

STUDI KASUS PERLINDUNGAN HUKUM PENYANDANG DISABILITAS DALAM Mendapatkan PEKERJAAN YANG LAYAK

Irwansyah¹, M. Farouhu Waroyhan², Aulia sabrina Hasibuan³, Mhd Ibnu Syahputra⁴
irwansyahalfaqih@uinsu.ac.id¹, mfarouhu.waroyhan@gmail.com²,
sabrinaaulia0809@gmail.com³, ibnus9987@gmail.com⁴
UIN Sumatera Utara Medan

ABSTRAK

Studi ini fokus dalam melihat bagaimana kebijakan dan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Data dikumpulkan melalui studi literatur yang relevan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 telah memberikan landasan hukum yang kuat bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, masih ada beberapa hambatan untuk menerapkannya. Penghambat utama termasuk kurangnya kesadaran dan pemahaman pengusaha tentang hak-hak penyandang disabilitas serta kurangnya fasilitas yang tersedia untuk penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa diskriminasi dan stigma sosial terus menjadi kendala yang signifikan dalam implementasi kebijakan ini. Studi ini menyarankan pengusaha dan masyarakat luas untuk lebih memahami Undang-Undang yang dimaksud. Selain itu, pemerintah harus memperkuat penegakan hukum dan pengawasan serta memberikan insentif kepada pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Diharapkan penelitian ini dapat membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang lebih setara.

Kata Kunci: perlindungan hukum, penyandang disabilitas, pekerjaan yang layak, UU No. 8 Tahun 2016, diskriminasi, implementasi kebijakan.

ABSTRACT

This study focuses on looking at policies and legal protections for people with disabilities to obtain decent work. Data was collected through literature studies relevant to the research. The research results show that, although Law No. 8 of 2016 has provided a strong legal basis for people with disabilities to get decent work, there are still several obstacles to implementing it. Key barriers include employers' lack of awareness and understanding of the rights of people with disabilities, as well as the lack of facilities available for people with disabilities. Additionally, this research shows that discrimination and social stigma continue to be significant obstacles to the implementation of these policies. This study advises entrepreneurs and the wider community to better understand the law in question. In addition, the government must strengthen law enforcement and supervision and provide incentives to workers with disabilities. It is hoped that this research can help people with disabilities get more equal jobs.

Keywords: legal protection, people with disabilities, decent work, Law No. 8 of 2016, discrimination, policy implementation.

PENDAHULUAN

Kemanusiaan adalah nilai universal yang menekankan betapa pentingnya menghormati martabat, hak, dan kesejahteraan setiap orang. Konstitusi Indonesia dan berbagai kebijakan dan tindakan masyarakat mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan. Negara-negara ini, yang memiliki budaya, agama, dan kelompok etnis yang beragam, memiliki sejarah yang panjang dalam memperjuangkan keadilan, kebebasan, dan

kesetaraan universal. Meskipun Indonesia memiliki landasan hukum dan budaya yang kuat, masih ada banyak tantangan untuk menerapkan nilai-nilai kemanusiaan. Negara ini masih menghadapi banyak pekerjaan rumah, termasuk kemiskinan, ketidakadilan sosial, pelanggaran hak asasi manusia, dan diskriminasi terhadap kelompok rentan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, serta minoritas.

Kekerasan fisik dan mental yang dialami oleh berbagai kelompok masyarakat seringkali merupakan hasil dari kurangnya pemahaman dan penghargaan terhadap prinsip-prinsip kemanusiaan. Sebaliknya, banyak komunitas terus hidup di bawah garis kemiskinan dan tidak memiliki akses yang memadai terhadap pendidikan, layanan kesehatan, dan kesempatan finansial yang memadai.

Yang menjadi urgensi dalam studi kasus ini ialah jika manusia pada umumnya telah memenuhi kebutuhannya secara menyeluruh dan tanpa adanya diskriminasi, maka bagaimana dengan penyandang disabilitas yang terkadang mendapatkan akses pendidikan, layanan kesehatan, dan kesempatan finansial terbatas.

Meskipun demikian, fakta di lapangan terus menunjukkan banyak masalah, misalnya penyandang disabilitas menghadapi diskriminasi sosial dan stigma yang menghambat akses mereka terhadap kesempatan yang setara. Di lingkungan kerja dan fasilitas umum sering kali tidak sepenuhnya ramah disabilitas, yang membatasi mobilitas dan partisipasi aktif mereka.

