



Perlindungan terhadap Pekerja Disabilitas Akibat Kecelakaan Kerja (Studi Kasus PT Xyz)

Annisa Olivia Restiani^{1*}, Mudiana Permata Sari², Yeski Putri Utami³

¹⁻³ Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: annisaolivia5@gmail.com¹

Abstract: Every company always prioritizes Occupational Safety and Health (OSH), yet workplace accidents that result in permanent disability may still occur. In such cases, workers should not be immediately terminated from employment due to physical impairments caused by work-related accidents. This study uses a qualitative approach with a case study method. The results indicate that PT XYZ has demonstrated a commitment to providing protection by not conducting employment termination and instead adjusting job placements (redeployment) for workers who become disabled. However, the company has yet to provide specific training or facilities for disabled workers. Existing laws and regulations such as the 1945 Constitution, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and other relevant legal instruments are comprehensive in regulating the protection of the rights of workers with disabilities. Nevertheless, their implementation has not been fully realized by all companies.

Keywords: Workers with Disabilities, Work Accidents, Worker Protection.

Abstrak: Setiap perusahaan akan selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menyebabkan cacat atau disabilitas pada pekerja. Dengan adanya hal ini tentu pekerja tidak boleh langsung diberhentikan atas pekerjaannya akibat sudah mengalami cacat tubuh yang dialami karena kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ telah menunjukkan komitmen dalam memberikan perlindungan dengan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mengupayakan penyesuaian posisi kerja (*redeployment*) bagi pekerja yang menjadi disabilitas, akan tetapi belum ada pelatihan dan fasilitas khusus yang diberikan kepada pekerja disabilitas. Peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait sudah cukup lengkap dalam mengatur perlindungan hak terhadap tenaga kerja difabel, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan oleh setiap perusahaan.

Kata kunci: Pekerja Disabilitas, Kecelakaan Kerja, Perlindungan Pekerja.

1. PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak sebagai bagian mendasar dari Hak Asasi Manusia. Dengan adanya hak konstitusional memberikan jaminan bagi setiap warga negara atas hak-haknya yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pasal 27 Ayat (2) dalam Undang-Undang ini menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) juga menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Hak ini mencakup seluruh warga negara Indonesia, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Salah satu regulasi yang mengatur hak penyandang disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Penyandang

Disabilitas). Pada Pasal 1 Ayat (1) dalam Undang-undang ini menjelaskan bahwa “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Seperti masyarakat umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki hak dan potensi yang besar untuk berkontribusi secara aktif di dunia kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari penyandang disabilitas masih belum memperoleh keadilan sepenuhnya dan juga mengalami diskriminasi. Salah satunya yaitu sulitnya mengakses pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. Contoh kasus terjadi pada salah satu pekerja dari perusahaan Grab bernama Tonanda Putra yang merupakan penyandang disabilitas tunarungu. Tonanda Putra mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari salah satu *security* pada saat ingin menghadiri tes wawancara di mitra Grab, Cakung (detikNews, 2022).

Selain itu, disabilitas juga dapat terjadi karena adanya berbagai risiko yang menimpa para pekerja, salah satunya yaitu kecelakaan kerja. Menurut Mahawati et al., (2021), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba atau tidak disangka-sangka, yang mengganggu proses suatu aktivitas dan menimbulkan cedera, kerusakan, atau kematian. Apabila hal itu terjadi, pekerja tersebut tidak akan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan profesional seperti sebelumnya. Sehingga dapat membuat perusahaan mempertimbangkan kembali untuk mempertahankan atau memecat pekerja tersebut dan akan digantikan oleh pekerja lain yang sudah siap untuk direkrut.

Dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas, PT XYZ menjadi salah satu perusahaan yang telah mampu menjalankannya. PT XYZ merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang perakitan mesin dan pembuatan komponen otomotif. Salah satu dari pekerja disabilitas tersebut diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang menyebabkan salah satu penglihatannya tidak dapat berfungsi dengan seharusnya. Dengan adanya pekerja yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja, perusahaan seharusnya memiliki kebijakan dalam menangani kasus seperti ini, mulai dari aspek perlindungan hukum, jaminan kelanjutan pekerjaan, hingga pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan PT XYZ terhadap pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja; (2) bagaimana kebijakan ketenagakerjaan di PT XYZ terhadap pekerja disabilitas; dan (3) apa saja tantangan yang

