

Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Indriana Firdaus¹

Universitas Negeri Semarang

Indriputri5510@students.unnes.ac.id

Info Artikel

Diterima : 02-02-2024

Direvisi : 02-04-2024

Disetujui : 02-04-2024

Diterbitkan : 02-04-2024

DOI: 10.58819/jurnalfaktahukum(jfh).v3i1.115

Keywords : *UU Cipta Kerja, Human Rights, Persons with Disabilities, Employment*

Abstract : *People with disabilities often experience discrimination, negative stigma, bullying and other unpleasant actions in the work environment. Such actions clearly violate their basic rights. Therefore, regulations are needed that are able to maintain these rights. Undang-Undang Cipta Kerja is one of the legal products created by the government in order to regulate and protect the rights of workers, including people with disabilities. However, the question that arises is how effective the UU Cipta Kerja is in regulating and protecting the rights of workers, especially people with disabilities. This research aims to analyze the effectiveness of the UU Cipta Kerja in protecting the rights of workers with disabilities. Normative research methods were used in this research, with a statute approach and conceptual approach. It is hoped that the research results will provide an overview of the extent to which the UU Cipta Kerja can provide effective protection for the rights of workers with disabilities. It is hoped that the implications of this research can provide input for improving regulations or better implementing policies to ensure that the rights of people with disabilities can be optimally protected in the work environment.*

Kata kunci : UU Cipta Kerja, HAM, Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan

Abstrak : Seorang Penyandang disabilitas seringkali mendapatkan tindakan diskriminasi, stigma negatif, perundungan, dan tindakan tidak menyenangkan lainnya yang mereka dapatkan di lingkungan kerja. Tindakan semacam itu, jelas melanggar hak-hak dasar mereka. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang mampu untuk mempertahankan hak-hak tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja yang merupakan salah satu produk hukum dibuat oleh pemerintah dalam rangka mengatur dan melindungi hak-hak para pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Namun, pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatur dan melindungi hak-hak pekerja, khususnya penyandang disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas UU Cipta kerja dalam melindungi hak pekerja penyandang disabilitas. Metode penelitian normatif digunakan dalam penelitian ini, dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana UU Cipta Kerja dapat memberikan perlindungan yang efektif terhadap hak pekerja disabilitas. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk perbaikan regulasi atau implementasi kebijakan yang lebih baik guna memastikan

hak-hak penyandang disabilitas dapat terlindungi dengan optimal di lingkungan kerja.

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk ciptaan tuhan yang diberikan seperangkat hak tanpa terkecuali, dan hak tersebut haruslah dijunjung tinggi dan dihormati. Hak Asasi Manusia melekat sejak seorang manusia dilahirkan ke dunia dan tidak ada siapapun yang boleh merampas ataupun menghilangkan hak tersebut sampai ia meninggal dunia. Harus kita tegaskan bahwa siapapun harus mempunyai hak. Tidak ada suatu pembeda yang dapat menghalangi seseorang untuk mempunyai hak dan martabat (Farrisqi & Pribadi, 2022).

Dalam dialektologi Hak Asasi Manusia, disampaikan bahwa negara mempunyai 3 tanggung jawab utama, yakni : Tanggung jawab untuk melindungi (*obligation to protect*), tanggung jawab untuk memajukan (*obligation to promote*), dan tanggung jawab untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) (Zimtya Zora, 2023). Definisi mengenai Hak Asasi Manusia dijelaskan dalam UU 30/1999 pasal 1 tentang HAM, bahwa Hak Asasi Manusia merupakan seperangkat hak yang melekat karena hakikatnya manusia adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hak ini dianggap sebagai anugerah yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi dengan tujuan untuk menjaga kehormatan dan melindungi martabat manusia.

Lebih lanjut Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 28A ayat (1) juga menegaskan , bahwa setiap orang memiliki hak yang sama atas suatu pengakuan, perlindungan, pemberian jaminan, keadilan, kepastian hukum, dan perlakuan yang sama dihadapan hukum. Prinsip ini menandakan komitmen konstitusional untuk menjamin kesetaraan hak dan perlakuan yang sama, tanpa memandang perbedaan, latar belakang, jenis kelamin, agama, ras, kekurangan fisik (disabilitas), atau status lainnya. Namun kesetaraan terhadap para penyandang disabilitas masih dalam bentuk bayang-bayang yang belum atau sulit untuk diimplementasikan, tercermin dari tindakan tidak menyenangkan yang selalu mereka dapatkan seperti, tekanan, diskriminasi,kesulitan, hambatan, dan juga pembatasan (Sodiqin, 2021).

Dalam UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai keterbatasan dalam hal fisik, intelektual, mental dalam jangka waktu yang relatif lama , sehingga keterbatasan tersebut menghambat serta menyulitkan mereka untuk dapat berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan masyarakat (UU No.8 Tahun 2016, n.d.). Penyandang disabilitas dapat digolongkan ke dalam berbagai jenis, antara lain disabilitas fisik yang merupakan

gangguan pada fungsi gerak, seperti akibat amputasi, kaku, stroke, lumpuh, atau dwarfisme. Sementara itu disabilitas mental mencakup skizofrenia, bipolar, depresi, kecemasan, gangguan kepribadian, autism, dan hiperaktivitas. Kemudian disabilitas sensorik. Seperti tunarungu, tuna wicara, tuna Netra.