Sehingga setiap orang, termasuk penyandang disabilitas berhak atas kehidupan yang layak, bermartabat, dan setara. Indonesia mengamanatkan negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Misalnya pendidikan dan sosialisasi penyandang disabilitas harus ditingkatkan. Selain itu, pemerintah harus memperkuat pengawasan dan mendorong bisnis yang menerapkan praktik inklusif. Penting juga untuk membuat tempat kerja, sekolah, dan ruang publik ramah disabilitas. Untuk mendukung mobilitas dan produktivitas penyandang disabilitas, ramp dan lift serta teknologi asistif harus disediakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian Normatif merupakan jenis penelitian yang dipergunakan dan diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian hukum Normatif menggunakan data sekunder yang disebut sebagai bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan atau literatur terkait yang mengacu pada norma-norma hukum.

Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dari penelitian kepustakaan digunakan untuk mendukung pembahasan masalah penelitian ini. Data kualitatif dikumpulkan melalui sistem daftar kartu, kemudian dianalisis secara deskriptif sesuai dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang gejala yang diteliti yang mana dalam penelitian ini, metode peraturan perundang-undangan (statue aproach).

Oleh karenanya, penulis memutuskan untuk menggunakan metode penelitian hukum normatif sebagai metode penelitiannya. Akibatnya, penelitian hukum normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena topik yang akan diteliti terfokus kepada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Undang-Undang yang fokus penelitian ini bahas dan dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik yang dalam interaksi dengan lingkungannya dapat menimbulkan tantangan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif

dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Menurut International Labour Organization terdapat 15% dari total penghuni bumi atau sekitar lebih dari satu miliar orang merupakan penyandang disabilitas. Menurut SASENAS pada tahun 2020 mencatat sekitar 28,05 juta penyandang disabilitas di Indonesia. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik terdapat 22,5 juta penyandang disabilitas pada tahun 2020 di Indonesia. Langkah penting menuju masyarakat yang adil dan inklusif adalah menyediakan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

Dalam menjalani kehidupannya, penyandang disabilitas selayaknya manusia biasa yang memerlukan pekerjaan. Hal ini bukan hanya sebagai gaya hidup saja namun untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya. Walaupun secara hukum Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Negara Daerah (BUMND) harus memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas sekurang-kurangnya sebanyak 2% (dua persen) dan perusahaan swasta sekurang-kurangnya sebanyak 1% (satu persen) masih ada yang belum dilaksanakan sepenuhnya. Permasalahannya ialah tidak semua penyandang disabilitas yang peneliti sajikan sebelumnya akan dan harus menjadi pekerja di lingkungan pemerintah dan swasta, sebab pada dasarnya sudah ada limitasi yang diberikan. Sehingga kebanyakan dari penyandang disabilitas ini banting setir menjadi pengusaha dan tidak sedikit yang tidak bekerja. Data survei Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa ada sebanyak 933.893 penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri tersebar di seluruh Indonesia, dengan rincian: Penyandang disabilitas dengan jenis kelamin laki-laki yang sulit mengurus diri:

Kelompok Umur	Keterbatasan Fisik	Keterbatasan Sensorik	Keterbatasan Intelektual	Gangguan Mental	JUMLAH
5-9 Tahun	11.739	3.022	6.335	5.013	26.109
10-14 Tahun	10.944	2.229	6.978	5.583	25.734
15-19 Tahun	10.474	1.956	6.566	4.485	23.481
20-24 Tahun	9.971	1.711	5.447	6.047	23.176
25-29 Tahun	10.637	1.657	4.522	8.422	25.238
30-34 Tahun	10.484	1.092	3.803	7.475	22.854
35-39 Tahun	10.066	1.635	2.850	6.367	20.918
40-44 Tahun	9.730	1.754	1.339	6.238	19.061
45-49 Tahun	12.585	1.575	1.245	4.649	20.054
50-54 Tahun	18.629	2.603	625	3.131	24.988
55-59 Tahun	23.418	3.563	521	2.037	29.539
60-64 Tahun	26.846	5.647	545	1.702	34.740
65-69 Tahun	29.715	6.106	533	1.703	38.057
70-74 Tahun	28.359	8.096	384	1.048	37.887
75+ Tahun	46.135	22.843	816	1.570	71.364
TOTAL	269.732	65.489	42.509	65.470	

Penyandang disabilitas dengan jenis kelamin perempuan yang sulit mengurus diri:

Kelompok Umur	Keterbatasan Fisik	Keterbatasan Sensorik	Keterbatasan Intelektual	Gangguan Mental	JUMLAH
5-9 Tahun	10.695	2.463	4.948	2.463	20.569
10-14 Tahun	9.006	1.490	5.205	2.551	18.252
15-19 Tahun	7.994	1.415	5.213	3.453	18.075
20-24 Tahun	9.270	1.365	4.878	3.335	18.848
25-29 Tahun	8.335	1.197	4.308	4.130	17.970
30-34 Tahun	9.516	1.119	3.119	4.227	17.981
35-39 Tahun	8.896	2.005	2.407	3.841	17.149
40-44 Tahun	8.836	1.292	1.072	3.583	14.783
45-49 Tahun	11.542	2.099	1.213	3.422	18.276
50-54 Tahun	17.609	2.979	716	2.441	23.745
55-59 Tahun	24.684	4.458	664	2.376	32.182
60-64 Tahun	28.247	6.041	488	2.224	37.000
65-69 Tahun	31.990	8.764	854	1.893	43.501
70-74 Tahun	35.748	12.161	570	1.578	50.057
75+ Tahun	92.405	45.579	1.777	2.541	142.302
TOTAL	314.773	94.427	37.432	44.058	

Sampai Agustus 2020, sekitar 8 juta orang penyandang disabilitas bekerja di Indonesia, dan hanya 21% dari mereka yang bekerja di sektor formal. Menurut Sakernas pada tahun 2020, pekerja penyandang disabilitas hanya menerima gaji jauh di bawah UMR. Pekerja penyandang disabilitas umumnya tidak memiliki pekerjaan atau pendapatan yang tetap dan menerima upah yang lebih rendah. Oleh karena itu, penyandang disabilitas menghadapi keterbatasan dalam pemenuhan hak-hak mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Dari kedua faktor tersebut terdapat satu pokok permasalahan yang sangat mencuri perhatian peneliti, yakni adaptasi di lingkungan pekerjaan. Untuk mencapai keselarasan dan keharmonisan dengan lingkungannya, adaptasi mencakup respon mental dan tingkah laku individu. Fromm dan Gilmore berpendapat bahwa penyesuaian diri dapat berhasil dan sehat dilaksanakan apabila memenuhi empat aspek yang meliputi:

1. Dalam tahap kematangan emosional, seorang individu dapat beradaptasi dan memiliki emosional yang stabil. Mereka juga dapat menyatakan emosi mereka dengan asertif dan dengan cara yang positif serta bertanggung jawab;
2. Dalam tahap kematangan sosial, yakni kemampuan seseorang untuk melibatkan diri dalam komunitas sosialnya, bekerja sama, dan toleran;
3. Dalam tahap kematangan intelektual, yakni kemampuan seseorang untuk memiliki lebih banyak kemungkinan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya karena mereka memiliki keyakinan diri dan kepercayaan diri yang memungkinkan mereka berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan sosial mereka; dan
4. Memiliki tanggung jawab kepada diri sendiri, maksudnya adalah individu ini memiliki kemampuan untuk dapat membuat dan menyelesaikan rencana kerjanya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat menyesuaikan diri.

Langkah penting untuk membuat lingkungan kerja ramah penyandang disabilitas

adalah untuk membuat tempat kerja yang inklusif dan ramah bagi semua orang. Perubahan ini tidak hanya membantu penyandang disabilitas, tetapi juga meningkatkan kinerja dan dinamika perusahaan secara keseluruhan. Undang-Undang yang dimaksud dalam penelitian ini telah menekankan aksesibilitas dan kesetaraan di tempat kerja, tetapi perlu upaya yang berkelanjutan untuk mencapainya.

Salah satu bentuk adaptasi penting adalah menyediakan fasilitas fisik yang mendukung mobilitas penyandang disabilitas, seperti lift, kursi roda, dan toilet yang dapat diakses. Selain itu, menyediakan tempat kerja dengan teknologi asistif, seperti perangkat lunak pembaca layar untuk tunanetra atau alat bantu dengar untuk tunarungu, dapat sangat meningkatkan efisiensi dan kemandirian penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas mereka.

Adaptasi ini membutuhkan kesadaran dan pelatihan karyawan mengenai disabilitas. Pelatihan seperti ini dapat mencakup cara berinteraksi dengan rekan kerja penyandang disabilitas, mengetahui apa yang mereka butuhkan, dan membuat budaya kerja yang menghargai keberagaman. Diharapkan pendidikan ini akan mengurangi stigma dan diskriminasi di lingkungan kerja. Selain pelatihan dan sarana fisik, fleksibilitas dalam pekerjaan juga penting. Misalnya, fleksibilitas jam kerja atau kemampuan untuk bekerja dari rumah dapat membantu penyandang disabilitas menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan mereka dengan kondisi kesehatan mereka. Dengan manajemen dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesetaraan, lingkungan akan mendukung dan memberdayakan.