dihadapi PT XYZ saat terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja menjadi disabilitas. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT XYZ terhadap pekerja yang menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja; (2) mengetahui kebijakan ketenagakerjaan PT XYZ terhadap pekerja disabilitas; dan (3) mengetahui tantangan yang dihadapi PT XYZ saat terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja menjadi disabilitas.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan penelitian studi kasus. Sugiyono (2017), menyatakan bahwa metode kualitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan dari eksperimen), dimana peneliti menjadi instrumen kunci, pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam praktik perlindungan terhadap pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja di PT XYZ. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui wawancara dengan *General Manager HRD* dan 2 (dua) pekerja penyandang disabilitas, observasi lapangan terhadap kondisi kerja dan fasilitas yang tersedia, serta dokumentasi terhadap data perusahaan dan peraturan terkait.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengandalkan fakta-fakta lapangan yang terjadi selama proses penelitian, sehingga informasi yang diperoleh bersifat kontekstual dan sesuai kondisi nyata di perusahaan. Dalam perolehan pengumpulan data apabila menggunakan metode penelitian kualitatif dibantu dengan fakta-fakta lapangan yang terjadi pada saat melakukan penelitian. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan peneliti mengikuti Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017) yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian ini, berikut merupakan kerangka penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 1. Kerangka Teori.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditemukan beberapa temuan hasil penelitian di PT XYZ diantaranya:

Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Akibat Kecelakaan Kerja di PT XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ memiliki komitmen kuat dalam melindungi pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja. Dalam penelitian ini, didapatkan informasi mengenai dua orang pekerja yang mengalami disabilitas, yaitu Bapak Febri mengalami gangguan penglihatan akibat kecelakaan kerja dan Bapak Henry mengalami disabilitas akibat stroke. Meskipun kondisi fisik keduanya mengalami perubahan signifikan, perusahaan tetap mempertahankan mereka sebagai pekerja dengan melakukan penyesuaian posisi kerja sesuai kemampuan yang tersisa.

Penyesuaian posisi yang dilakukan antara lain memindahkan Bapak Febri dari bagian produksi dalam jalur ke bagian Utility di luar jalur, serta menempatkan Bapak Henry dari posisi Engineering menjadi staf administrasi yang lebih sesuai dengan kondisi fisiknya. Selain itu, keduanya tidak lagi diberlakukan sistem kerja shift untuk mendukung kesehatan dan kenyamanannya. Kebijakan ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja disabilitas, serta memberikan akomodasi yang layak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Selain penyesuaian posisi kerja, perusahaan memastikan bahwa pekerja disabilitas memperoleh perlakuan setara, termasuk upah yang sebanding dengan pekerjaan yang memiliki kualitas yang sama, serta tidak adanya pembatasan terhadap hak mereka untuk membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja. Dukungan lain yang signifikan adalah pemberian perlindungan melalui klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan. Departemen HRD memprioritaskan pelaporan insiden dan pengurusan klaim agar pekerja

mendapatkan jaminan medis dan finansial secara tepat waktu, termasuk pembiayaan penuh untuk pengobatan dan rehabilitasi. Namun, penelitian juga menemukan beberapa keterbatasan dalam implementasi perlindungan ini. PT XYZ belum menyediakan fasilitas fisik yang ramah disabilitas, seperti jalur khusus kursi roda, *guiding block*, atau toilet khusus disabilitas. Selain itu, perusahaan belum memiliki program pelatihan khusus bagi pekerja disabilitas maupun pelatihan inklusi bagi seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif.

Secara keseluruhan, komitmen PT XYZ untuk tidak melakukan PHK dan melakukan penyesuaian posisi bagi pekerja yang menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja merupakan langkah yang sangat positif. Praktik ini mencerminkan upaya perusahaan dalam mengimplementasikan UU Penyandang Disabilitas yang menjamin hak pekerjaan dan penyesuaian yang layak bagi penyandang disabilitas. Faktor pendukung utama dalam upaya perlindungan di PT XYZ meliputi adanya komitmen perusahaan yang kuat untuk tidak melakukan PHK terhadap pekerja disabilitas, komitmen manajemen untuk mengupayakan penyesuaian posisi kerja yang relevan, memberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama kualitasnya. Dukungan lain juga datang dari sistem Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi pilar utama dalam menjamin dukungan medis dan finansial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan.