Karena kekurangan atau keterbatasan inilah, menyebabkan para penyandang disabilitas sering mendapatkan stigma yang kemudian menciptakan pandangan negatif tentang mereka. Stigmatisasi dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana seseorang termarginalisasi diberi label sebagai orang yang abnormal dan memalukan (Subu, M. , Waluyo, I., Nurdin, A., & Priscilla, V., 2018).

Terpinggirkannya kelompok disabilitas di lingkungan masyarakat menyebabkan hak-hak mereka tidak terpenuhi, seperti hak untuk tidak mendapatkan tindakan diskriminasi, pendidikan, Kesehatan, fasilitas publik, pelayanan publik, kehidupan serta pekerjaan yang layak. Padahal dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Konsekuensi dari bulir pasal ini yaitu penyandang disabilitas pun berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak karena mereka juga bagian dari warga negara (Marsitadewi, 2022).

Realitasnya para penyandang disabilitas belum sepenuhnya mendapatkan hak mereka atas suatu pekerjaan. Mengutip dari apa yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, bahwa partisipasi angkatan kerja dari para penyandang disabilitas masih sangat minim. Penyebab utamanya yaitu terbatasnya lapangan kerja yang disediakan serta stigmatisasi dan diskriminasi yang sering kali didapatkan para penyandang disabilitas (Tira santia, 2021). Meskipun Undang-Undang 8/1026 tentang penyandang disabilitas telah mengatur mengenai keterbukaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di berbagai sektor baik itu swasta ataupun pemerintahan, namun kenyataannya, pemenuhan hak pekerja bagi mereka belum mencapai tingkat yang maksimal.

Sejalan dengan itu Badan Pusat Statistik (BPS) menerangkan bahwa, penyandang disabilitas yang masuk kedalam kategori usia kerja, berjumlah lebih kurang 17,74 juta orang. Namun persentase tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penyandang disabilitas hanya sekitar 44% atau 7,8 juta orang (Indah Budiati et al., 2020). Minimnya partisipasi mereka dalam hal apapun disebabkan oleh stigma yang selalu melabeli mereka dengan kata sakit dan akan selalu meminta bantuan pada orang lain. Karena kekurangan yang mereka punya juga menyebabkan sebagian orang berpendapat bahwa mereka tidak

memiliki kemampuan intelektual ataupun tenaga yang mumpuni untuk melakukan pekerjaan.

Padahal dalam Convention on Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (CRPD) yang kemudian diratifikasi Indonesia kedalam UU 19/2021 tentang pengesahan CRPD diterangkan bahwa negara Wajib untuk melindungi dan memenuhi hak pekerja disabilitas dengan beberapa ketentuan berikut :

- a. Melarang segala bentuk tindakan diskriminasi terhadap disabilitas dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk pada saat tahap perekrutan, penerimaan, dan penempatan kerja ;
- b. Menjamin perlindungan hak-hak penyandang disabilitas dengan berlandaskan pada prinsip kesetaraan;
- c. Mendorong peluang pekerjaan dan perkembangan karier bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja;
- d. Menyediakan lapangan pekerjaan untuk penyandang disabilitas di sektor pemerintahan;
- e. Mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor swasta melalui penerapan kebijakan yang tepat (Sarah Selfina et al., 2021).

Sesuai dengan konvensi Hak Penyandang Disabilitas, pemerintah Indonesia telah melakukan pembaharuan terhadap peraturan perundang-undangan. Salah satu pembaharuan tersebut yaitu disahkannya UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas dan mencabut UU 4/1997 tentang cacat. Lebih lanjut, untuk memastikan perlindungan hak terhadap penyandang disabilitas, pemerintah juga telah mensahkan UU 6/2023 tentang Cipta Kerja pada 31 Maret 2023. UU Cipta Kerja mencabut peraturan sebelumnya yakni UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dasar dari UU Cipta Kerja ini yaitu untuk merangsang investasi, meningkatkan daya saing ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih luas, serta memberikan perhatian khusus terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja (Kharisma, 2020) .

Salah satu aspek yang diatur dalam UU Cipta Kerja yaitu Pengaturan ketenagakerjaan , termasuk upaya untuk memberikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Melalui regulasi ini, pemerintah berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inklusi, dimana hak-hak penyandang disabilitas dapat dilindungi, diakui, serta dihormati. Namun yang menjadi pertanyaan apakah UU Cipta Kerja sudah efektif dalam melindungi hak para pekerja penyandang disabilitas atau justru sebaliknya?

Permasalahan tersebut menciptakan kebutuhan akan penelitian yang lebih mendalam guna mengkaji sejauh mana UU Cipta Kerja berkontribusi secara efektif dalam melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, penulis merasa sangat penting untuk melakukan penelitian ini dengan harapan peneliti dapat mengevaluasi implementasi UU Cipta Kerja terkait dengan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas.

Melalui penelitian ini, penulis juga berharap dapat ditemukannya informasi valid yang dapat memberikan gambaran objektif mengenai dampak positif atau negative UU Cipta Kerja terhadap hak pekerja penyandang disabilitas. Penelitian ini akan membuka ruang untuk menganalisis apakah regulasi tersebut sudah memadai atukah diperlukan perubahan dan penyesuaian lebih lanjut guna memastikan perlindungan yang optimal bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia.