Kebutuhan penyandang disabilitas juga harus dievaluasi secara berkelanjutan selama adaptasi. Ini berarti mendengarkan umpan balik mereka dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk menjaga tempat kerja tetap terbuka dan inklusif. Perusahaan harus membuat prosedur untuk menerima dan mempertimbangkan masukan dari karyawan penyandang disabilitas tentang apa yang dapat diperbaiki.

Penanganan penyandang disabilitas di lingkungan kerja adalah proses yang berkelanjutan dan dinamis. Dengan komitmen yang kuat dari semua pihak, baik manajemen maupun karyawan, lingkungan kerja dapat menjadi tempat di mana setiap orang dapat merasa dihargai dan berkontribusi secara maksimal. Dalam jangka panjang, penerapan adaptasi yang efektif akan menguntungkan tidak hanya penyandang disabilitas tetapi juga produktivitas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Tidak hanya masalah medis atau fisik, penyandang disabilitas juga mewakili aspek sosial dan hak asasi manusia. Mereka berhak mendapatkan perlakuan yang setara, penghormatan, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam semua aspek kehidupan. Dengan memahami apa artinya penyandang disabilitas, kita dapat memahami bahwa mereka adalah bagian penting dari masyarakat dan memiliki potensi dan kontribusi yang sama seperti orang lain. Dengan memberikan akses dan dukungan yang cukup, penyandang disabilitas dapat menjalani kehidupan yang produktif dan memuaskan.

Sebagian orang di Indonesia percaya bahwa penyandang disabilitas mental tidak memiliki kemampuan hukum, atau kapasitas hukum. Hal ini menyebabkan hak-hak mereka sebagai subjek hukum terampas. Mereka tidak dimintai persetujuan atas jenis perawatan apa pun yang akan diberikan kepada mereka. Hak politik, hak waris, dan hak pengasuhan anak juga dihapus begitu saja. Seperti yang kita ketahui bahwa penyandang disabilitas juga merupakan manusia yang kedudukannya sama seperti yang lainnya. Namun dalam konteks ini penyandang disabilitas memiliki beberapa asas dan hak spesial yang dimiliki, diantaranya:

1. Kemudahan, yang berarti bahwa seluruh penyandang disabilitas dapat mencapai semua tempat atau bangunan yang umum dengan mudah dan efektif;

2. Kegunaan, yang memiliki maksud bahwa seluruh penyandang disabilitas memiliki akses untuk mencapai semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam suatu wilayah;
3. Keselamatan, yang memiliki maksud bahwa setiap bangunan dalam suatu wilayah yang dibangun wajib memastikan keselamatan bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas; dan
4. Kemandirian, yang memiliki maksud bahwa setiap penyandang disabilitas harus dapat mencapai dan mempergunakan semua tempat atau bangunan dalam suatu lingkungan dengan tanpa membutuhkan bantuan.

Selain itu terdapat hak-hak penyandang disabilitas yang harus kembali kita pahami dan laksanakan, diantaranya:

1. pendidikan yang setara;
2. berpartisipasi dalam kemajuan dan menikmati hasil dengan sama;
3. rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan kesejahteraan sosial;
4. mengembangkan bakat, potensi, dan kehidupan sosialnya;
5. mengembangkan kehidupan sosial dan bakatnya; dan
6. mendapatkan profesi serta gaji yang layak sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan statusnya sebagai manusia.

Selain itu, Undang-Undang dalam penelitian ini telah menyebutkan istilah perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas sebanyak enam kali. Ini menunjukkan bahwa Undang-Undang pemerintah ini tidak main-main dalam melindungi dan mendukung semua penyandang disabilitas di dunia pekerjaan. Karena penyandang disabilitas pada dasarnya adalah manusia yang berhak atas hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28 tentang Hak Asasi Manusia, yang mencakup hak untuk hidup, membentuk keluarga, melanjutkan keturunan, mengembangkan diri, kesempatan politik, dan hak lainnya.

Oleh karenanya tidak ada sedikitpun alasan untuk membeda-bedakan penyandang disabilitas. Karena secara harfiah penyandang disabilitas merupakan manusia yang dilahirkan di dunia dengan cara yang sama namun yang membedakan ialah mereka diberikan keanugrahan dan keistimewaan oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penyandang disabilitas juga disebut sebagai individu dengan hak-hak istimewa, meskipun mereka harus dipahami dengan kekurangannya. Oleh karena itu pemerintah bersama dengan pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan advokasi hukum perdata atau pidana apabila sesuatu hal terjadi kepada penyandang disabilitas. Namun sebelum memeriksa seorang penyandang disabilitas, seorang penegak hukum harus bertanya kepada psikolog, psikiater, dokter, atau tenaga kesehatan yang lainnya tentang kondisi kejiwaannya, dan pekerja sosial tentang kondisi psikososialnya. Apabila oenyandang disabilitas merupakan seorang anak dibawah umur, maka penegak hukum harus meminta izin dari orang tua atau wali, dan/atau penerjemah untuk mendampingi anak penyandang.

