

# PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR BERDASARKAN PASAL 11 UNDANG- UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016

*Legal Protection of Workers With Disabilities In East Lombok Regency Based On Article 11 Of Law  
Number 8 Of 2016*

Hairul Maksum<sup>1</sup> Marina Sepianti<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Gunung Rinjani Lotim

[hairulmaksum71@gmail.com](mailto:hairulmaksum71@gmail.com)

## Info Artikel

Sejarah Artikel :

Diterima 21 Oktober 2024

Disetujui 06 November 2024

Publikasi November 2024

## Keywords:

**Perlindungan Hukum ,  
Tenaga Kerja,  
Penyandang Disabilitas,  
undang-undang nomor  
8 tahun 2016.**

## Abstract

*The purpose of this study is to find out empirically how the implementation of article 11 of Law Number: 8 of 2016 in protecting workers with disabilities in East Lombok District. The approaches used in this study are the legislative approach, conceptual approach, and case approach, with data collection techniques using observation, interview, and documentation methods. Legal protection policies for persons with disabilities according to laws and regulations have all been mentioned, including protection of wages, occupational safety, and providing social security programs for workers with disabilities, namely in the form of BPJS health and BPJS employment which include work accident insurance, old age insurance, death insurance, and pension insurance. Meanwhile, the implementation of article 11 of law number 8 of 2016 in protecting the employment of people with disabilities in East Lombok district.*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara empiris bagaimana Implementasi pasal 11 Undang-Undang Nomor: 8 Tahun 2016 dalam melindungi tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Lombok Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kebijakan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas menurut peraturan perundang-undangan semua sudah disebutkan, diantaranya Pelindungan atas upah, keselamatan kerja, serta memberikan program jaminan sosial bagi pekerja disabilitas tersebut yaitu dalam bentuk BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Sedangkan Implementasi pasal 11 undang-undang nomor 8 tahun 2016 dalam melindungi tenaga kerja penyandang disabilitas di kabupaten Lombok Timur.

## Alamat Korespondensi :

Jalan Raya Mataram – Labuhan Lombok KM. 50,  
Selong 83612, Lombok Timur – NTB, Indonesia,  
Telefax. (0376) 631621, e-Mail : [juridica@ugr.ac.id](mailto:juridica@ugr.ac.id)

©2024 Universitas Gunung Rinjani

open access at : <https://juridica.ugr.ac.id/index.php/juridica>

DOI : [10.46601/juridicaugr.v6i1.392](https://doi.org/10.46601/juridicaugr.v6i1.392)

## A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia menjunjung tinggi adanya gagasan kesejahteraan, dimana yang terdapat pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia yang mengatur tentang perlindungan kesejahteraan rakyat Indonesia, yang bertujuan agar dapat terlaksananya pancasila sila ke-5 yaitu, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Salah satu faktor kesejahteraan masyarakat adalah terpenuhinya lapangan pekerjaan sehingga masyarakat dapat memenuhi kehidupannya sehari-hari dan mencukupi kehidupannya untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain sehingga masyarakat dapat mencapai kemakmurannya.

Hak asasi manusia merupakan sekumpulan kebebasan-kebebasan yang bersifat bawaan dan kehadiran manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa, begitu pula individu-individu yang berkebutuhan khusus, mereka juga mempunyai kebebasan-kebebasan umum yang sama dengan manusia lainnya. Penyandang cacat adalah orang-orang yang mengalami hambatan fisik, mental, akademis atau taktil dalam jangka panjang ketika ada hambatan dalam komunikasi. yang dapat menyulitkan dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Pasal 5 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Bisnis menyatakan, "Setiap tenaga ahli mempunyai pintu terbuka yang sama tanpa ada pemisahan untuk mendapatkan pekerjaan". Penegasan tersebut setara dengan penegasan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada dasarnya setiap orang mempunyai hak istimewa untuk bekerja dan penghidupan yang layak bagi umat manusia. Meskipun demikian, individu dengan disabilitas sebenarnya mengalami demonstrasi pemisahan yang berbeda, terutama karena kebutuhan "kesehatan fisik dan psikologis" yang selalu merupakan salah satu prasyarat

umum yang tidak diragukan lagi, harus dimiliki setiap orang ketika mengejar suatu posisi.

