ini rincian perlindungan dan jaminan hak secara konstitusional tanpa diskriminasi untuk penyandang disabilitas menurut Undang-undang No. 8 Tahun 2016.
2. Kesetaraan kesempatan ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, yaitu: a.) Kesetaraan kesempatan ketenagakerjaan penyandang disabilitas dilihat dari faktor pendidikan Penyandang disabilitas dalam memperoleh pendidikan juga dijamin dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (selanjutnya disebut sebagai UU Sisdiknas). Jaminan mendapatkan hak pendidikan tanpa terkecuali, tanpa diskriminasi dengan menjunjung tinggi hak asasi

manusia secara jelas diamanatkan dalam Pasal 4 ayat (1), yang berbunyi: Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. b.) Peluang kesempatan kerja penyandang disabilitas di semua sektor Berdasarkan pasal 53 Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan c.) Kemudahan pemberian kesempatan kerja bagi

penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan Keutamaan dalam aksesibilitas untuk penyandang disabilitas diatur pada Pasal 1 ayat (8) yang menyebutkan bahwa: Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. Kemudahan-kemudahan yang berupa aksesibilitas untuk penyandang disabilitas ini bertujuan untuk mempermudah penyandang disabilitas dalam bekerja, sehingga proses kerjanya akan sama dengan orang normal. Pada hakekatnya, setiap perusahaan harus dan wajib untuk memperhatikan hal ini. Karena dengan tersedianya aksesibilitas yang berupa fasilitas-fasilitas persoalan terkait kendala yang dilakukan oleh tenaga kerja penyandang disabilitas bisa diatasi.

Ucapan Terima Kasih

Secara khusus rasa terimakasih tersebut kami sampaikan kepada: 1.) Irjen. Pol. (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan arahan dan semangat bagi para Dosen untuk terus melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat demi kemajuan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; 2.) Dr. Istianingsih, M.S.Ak., CA., CSRS., CSRA., CMA., CBV. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang telah menyetujui untuk melakukan Pengabdian kepada masyarakat; 3.) Ir. Djuni Thamrin, M.Sc., Ph.D. selaku Kepala Lembaga Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Publikasi yang telah banyak memberikan arahan serta masukan dalam penyempurnaan Laporan Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat; 4.) Prasajo, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat dan Kewirausahaan yang telah memberikan arahan serta masukan dalam penyempurnaan Proposal Pengabdian Kepada Masyarakat; 5.) Tri Yulaeli, S.Pd., M.Ak., Akt. selaku Kepala Bagian Keuangan, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; 6.) Rekan-rekan Dosen yang telah memberikan masukan dan pencerahan dalam melakukan penelitian, yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief Danu Aji¹, Tiyas Nur Haryani. 2017. Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. (Diversity in Work Realm: Opportunity and Threat to Disability). Spirit Publik Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017. P-ISSN. 1907-0489 E-ISSN 2580-3875. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret.
- Ahmad Tosirin Anaessaburi. 2017. Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum. Yogyakarta
- Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistiyaputri. 2020. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. (The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood). Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI.
- Bambang, R. Joni. 2013. Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Pustaka Setia.

- H. A. Azwar, "Penyandang disabilitas harus dapat kesempatan kerja sektor formal," <http://infopublik.id/read/94809/penyandang-disabilitasharus-dapat-kesempatan-kerjasektor-formal.html>, diakses 29 November 2020.
- H.B. Sutopo. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press.
- Hardjo Prajitno dkk, Purbadi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho. 2019. *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*. *Mimbar Keadilan*, Volume 12 Nomor 1 Februari 2019 – Juli 2019. Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rusli, Hardidjan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Susiana, Wardah. 2019. *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN*. Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Right of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)