Untuk memberikan landasan yang kuat dalam melakukan penelitian, penulis memilih metode penelitian hukum normatif. Metode ini diharapkan dapat membantu penulis dalam menggali informasi dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak pekerja disabilitas dengan lebih terperinci dan terstruktur. Pendekatan yang digunakan dalam metode ini yaitu pendekatan perundang-undangan (Statue Approach). Bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Muhaimin, 2020). Bahan hukum primer bersumber dari peraturan perundang-undangan, putusan hakim, dan peraturan yang sejalan dengan isu yang diteliti. Bahan hukum sekunder bersumber dari penelitian terdahulu, pendapat para ahli, artikel, buku-buku, atau sejenisnya yang masih relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier pada penelitian ini bersumber dari berita *online*, youtube, kamus, dan lain-lain namun masih tetap terjaga keabsahannya.

Besar harapan penulis agar nantinya tulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pemangku kepentingan untuk melakukan evaluasi terhadap regulasi yang kurang efektif untuk diterapkan. Lebih lanjut penulis juga berharap agar nantinya artikel ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang bermanfaat bagi para akademisi, peneliti, praktisi hukum, serta pihak-pihak terkait dalam mengambil keputusan atau merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas.

Teori Efektivitas Hukum

Untuk membantu peneliti dalam melakukan pengkajian terkait dengan isu yang disajikan, peneliti mengadopsi teori efektivitas hukum yang diperkenalkan oleh Soerjono

Soekanto. Kata efektivitas bermakna suatu proses dalam pencapaian suatu tujuan yang direncanakan. Usaha tersebut dapat dikatakan efektif jika tujuan yang sudah ditentukan tercapai. Jika kita melihat keefektivitasan suatu hukum, maka kita harus mengukur dan mengamati sudah sejauh mana regulasi hukum tersebut ditaati (Achmad Ali, 2010).

Menurut Soerjono Soekanto, ada beberapa faktor yang menyebabkan hukum tersebut efektif atau tidak, yaitu :

1. Faktor Hukum itu sendiri (Undang-Undang);

Hukum mengandung beberapa unsur, yakni keadilan, kepastian , dan kebermanfaatannya. Dalam pelaksanaannya, konflik antara kepastian hukum dan keadilan sering kali terjadi. Kepastian hukum realitasnya bersifat konkret, termanifestasi dalam kehidupan , sedangkan tolak ukur keadilan bersifat sangat abstrak. Oleh karena itu, kadangkala seorang hakim membuat keputusan berdasarkan penerapan perundangan semata, ada saat-saatnya dimana esensi dari keadilan mungkin tidak sepenuhnya dapat terwujud. Menurut Soerjono Soekanto ada beberapa tolak ukur efektivitas hukum itu sendiri, antara lain :

- a. Aturan yang berlaku untuk mengatur aspek kehidupan masyarakat telah diorganisir dengan baik;
- b. Aturan yang mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat telah disusun secara selaras, baik dalam struktur hirarkis maupun horizontal, tanpa adanya konflik;
- c. Dari segi kualitas dan kuantitas, regulasi yang ada dapat dikatakan memadai;
- d. Proses penyusunan dan pengesahan peraturan sudah telah sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku.

2. Faktor aparat penegak hukum;

Aparat penegak hukum merupakan entitas yang membentuk dan mengimplementasikan hukum (*Law Enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* ini mencakup aparaturnya penegak hukum yang memiliki kapasitas untuk memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Dalam artian luas aparaturnya penegak hukum mencakup institusi dan personel penegak hukum, sementara dalam konteks yang lebih khusus, aparat penegak hukum mencakup unsur kepolisian, kejaksaan, hakim, petugas sipil Lembaga pemasyarakatan, penasehat hukum, pengacara, dan lain sebagainya. Menurut

Soerjono Soekanto problem yang mempengaruhi efektivitas hukum jika ditinjau dari faktor penegak hukum, antara lain :

- a. Sejauh mana peraturan yang ada mengikat tindakan para petugas;
- b. Sejauh batas mana petugas memiliki kewenangan untuk bersikap bijaksana;
- c. Contoh perilaku seperti apa yang seharusnya ditunjukkan oleh petugas kepada masyarakat;
- d. Sejauh mana penugasan yang diberikan kepada petugas telah disinkronkan untuk menetapkan batas-batas yang tegas pada kewenangan yang ia miliki.

3. Faktor Sarana dan prasarana yang mendukung penegakkan hukum;

Sarana dan prasarana digunakan sebagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan. Sarana fisik menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas hukum, sementara fasilitas pendukung lagi seperti tenaga manusia yang terdidik dan terampil, organisasi masyarakat, peralatan yang memadai, Keuangan yang mencukupi, dan elemen lainnya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan juga memiliki peran penting untuk memastikan fungsi dari prasarana tersebut. Kadangkala, negara berada di situasi di mana suatu peraturan sudah diberlakukan, tetapi fasilitasnya belum lengkap tersedia. Kondisi semacam inilah yang berpotensi menghambat efektivitas hukum berjalan dengan optimal.