Penyandang disabilitas memerlukan perhatian khusus dari otoritas publik, baik pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Hal ini mengingat kebebasan bersama (HAM) merupakan hak-hak asasi manusia yang lazim dimiliki oleh manusia, bersifat luas dan abadi sehingga patut dijaga, dihormati dan dijaga.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai peraturan, strategi, pedoman dan dorongan terkait dengan penyandang disabilitas, yaitu Peraturan Nomor 39 Tahun 1999 tentang Kebebasan Dasar, Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu, tanggung jawab negara Indonesia untuk melindungi individu-individu penyandang disabilitas dalam pergaulan global juga tercermin dalam terbuktinya pemberian Peraturan Nomor 19 Tahun 2011 tentang Sanksi Pertunjukan Kebebasan Penyandang Disabilitas (Show Concerning the Privileges of People With Disability ).

Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi setiap orang termasuk penyandang cacat, merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari wujud pelaksanaan hak asasi manusia (HAM). Pekerja cacat merupakan subyek hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pelaksanaan peraturan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Menurut pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat (yang telah digantikan oleh undang-undang nomor 8 tahun 2016) menyebutkan

bahwa "perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan". Hal itu termasuk dalam hal perekrutan tenaga kerja yang akan dipekerjakan pada sebuah perusahaan. Tak dapat dipungkiri bahwa realita dalam masyarakat, tidak semua orang memiliki kondisi fisik dan psikis yang sempurna, sehingga ada orang yang disebut sebagai penyandang disabilitas karena keterbatasan yang ada pada dirinya. Seseorang dinyatakan sebagai penyandang disabilitas dapat terjadi sejak lahir, disebabkan oleh penyakit tertentu, atau disebabkan oleh kecelakaan. Masyarakat sering memandang sebelah mata para penyandang disabilitas ini. Pemerintah juga kurang berperan untuk memenuhi.

Seharusnya peran berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, organisasi masyarakat sipil, dan individu, sangat penting dalam meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas diperlukan kerja sama yang erat antara semua pihak untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil.

Penyandang disabilitas merupakan bagian yang penting dalam populasi tenaga kerja, namun sering kali menghadapi diskriminasi dan hambatan dalam mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 tahun 2020 tentang unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan. penerbitan PP ini merupakan amanat dari undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Adapun peraturan ini antara lain mengatur sumber daya, pemantauan dan evaluasi, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan, serta pendanaan unit layanan disabilitas bidang

ketenagakerjaan atau disebut ULD ketenagakerjaan.

## B. METODE PENELITIAN

Tipologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yang bersifat Empiris, yakni objek penelitian dalam penulisan ini mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penulisan ini.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-undang (Statue Approach), Pendekatan Konseptual (Coseptual approach), dan Pendekatan kasus (Case approach). Dengan mengenai isu yang sedang dikaji serta wawancara dengan berbagai pihak.

Data yang diperoleh dianalisis kualitatif yaitu semua data yang telah terkumpul diolah dan disusun secara sistematis kemudian dianalisis untuk memperoleh data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dan disajikan berupa rangkaian kata atau kalimat

## C. PEMBAHASAN

### 1. Kebijakan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas berdasarkan peraturan peundang-undangan

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan tercermin dalam peraturan perundang-undangan baik yang mengatur mengenai disabilitas itu sendiri maupun yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan yang melindungi penyandang disabilitas antara lain:

1. Perlindungan dalam UUD NRI 1945.

Dalam batang tubuh UUD NRI 1945 menyatakan bahwa warga negara berhak untuk mendapatkan hidup yang layak.<sup>3</sup> Selain itu, setiap orang juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak serta perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja.

2. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi pada tanggal 7 Juni 1999. Pengesahan Konvensi ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur mengenai hal-hal yang secara umum mengenai HAM.

Mengenai hak-hak setiap orang dalam bekerja diatur dalam Pasal 38 yang menyebutkan bahwa setiap orang baik pria maupun wanita berhak atas memilih pekerjaan yang layak sesuai dengan keinginan, bakat, kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, syarat-syarat yang diatur dalam perjanjian kerja juga tidak diskriminatif antara pria dengan wanita dalam hal pekerjaan tersebut mempunyai beban yang sama.

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Merupakan kaidah heteronom yang dikeluarkan oleh Pemerintah guna melindungi hak-hak dari pekerja maupun pengusaha. Dalam rangka melindungi para pekerja penyandang disabilitas.

5. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan sebuah perjanjian multilateral yang ditetapkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang ditetapkan pada tanggal 13 desember 2006.

6. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas mempunyai hal-hal yang berbeda dari undang-undang sebelumnya. Hal yang signifikan adalah dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas lebih mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak-hak.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis di Lombok Research Center (LRC) dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur. Menurut Titis selaku koordinator program di Lombok Research Center menyatakan, berbicara sektor formal fakta lapangan disabilitas belum banyak yang bisa mengakses pekerjaan formal, karena meskipun adanya undang-undang mereka belum akses penyebabnya adalah:

- 1) Informasi yang tidak sampai kepada disabilitas untuk mereka bisa mengakses pekerjaan itu.
- 2) Sarana pendukung ditempat bekerja itu belum mendukung disabilitas ini untuk bisa menjalankan tugasnya secara baik.
- 3) Lingkungan maksudnya adalah rekan kerja kemudian posisi diatasnya atau atasannya beulm memiliki reson yang sama terhadap pekerja-pekerja disabilitas dalam sektor itu.

Sedangkan sektor informal jika berbicara undang-undang tidak diterapkan dengan baik karena mereka bekerja itu berdasarkan kemauannya sendiri dengan tanpa keahlian khusus misalnya penjaga toko sekedar kenalan dengan pemilik diterima perkara bagaimana pekerjaannya itu mereka tidak terlalu menjadi salah satu outfoot untuk penggajian dan mereka bekerja dengan cara mereka itu saja sudah selse, kadang para disabilitas ini yang penting ada tempat bekerja tetapi tidak dihargai secara profesionalnya mereka dan tidak dihargai secara kemampuan kalau kalau dibicarakan dari pemberi kerja, karena berbicara tentang perlindungan pekerja dari undang-undang tersebut.

Begitupun menurut Triyati selaku asisten program di Lombok research center (LRC) juga menyatakan bahwa tidak adanya sosialisasi yang gencar bahwa undang-undang yang disebutkan itu memberikan peluang kepada disabilitas untuk masuk ke dunia pemerintahan apa lagi di sektor informal masih sangat minim bisa di hitung dengan jari beliau juga berkata Lombok timur ketinggalan dengan yang ada di Sulawesi dan NTT ada staf ahli khusus disabilitas. Berbicara khususnya dilombok timur, Lombok timur belum mengakomodir kebutuhan disabilitas dari sisi ketenagakerjaan.

Adapun Jenis Penyandang Disabilitas Provinsi Nusa Tenggara Barat Sebagai Berikut :