Pengaturan Kebijakan PT XYZ Terkait Pekerja Disabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ belum memiliki kebijakan tertulis yang secara khusus mengatur pekerja penyandang disabilitas. Meskipun demikian, perusahaan telah berupaya untuk mengacu pada Undang-Undang Penyandang Disabilitas sebagai pedoman utama dalam membuat keputusan ataupun mengambil langkah-langkah terkait penyandang disabilitas. Undang-Undang Penyandang Disabilitas dijadikan acuan utama bukan hanya sebatas aspek kepatuhan hukum, namun juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan mengacu pada undang-undang ini, PT XYZ berupaya untuk menjalankan kewajibannya dengan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas.

Meskipun perusahaan belum memiliki kebijakan tertulis, namun perusahaan masih memiliki kesadaran dan pemahaman terhadap pentingnya regulasi yang ada. Berawal dari kesadaran dan pemahaman tersebut yang akan membuka jalan untuk implementasikan kebijakan dalam bentuk tertulis. PT XYZ memiliki rencana untuk menyusun kebijakan tertulis yang spesifik mengenai pekerja penyandang disabilitas. Rencana penyusunan kebijakan tersebut didasari oleh keinginan perusahaan untuk lebih memastikan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah dan juga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.

PT XYZ sudah berupaya untuk terus menerapkan prinsip-prinsip yang ada dalam regulasi pemerintah. Namun apabila hanya mengandalkan acuan undang-undang tanpa memiliki kebijakan internal dapat membawa implikasi dan tantangan sendiri. Tidak adanya panduan tertulis dapat menyebabkan interpretasi yang beragam antar individu ataupun departemen di perusahaan. Kondisi ini juga dapat menimbulkan ketidakpastian mengenai hak-hak bagi pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, penyusunan kebijakan internal menjadi langkah strategis untuk memperkuat perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja disabilitas di PT XYZ.

Tantangan PT XYZ Terhadap Pekerja Disabilitas

Meskipun PT XYZ telah menunjukkan komitmen dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja disabilitas akibat kecelakaan kerja, penelitian ini menemukan dua tantangan utama yang dihadapi perusahaan. Tantangan-tantangan ini bukan hanya berasal dari internal perusahaan, melainkan juga dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur pendukung yang tersedia.

Pertama, keterbatasan fasilitas kerja ramah disabilitas. Saat ini perusahaan belum menyediakan fasilitas fisik spesifik yang didesain secara aksesibel bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Tidak ditemukan adanya ramp atau jalur khusus (*guiding block*) di area masuk gedung, koridor, maupun area kerja. Demikian pula, toilet khusus disabilitas belum tersedia. Kondisi ini mengindikasikan bahwa infrastruktur fisik perusahaan belum sepenuhnya mendukung mobilitas dan kemandirian pekerja penyandang disabilitas. Ketiadaan fasilitas dasar seperti ramp dan toilet aksesibel menjadi kesenjangan signifikan dengan amanat UU Penyandang Disabilitas yang secara eksplisit mewajibkan penyediaan akomodasi yang layak. Tanpa fasilitas ini, mobilitas dan aksesibilitas pekerja disabilitas ke berbagai area vital di lingkungan kerja menjadi terhambat, yang secara langsung berdampak pada kemampuannya untuk berpartisipasi penuh dan mandiri.

Kedua, ketiadaan kebijakan tertulis khusus terkait pekerja disabilitas. Salah satu tantangan signifikan yang dihadapi PT XYZ dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja disabilitas akibat kecelakaan kerja adalah belum adanya kebijakan tertulis yang secara khusus mengatur mengenai perlindungan, pengelolaan, serta hak

dan kewajiban bagi pekerja penyandang disabilitas. Selama ini, perlindungan diberikan berdasarkan kebijakan pimpinan tanpa dasar tertulis, sehingga berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam penerapan. Meskipun telah ada rencana penyusunan kebijakan formal melalui Surat Keputusan Direksi, proses tersebut masih dalam tahap wacana dan belum direalisasikan. Tantangan di atas menunjukkan bahwa selain komitmen manajerial, diperlukan dukungan nyata dalam bentuk fasilitas fisik yang aksesibel dan kebijakan internal tertulis untuk