Berkaitan dengan sarana dan prasarana yang disebut sebagai fasilitas, Soerjono Soekanto memproyeksikan standar efektivitas dari unsur-unsur khusus dalam infrastruktur. Prasarana ini diharapkan dapat berkontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempatnya bekerja. Elemen-elemen ini mencakup :

- a. Apakah prasarana yang sudah ada telah mendapatkan pemeliharaan yang baik;
- b. Diperlukan perencanaan agar dapat mempertimbangkan waktu untuk mendapatkan prasarana yang belum ada;
- c. Perlengkapan segera bagi prasarana yang kurang;
- d. Perbaikan segera untuk prasarana yang rusak;
- e. Pemulihan fungsi segera untuk prasarana yang mengalami hambatan

- f. Peningkatan fungsi diperlukan untuk prasarana yang mengalami penurunan fungsi.

4. Faktor masyarakat , merujuk pada konteks di mana hukum diberlakukan atau diimplementasikan;

Penegakkan hukum memiliki tujuan utama untuk mencapai kedamaian dan ketentraman dalam masyarakat. Dalam hal ini tanggapan dan pandangan masyarakat terhadap hukum memainkan peranan penting, yang berarti bahwa efektivitas hukum juga bergantung pada pemahaman dan kesadaran masyarakat dalam mentaati hukum. Menurut Soerjono Soekanto ada beberapa faktor yang dapat mengukur efektivitas hukum yang bergantung pada kondisi masyarakat, antara lain :

- a. Faktor yang menjadi alasan mengapa masyarakat tidak mengikuti peraturan, meskipun peraturannya sudah cukup baik;
- b. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan yang ada, meskipun regulasi yang ada sudah baik dan aparat penegak hukum sudah memiliki otoritas yang tinggi;
- c. Faktor alasan mengapa masyarakat tidak patuh terhadap peraturan, bahkan ketika aparat penegak hukum sudah memiliki kredibilitas yang tinggi dan fasilitas yang memadai (Soerjono Soekanto, 1982).

5. Faktor Kebudayaan

Menurut Soerjono Soekanto, faktor kebudayaan memiliki peran penting dalam efektivitas penegakkan hukum. Kebudayaan sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia ,ikut mempengaruhi bagaimana masyarakat memahami, menerima, dan mengikuti norma hukum yang berlaku. Soekanto juga berpendapat bahwa kebudayaan mempunyai fungsi besar bagi masyarakat , yaitu untuk mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya ketika berhubungan dengan orang lain. Karena hal tersebutlah faktor kebudayaan memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman, penerimaan, dan kepatuhan masyarakat terhadap norma hukum, yang kemudian berpengaruh pula terhadap efektivitas penegakkan hukum.(Soerjono Soekanto, 2008).

Pada akhirnya Soerjono Soekanto menyimpulkan bahwa efektifnya suatu hukum dilihat dari sejauh mana kelompok masyarakat mencapai tujuan yang ditargetkan. Hukum bisa dikatakan efektif jika memiliki dampak positif yang

signifikan, namun hukum tidak atau belum dapat dikatakan efektif jika sebagian dari masyarakat belum mendapatkan manfaat kebaikan dari hukum yang berlaku.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach*. Metode ini digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan hukum yang ada, serta untuk mengembangkan konsep-konsep yang mendasari kerangka hukum mengenai perlindungan pekerja penyandang disabilitas.

III. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, amanat konstitusi pasal 27 ayat (2). Konsekuensi dari bunyi pasal ini yaitu siapapun berhak atas pekerjaan dan kehidupan tanpa terkecuali, baik itu laki-laki atau Perempuan, miskin atau kaya, tua atau muda, normal atau memiliki kekurangan (disabilitas) mereka memiliki hak yang sama tanpa terkecuali. Negara sebagai otoritas wajib untuk melindungi dan memenuhi hak tersebut.

Tanggung jawab negara Indonesia dalam memenuhi komitmen tersebut tercermin dari dibuatkannya beberapa kebijakan yang tujuannya untuk mengkoordinir dan melindungi hak penyandang disabilitas. Sebagai kelompok yang paling rentan, penyandang disabilitas seharusnya menjadi fokus utama pemerintah agar mereka bisa mendapatkan kesejahteraan yang maksimal. Ada beberapa regulasi yang sudah memuat mengenai perlindungan hukum terhadap hak para penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan antara lain :

1. Undang-Undang Dasar 1945

UUD 1945 menjadi bukti konkret bahwa Indonesia telah memberikan perhatian yang lebih serius terhadap perlindungan hak bagi para pekerja penyandang disabilitas. Isi pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan hidup yang layak. Lebih lanjut dalam pasal 27 ayat(2) juga ditegaskan bahwa setiap orang juga memiliki hak atas pekerjaan, imbalan yang sesuai, dan perlakuan yang adil dalam segala hubungan kerja. Meskipun tidak terdapat kata disabilitas, namun dalam konteks ini “ setiap orang” merujuk kepada semua individu tanpa terkecuali termasuk penyandang disabilitas. Dengan demikian, UUD 1945 merupakan salah satu regulasi pijakan

yang menunjukkan bahwa Indonesia telah secara resmi mengakui hak-hak penyandang disabilitas dan berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung kehidupan yang layak dan setara bagi seluruh masyarakat Indonesia (UUD 1945, n.d.).