KESIMPULAN

Langkah penting untuk membangun masyarakat yang adil dan inklusif adalah menyediakan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas di Indonesia telah memberikan dasar hukum yang kuat untuk menjamin hak-hak penyandang disabilitas, tetapi masih ada banyak masalah yang menghalangi pelaksanaan yang efektif di lapangan. Hambatan utama bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang setara di dunia kerja termasuk stigma sosial, diskriminasi, dan kekurangan fasilitas pendukung.

Adaptasi di tempat kerja sangat penting untuk membantu penyandang disabilitas berpartisipasi secara penuh dan berhasil. Aksesibilitas fisik, seperti ramp, lift, dan toilet yang dapat diakses kursi roda, merupakan bentuk adaptasi yang sangat penting. Selain itu, menggunakan teknologi asistif, seperti alat bantu dengar untuk tunanetra atau perangkat lunak pembaca layar untuk tunanetra, dapat sangat meningkatkan efisiensi dan autonomi penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pelatihan karyawan tentang inklusi dan disabilitas, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, sangat penting. Pelatihan dapat mengurangi diskriminasi dan stigma di tempat kerja dan meningkatkan semangat kerjasama. Pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan kemungkinan rekan kerja penyandang disabilitas dapat membuat lingkungan kerja lebih ramah dan mendukung.

Salah satu elemen penting yang membantu penyandang disabilitas adalah kemungkinan pekerjaan yang fleksibel. Untuk membantu penyandang disabilitas menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dengan kondisi kesehatan mereka, ada kebijakan yang memungkinkan penyesuaian jam kerja, opsi bekerja dari rumah, atau penyesuaian tugas. Dengan manajemen dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesetaraan, lingkungan akan mendukung dan memberdayakan.

Peran pemerintah sangat penting dalam memperkuat pengawasan dan penegakan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Selain itu, pengurangan pajak dan penghargaan khusus harus diberikan kepada bisnis yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Di tingkat sekolah, komunitas, dan tempat kerja, sosialisasi tentang kemampuan penyandang disabilitas harus ditingkatkan.

Jadi, untuk menyediakan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas, pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat harus berkomitmen dan bekerja sama. Langkah-langkah dan dukungan yang tepat untuk adaptasi akan memastikan bahwa penyandang disabilitas menerima hak dan kesempatan yang setara, berkontribusi semaksimal mungkin di tempat kerja, dan hidup dengan martabat. Ini juga akan meningkatkan kesejahteraan mereka dan meningkatkan komitmen terhadap keadilan sosial di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1. Bandung : PT. Citra AdityaBakti
- Agustiani, H. 2006. *Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Chairurrijal C, Abdullah A, Nurjannah N, Marthoenis M, Adamy A. 2018. Analisis Hubungan Disabilitas Dengan Gangguan Mental Emosional (GME) di Provinsi Aceh (Risksdas Tahun 2013). *Jurnal Ilmu Keperawatan*;6(2).
- Damayanti Yeni Rosa dan Basrianto Fadel. *Orang-Orang yang Dilupakan : Situasi Penyandang Disabilitas Mental di Indonesia*. Jakarta : Perhimpunan Jiwa Sehat
- Desmita. 2009. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dio Ashar, Bestha Inatsan Ashila, Gita Nadia Pramesa, *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan Dengan Hukum Dalam Lingkup Pengadilan, (Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia Fakultas Hukum Universitas Indonesia (MaPPI FHUI), 2019)*, hal. 28-29
- Jumlah Penduduk Berumur 5 Tahun ke Atas yang Mengalami Kesulitan Mengurus Diri Sendiri menurut Kelompok Umur, Daerah Perkotaan/Perdesaan, Jenis Kelamin, dan Sebab Kesulitan Mengurus Diri Sendiri, Indonesia, Tahun 2022, diakses dari <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2022/153/1/0>, pada tanggal 1 Juni 2024, pukul 20:43
- Waluyo Bambang. 1997. *Metode Penelitian Hukum*. Semarang: PT. Ghalia Indonesiasia Dini, 7(1).