memastikan perlindungan pekerja disabilitas berjalan efektif, konsisten, dan sesuai amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Akibat Kecelakaan Kerja di PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan perlindungan kepada pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja dengan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlindungan juga diberikan melalui penyesuaian posisi kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisik pekerja, serta pemberian klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, PT XYZ saat ini belum memiliki kebijakan internal tertulis yang spesifik dan terstruktur terkait ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Pihak manajemen telah menyatakan rencana untuk menyusun kebijakan tersebut dalam bentuk Surat Keputusan Direksi sebagai wujud komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Selain itu, terdapat dua tantangan utama dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja disabilitas di PT XYZ, yaitu belum tersusunnya kebijakan tertulis dan belum tersedianya fasilitas kerja yang ramah disabilitas.

Melihat kondisi tersebut, direkomendasikan agar PT XYZ segera menyusun dan menetapkan kebijakan tertulis yang mengatur secara komprehensif mengenai perlindungan, hak, dan kewajiban bagi pekerja disabilitas. Kebijakan ini sebaiknya dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Direksi agar memiliki kekuatan administratif yang jelas serta dapat menjadi pedoman resmi bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap fasilitas kerja agar lebih ramah disabilitas, seperti penyediaan ramp, toilet aksesibel, dan perangkat kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan fisik pekerja. Langkah ini penting dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung produktivitas, serta memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja disabilitas sesuai amanat peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Z. A. C. U., & Hariyono, D. W. (2024). Akibat hukum dan ketentuan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang cacat dalam kecelakaan kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(5). <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/download/620/277>
- Ashari, F. (2018). *Perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan akibat cacat anggota tubuh karena kecelakaan kerja* (Bachelor's thesis, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Dewi, A. (2021). *Aspek hukum PHK terhadap pekerja yang mengalami cacat (disabilitas) akibat kecelakaan kerja di Indonesia (Studi Putusan Nomor 113/Pdt. Sus- PHI/2016/PN. JKT. PST)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Fauzi, A. A. M. (2019). *Pekerja penyandang disabilitas pada PT Sinar Jaya Langgeng Utama menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Firdaus, D. (2024). Analisis penyebab dan pengendalian faktor risiko pada kecelakaan kerja di lingkungan pertambangan batu bara. *ARKESMAS: Arsip Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 36–43. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/arkesmas/article/view/13669/5049>
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian: Kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Haroetikanti, D. (2023). Literature review: Hubungan unsafe action dengan kecelakaan kerja di bidang manufaktur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(1). <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i1.43393>
- Herdiansyah, H. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hidayat, M. A. (2021). Pemenuhan hak dan kesempatan kerja pada pekerja yang mengalami disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja. *Jurnal Hukum Statuta*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.35586/jhs.v1i1.2930>
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (1998). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2016). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Lembaran Negara RI Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5871. Sekretariat Negara.
- Lestari, E. S. (2018). *Implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas dalam rangka mendukung perolehan hak aksesibilitas di Kabupaten Magelang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

- Mahawati, A., et al. (2021). Analisis sebab kecelakaan kerja dalam perspektif keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 3(1), 12–24. <https://doi.org/10.25077/jk31.1.1.1-2.2020>
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan aplikasi disertai contoh proposal*. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta Press.
- Ndaumanu, F. (2020). Hak penyandang disabilitas: Antara tanggung jawab dan pelaksanaan oleh pemerintah daerah. *Jurnal HAM*, 11(1), 131–150. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.131-150>
- Pratama, A., & Sari, D. (2020). Hubungan kerja di era industri 4.0: Implikasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 9(2), 231–248. <http://jurnalhukumperadilan.org/index.php/jhp/article/view/543>
- Sari, D., & Pratama, A. (2020). Dinamika hubungan kerja di era digital: Tantangan dan peluang. *Jurnal Hukum Bisnis*, 9(2), 145–160. <http://journal.unair.ac.id/index.php/jhb/article/view/19876>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2018). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Widodo, T., & Nugroho, A. (2022). Analisis kepatuhan hukum ketenagakerjaan di perusahaan swasta: Perspektif hubungan industrial. *Jurnal Keadilan Sosial*, 10(1), 89–104.
- Zakaria, M. R. (2024). *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja disabilitas di Transmart Cilandak* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).