2. UU 21/1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 *Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO tentang Diskriminasi pada Pekerjaan dan Jabatan)

7 Mei 1999, Pemerintah Indonesia melakukan pengesahan konvensi ILO yang didalamnya menekankan pada persamaan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan di dunia kerja. Ada beberapa hal yang melatarbelakangi mengapa Indonesia melakukan pengesahan terhadap Konvensi ini, yaitu mengingat falsafat kita yaitu Pancasila yang mana didalamnya sangat menjunjung tinggi keadilan dan menghormati harkat dan martabat setiap manusia. Bangsa Indonesia dalam hal ini mempunyai tekad yang penuh untuk menghapus/menghilangkan/melarang segala bentuk diskriminasi dan tindakan yang merugikan orang lain.

Adapun tujuan utama dari diratifikasinya konvensi ini yaitu untuk meningkatkan perlindungan dan penegakkan hukum secara efektif, sehingga mampu memberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja dari segala bentuk diskriminasi di tempat kerja. Hal ini mencerminkan komitmen serius Indonesia dalam mempromosikan dan melindungi hak-hak dasar para pekerja, terutama hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang setara dalam setiap pekerjaan dan jabatan (UU 21/1999, 111 C.E.).

3. UU 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia

UU HAM menjadi instrumen hukum yang penting dalam melindungi hak-hak pekerja disabilitas di Indonesia. UU HAM ini membahas mengenai hak-hak dasar setiap individu termasuk hak-hak pekerja diatur dalam pasal 38 yang menegaskan bahwa laki-laki ataupun Perempuan berhak untuk memilih pekerjaan yang layak sesuai dengan apa yang mereka inginkan, sesuai dengan bakat yang dimiliki, sesuai dengan kecakapan, dan kemampuan. UU HAM secara tidak langsung juga membahas mengenai perlindungan hak pekerja disabilitas.

Pada dasarnya, UU HAM menetapkan prinsip-prinsip dasar tentang Hak asasi Manusia yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara. Dalam konteks pekerja disabilitas, UU ini menjadi landasan dasar bagi perlindungan hak mereka,

seperti hak untuk bekerja tanpa diskriminasi, hak kesetaraan, dan hak untuk mendapatkan akses yang setara dalam bidang pekerjaan.

4. UU 13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan merupakan peraturan hukum yang mengatur berbagai aspek terkait dengan hubungan ketenagakerjaan Indonesia UU ini sebagian besar melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja disabilitas dalam berbagai aspek pekerjaannya. Dalam pasal 67 ayat (1) dijelaskan bahwa pengusaha Wajib untuk memberikan perlindungan kepada penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Lebih lanjut dalam pasal 172 ditegaskan bahwa pekerja/buruh yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja, pada saat mengajukan PHK, mereka berhak untuk diberikan uang pesangon 2 kali lipat (UU 13/2003, tentang ketenagakerjaan).

5. UU 19/2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi tentang hak penyandang disabilitas)

Pada 30 Maret 2007 Indonesia menjadi salah satu negara yang ikut menandatangani konvensi CRPD di New York. Penandatanganan ini memperlihatkan bahwa Indonesia bersungguh-sungguh dalam melindungi dan memenuhi hak para penyandang disabilitas (UU 21/1999, 111 C.E.). Dan pada 10 November 2011, Indonesia pun meratifikasi konvensi tersebut kedalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adapun tujuan dari UU ini yaitu untuk melindungi, memajukan, dan menjamin kesetaraan hak bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas. Dalam konvensi tersebut ada beberapa tanggung jawab negara untuk menjamin hak-hak penyandang disabilitas antara lain :

- a. Hak pekerja disabilitas dalam dunia kerja mencakup kebebasan mereka dalam memilih pekerjaan yang mereka inginkan dan menjamin adanya lingkungan kerja yang baik serta inklusif;
- b. Larangan tindakan diskriminasi terhadap pekerja disabilitas, mencakup segala persyaratan dalam hubungan kerja, jenjang karir, pemberian upah, dan keamanan serta Kesehatan kerja;

- c. Menumbuhkan kesempatan dan kesetaraan bagi pekerja disabilitas terkait dengan pengupahan dan kondisi kerja, termasuk keadaan dimana mereka harus bebas dari tindakan kekerasan;
- d. Membuat pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas serta menjamin hak mereka untuk dapat berserikat dan berkumpul dengan para pekerja lain;
- e. Memuat informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dan juga memberikan pendampingan kepada mereka untuk dapat bekerja hingga berhenti bekerja;
- f. Penyandang disabilitas dan keluarganya Wajib untuk dijamin haknya agar mereka mendapatkan kebutuhan primer dan sekunder;
- g. Dalam sektor pemerintahan , penyandang disabilitas pun boleh bekerja;
- h. Penyandang disabilitas tidak boleh mendapatkan tindakan perbudakan ataupun mendapatkan pekerjaan terlalu berat yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka;
- i. Aksesibilitas / sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas Wajib untuk dipenuhi;
- j. Melakukan pendorongan kepada mereka untuk dapat bekerja secara mandiri serta membuka usaha (Wiraputra, 2020).

6. UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas

UU ini menjadi salah satu regulasi hukum yang memberikan landasan untuk perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Berbeda dengan regulasi sebelumnya, UU 8/2016 ini lebih menekankan pada pemberdayaan dan perlindungan hak penyandang disabilitas. Ada beberapa hak-hak yang tercantum dalam UU ini, yaitu :

- a. Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan baik itu pada sektor pemerintah ataupun swasta tanpa diskriminasi;
- b. Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan upah yang sama besarnya dengan buruh lain yang bukan penyandang disabilitas , dalam tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang sama;
- c. Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan akomodasi yang layak untuk menunjang proses kerjanya;

- d. Penyandang disabilitas tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan memiliki kekurangan;
- e. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penyandang disabilitas berhak untuk ditempatkan kerja secara adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Penyandang disabilitas juga berhak untuk meningkatkan jenjang karirnya;
- h. Penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk memajukan usaha yang ia miliki, mempunyai pekerjaan sendiri, berwirausaha, mengembangkan koperasi, dan menjalankan usahanya sendiri (UU 8/2016, tentang Penyandang Disabilitas).

7. UU 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Pada 31 Maret 2023 UU 6/2023 disahkan setelah melewati proses yang cukup Panjang. UU ini menjadi regulasi dan terobosan baru yang kemudian mencabut peraturan sebelumnya yakni UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Ada beberapa perubahan yang dimuat dalam UU ini termasuk hak penyandang disabilitas dalam bekerja. UU cipta kerja menekankan pada fleksibilitas lebih besar kepada Perusahaan. Ada beberapa hak penyandang disabilitas yang diwujudkan dalam UU ini, antara lain :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas, diharuskan memberikan perlindungan sesuai dengan tingkat kecacatan yang dimiliki oleh pekerja tersebut;
- b. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas penunjang bagi penyandang disabilitas, seperti fasilitas umum, Kesehatan, peribadatan, pemadam kebakaran, pos polisi (UU 6/2023, n.d.);

Kehadiran beberapa undang-undang tersebut setidaknya membawa angin segar bagi para penyandang disabilitas agar hak-hak mereka dapat terpenuhi dan dilindungi oleh negara (Adlina & Wardhana, n.d.). Upaya legislasi ini tidak hanya mendorong inklusivitas, melainkan juga memberikan kejelasan hukum yang mengarah pada perlakuan yang adil dan setara bagi penyandang disabilitas di berbagai aspek kehidupan. Memiliki kekurangan bukan berarti

bahwa mereka tidak dapat melakukan apa-apa. Melalui undang-undang ini, diharapkan masyarakat lebih memahami dan menghargai kontribusi serta hak-hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, serta dapat menciptakan lingkungan yang lebih ramah dan mendukung mereka dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

Penting kiranya sebuah regulasi untuk dibuat dan diimplementasikan, namun jauh lebih penting untuk kita menilai apakah regulasi tersebut memiliki tujuan dan apabila diterapkan dapat terlaksana dengan efektif. Evaluasi terhadap keefektifan suatu regulasi menjadi langkah krusial dalam memastikan bahwa tujuan dan visi undang-undang benar-benar bisa terwujud.

B. Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang disabilitas

Ketika membahas mengenai efektivitas hukum berarti kita harus mengamati sudah sejauh mana hukum tersebut memiliki kemampuan untuk mengatur dan memaksa masyarakat untuk mematuhi ketentuan yang berlaku. Efektivitas hukum dapat terwujud apabila faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kinerja hukum tersebut dapat beroperasi secara optimal (Nurul Fitria, 2022). Menurut Soerjono Soekanto penilaian atas efektivitas hukum dapat dilihat dari beberapa faktor : *pertama*, faktor hukum itu sendiri, *kedua* faktor aparat penegak hukum, *ketiga* faktor sarana dan prasarana pendukung, *keempat* faktor masyarakat, *kelima* faktor kebudayaan (Soerjono Soekanto, 2008).

Realitasnya suatu hukum atau peraturan dapat dianggap efektif apabila masyarakat dapat menunjukkan sikap sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh peraturan tersebut. Jika perilaku masyarakat sudah mencapai tujuan yang diinginkan oleh peraturan perundang-undangan, maka dapat kita simpulkan bahwa efektivitas hukum tersebut telah tercapai, namun sebaliknya jika masyarakat enggan, menolak, atau tidak ingin mengikuti peraturan tersebut berarti dapat kita simpulkan bahwa peraturan itu tidak atau belum efektif.

Undang-Undang Cipta kerja yang disahkan pada 31 Maret 2023 lalu, membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. UU Cipta dijadikan sebagai payung hukum yang sah untuk mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Tujuan dari undang-undang ini yaitu : menurunkan tingkat kemiskinan di Indonesia, menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat secara merata, meningkatkan investasi, menyederhanakan birokrasi, mempermudah

perizinan dalam berusaha, serta memberikan kesempatan kerja yang sama bagi semua masyarakat, termasuk pekerja penyandang disabilitas (Kemenko Perekonomian, 2020).

Namun nyatanya tujuan tersebut tidak dapat menyakinkan masyarakat bahwa regulasi ini akan dapat diimplementasikan dengan maksimal. Terbukti dengan adanya masyarakat yang berunjuk rasa, bahkan hampir seluruh wilayah di Indonesia melakukan demonstrasi besar-besaran menolak adanya UU Cipta Kerja ini. Masyarakat marah dan tidak terima akan isi dan esensi yang ada dalam UU tersebut. Bahkan pada November 2020 lalu UU Cipta Kerja diajukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi dengan nomor perkara 103/PUU-XVIII/2020. Hakim kemudian memutuskan bahwa UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat, inkonstitusional berarti melanggar atau tidak sesuai dengan UUD 1945. Hakim juga memutuskan bahwa UU Cipta Kerja tidak boleh diberlakukan jika tidak ada perbaikan (Mainake, 2021).

Kemudian pada 2022 lalu, UU 11/2020 tentang Cipta Kerja diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022. Selanjutnya pada maret 2023, PERPU 2/2022 diubah kembali dengan UU 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ada beberapa alasan dari masyarakat mengapa mereka sangat menentang UU Cipta Kerja, yaitu banyak dari para pekerja yang khawatir bahwa nantinya UU ini memberikan dampak buruk bagi mereka, karena ada beberapa pasal yang dianggap sangat merugikan mereka, terdapat di pasal 88, dihapusnya pasal 91 di UU ketenagakerjaan, Pasal 59 tentang status PKWT menjadi PKWTT, Pasal 77, Pasal 64, Pasal 184, Pasal 185, serta Pasal 154 A terkait dengan pekerja disabilitas, serta pasal-pasal lain yang dianggap mencederai konstitusi (Mainake, 2021).

Perjalanan Panjang dari UU Cipta Kerja tentu menciptakan harapan besar untuk melindungi hak-hak para pekerja, khususnya bagi mereka yang memiliki kekurangan (disabilitas). Namun jika kita merujuk daripada data yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia, ada sebanyak 17,95 juta penyandang disabilitas di Indonesia yang berusia kerja. Namun dari banyaknya jumlah tersebut hanya 7,5 juta penyandang disabilitas yang bekerja. Artinya tingkat Partisipasi mereka dalam Angkatan kerja lebih kurang 44 persen saja, mencerminkan bahwa hak mereka atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi, belum dapat dipenuhi secara maksimal.

Realitanya, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja menciptakan harapan untuk mengatasi ketidaksetaraan dalam akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, namun

terdapat kekurangan dalam beberapa pasal yang dirasa belum sepenuhnya dapat memaksimalkan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, salah satunya :

1. Dalam ketentuan UU Cipta Kerja, ketentuan pada pasal 27 ayat (2) UU 28/2022 mengenai Bangunan Gedung yang mana mengakomodir kemudahan dari pada aksesibilitas penyandang disabilitas dihapus atau dihilangkan. Dapat kita simpulkan bahwa UU Cipta Kerja justru tidak memberikan dukungan yang memadai untuk memastikan penyandang disabilitas mendapatkan akomodasi yang sesuai dan memenuhi hak-hak mereka di lingkungan kerja (Kharisma, n.d.);
2. Dalam UU Cipta Kerja pasal 81 ayat (15) telah mengubah beberapa ketentuan dari UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan terkhususnya pasal 59 ayat (1). Dalam ketentuan pasal ini dinilai akan berdampak pada sulitnya pekerja untuk mendapatkan pekerjaan terutama disabilitas;
3. Dalam UU Cipta Kerja, ketentuan mengenai kewajiban bagi pihak swasta dan pemerintah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dihilangkan;
4. Dalam pasal 154A UU Cipta Kerja juga dianggap sangat tidak melindungi hak para pekerja. Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa Jika dalam jangka waktu 12 bulan pekerja tidak dapat melakukan tugasnya karena menderita sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja, maka dapat di PHK. Ketentuan dari pasal ini sangat bertentangan dengan apa yang diamanatkan dalam UU Penyandang Disabilitas Pasal 53;
5. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja tentang penyediaan fasilitas untuk penyandang disabilitas hanya merujuk pada Pembangunan infrastruktur saja, tanpa mempertimbangkan penyediaan aksesibilitas yang sesuai dengan berbagai kebutuhan disabilitas. Sebagai contoh Pembangunan ramp, penyediaan hand railing dianggap sudah cukup, tanpa memperhatikan ada yang lebih dibutuhkan seperti penyediaan Bahasa isyarat bagi penyandang disabilitas tuna rungu penyediaan pembaca layar untuk penyandang disabilitas tuna Netra, dan lain sebagainya (Fikri et al., 2023).

Dari beberapa fakta yang telah diuraikan, serta menyandingkan dari pendapat Soerjono Soekanto mengenai efektivitas hukum, dapat disimpulkan bahwa ketentuan dalam UU Cipta Kerja belum sepenuhnya efektif, karena semangat dan tujuan yang

diharapkan dari UU Cipta Kerja ini belum dapat terwujud. Sebaliknya, terlihat adanya perubahan dan dampak negatif terhadap tatanan hukum sebelumnya. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi yang lebih mendalam terhadap implementasi dan dampak dari UU Cipta Kerja, khususnya dalam hal perlindungan hak penyandang disabilitas di lingkungan kerja.

Perubahan hukum yang tidak memadai dalam mendukung hak-hak penyandang disabilitas dapat merugikan kelompok tersebut dan juga mencederai hak moral mereka. Oleh karena itu, perlu langkah-langkah perbaikan atau penambahan ketentuan yang lebih konkret untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja penyandang disabilitas dapat terlindungi dengan sangat baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Mengenai Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas, dapat disimpulkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja menciptakan harapan untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk penyandang disabilitas, namun implementasinya masih belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari masih banyaknya jumlah Angkatan pekerja disabilitas yang belum mendapatkan pekerjaan. Fakta lain juga menunjukkan bahwa sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja belum mampu secara optimal untuk memastikan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di lingkungan kerja, baik itu secara fasilitas maupun aksesibilitas. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks dengan semakin maraknya tindakan diskriminasi, intimidasi, perundungan, penciptaan stigma negatif terhadap penyandang disabilitas, hal ini menunjukkan bahwa Regulasi yang ada belum sepenuhnya **efektif** dalam mengkoordinir dan melindungi hak disabilitas.

V. SARAN

Kesimpulan ini mendorong penulis untuk memberikan beberapa masukan dan saran. Evaluasi lebih mendalam terhadap UU Cipta Kerja masih sangat diperlukan, dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, terutama kelompok penyandang disabilitas. Perbaikan dan peningkatan ketentuan hukum juga harus menjadi fokus utama, dibarengi dengan adanya langkah-langkah konkret agar perlindungan terhadap hak disabilitas dapat diwujudkan. Selain itu, upaya meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak penyandang disabilitas juga perlu dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan nyaman bagi penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Achmad Ali. (2010). *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*. Kencana.

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.

Jurnal

Adlina, S. D., & Wardhana, M. (n.d.). *IUS CONTITUENDUM SANKSI ADMINISTRASI BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS*.

Farrisqi, K. A., & Pribadi, F. (2022). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(2), 149. <https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.36862>

Fikri, A., Widya Kartika, A., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *INKLUSI*, 10(1), 23–48. <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>

Indah Budiati, Riyadi, & dkk. (2020). *Indikator kesejahteraan rakyat2020*. BPS-Statistics Indonesia.

Kemenko Perekonomian. (2020). *Apa Tujuan Utama RUU Cipta Kerja?* <https://ekon.go.id/publikasi/detail/271/apa-tujuan-utama-ruu-cipta-kerja>

Kharisma, B. U. (n.d.). *PENYANDANG DISABILITAS DAN UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA*. 18(2).

Kharisma, B. U. (2020). *PENYANDANG DISABILITAS DAN UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA*. 18(2).

Mainake, Y. (2021). JUDICIAL REVIEW KLASER KETENAGAKERJAAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Bidang Hukum Info Singkat , Kajian singkat terhadap isu aktual dan strategis*, XIII(81). https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-XIII-8-II-P3DI-April-2021-2047.pdf

Marsitadewi, K. E. (2022). ANALISIS PERAN PEMERINTAH DALAM MEMBERIKAN PEMENUHAN HAK PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 239–252. <https://doi.org/10.30996/jpap.v8i2.7345>

Nurul Fitria. (2022). EFEKTIVITAS PENGAWASAN PERLINDUNGAN TERHADAP ANAK KORBAN KEKERASAN SEKSUAL DITINJAU

- MENURUT UU NO. 35 TAHUN 2014 TENTANG PERLINDUNGAN ANAK (Suatu Penelitian di Komisi Pengawasan dan Perlindungan Anak Aceh). *Jurnal Justisia, Ilmu Hukum Perundangan Dan Pranata Sosial*, 7(2).
- Sarah Selfina, Ade Darmawan, & Jemmy J.Pieterz. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Widina. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>
- Sodiqin, A. (2021). AMBIGUITAS PERLINDUNGAN HUKUM PENYANDANG DISABILITAS DALAM PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.54629/jli.v18i1.707>
- Soerjono Soekanto. (1982). *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Rajawali Press.
- Soerjono Soekanto. (2008). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penegakkan Hukum*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Subu, M. ., Waluyo, I., Nurdin, A., & Priscilla, V. (2018). Stigma, Stigmatisasi, Perilaku Kekerasan dan Ketakutan diantara Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) di Indonesia. *Penelitian Constructivist Grounded Theory. Jurnal Kedokteran Brawijaya*.
- Tira santia. (2021). *Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia Masih Rendah, Ini Penyebabnya*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4491209/pekerja-penyandang-disabilitas-di-indonesia-masih-rendah-ini-penyebabnya>
- Zimtya Zora. (2023). Kewajiban Pemerintah dalam Pemenuhan Kuota Minimal 2% Pekerja Penyandang Disabilitas pada Lingkungan Pemerintah. *UNES Law Review*, 6(1).
- Wiraputra, A. D. (2020). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS. *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, 1.

Undang-Undang

- UU 6/2023, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undnag-Undang.
- UU 8/2016, (tentang Penyandang Disabilitas).
- UU 13/2003, (tentang ketenagakerjaan).
- UU 21/1999, (111 C.E.).
- UU No.8 Tahun 2016, 2016 8.
- UUD 1945.