NO	KAB/KOTA	JENIS DISABILITAS																			
		Mental	Fisik	Fisik dan Mental	Mental, Intelektual, dan Mental	Mental, Rungtu, dan Mental	Mental, Netra	Kusta	Autis	Daksa Wicara	Daksa Grahita	Daksa Netra	Wicara Rungtu	Wicara Rungtu	Ganda Intelektual	Multiple Rungtu	Rungtu Wicara				
1	2	3																			
1	Kota Mataram	115	160	75	35	30		0	20		442	82	43	70	0	30	95	0	0	35	
2	Kab. Lombok Barat	118	175	10	55					500	520	208			253	145	146				
3	Kab. Lombok Utara	256	1012	235	235	104	35		56	101	205	123	203	97	112	113	203	103	100	85	25
4	Kab. Lombok Tengah	63	474		51	75		109		109			176	248	279	289	237	117	264	125	46
5	Kab. Lombok Timur	1057	1097	1024	576	89	98	109	295	109	576	579	176	248	279	289	237	217	289	58	43
6	Kab. Sumbawa Barat	97	956	745	220	78			98	50	64	257	89	32		38					
7	Kab. Sumbawa	190	327	678	305	98			100	108	112	267	79	30	139	86					
8	Kab. Dompu	117	358	407	457	87		1	17	1		33	5	4	13	60		16			
9	Kota Bima	2	170	240	179	100	30	100	2	98	30	42	11	89		41	24	90	102	50	20
10	Kabupaten Bima	207	566	356	287	90	10	200	98	79	245	500	179	40	100	108	209	70	100	65	30
Jumlah		2.204	5.295	3.780	2.400	751	172	919	686	1.155	1.232	2.763	1.218	881	992	1.277	1.085	854	855	383	199

Lebih lanjut Fathul Rahman selaku Sekertariat di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur menyatakan: "bahwa secara umum berbicara diperusahaan pekerja rata-rata perusahaan sudah melakukan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan, tapi yang paling pokok kata beliau itu perlindungan kecelakaan kerja, perlindungan asuransi kematian dan jaminan hari tua. Rata-rata perusahaan melindungi para pekerja dari sisi ketenagakerjaan. undang-undang ini memang berjalan tapi belum terlalu optimal. Berbicara disabilitas yang bekerja di sektor formal dan informal itu memang tidak ada datanya karena saking minimnya perusahaan yang mempekerjakan disabilitas".

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber penulis tidak menemukan data terkait pekerja disabilitas yang berkerja di sektor formal dan informal karena data yang sangat minim. Penulis hanya mendapatkan data jumlah penyandang disabilitas dan jenis penyandang disabilitas yang ada di Nusa Tenggara Barat.

## 2. Implementasi Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas di Kabupaten Lombok Timur

Memahami ragam disabilitas menjadi sangat penting karena selain individu dengan Penyandang Disabilitas (PD) tunggal juga terdapat individu yang menyandang dua atau lebih jenis disabilitas atau Penyandang Multi Disabilitas (PMD). Hal ini cenderung memberikan hambatan atau tantangan yang lebih sulit dibandingkan dengan penyandang disabilitas tunggal.

Berdasarkan data Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), terdapat 28.652 jiwa penyandang disabilitas di NTB pada 2022. Kabupaten Lombok Timur menjadi daerah dengan jumlah penyandang disabilitas tertinggi di NTB, yaitu 7.455 (26%). Hingga akhir Nopember 2022, terdapat 1.395 jumlah penyandang disabilitas yang mampu

tertangani. Angka ini memang lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu mencapai 987.

Tingginya jumlah penyandang disabilitas ini tentunya telah mendapat perhatian dari pemerintah daerah, yang dalam hal ini adalah Pemerintah Propinsi NTB melalui Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Kebijakan ini bertujuan untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Dari 10 Kabupaten/Kota di NTB, baru 30 persen atau tiga daerah Kabupaten/Kota yang telah memiliki kebijakan daerah dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) yaitu, Kabupaten Dompu (Perda No. 1 Tahun 2019), Kota Mataram (Perda No. 6 Tahun 2016) dan, Kabupaten Lombok Utara (Perda No. 2 Tahun 2020). Kabupaten Lombok Timur yang menjadi daerah dengan jumlah penyandang disabilitas tertinggi di NTB, kebijakan mengenai pemenuhan hak-hak disabilitas baru hanya diatur melalui Peraturan Bupati Kabupaten Lombok Timur Nomor 3 Tahun 2020, selanjutnya dalam Perda Kabupaten Lombok Timur Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Perempuan, dan Anak.

#### D. PENUTUP

Peraturan bagi penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dalam Pasal 11 disebutkan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak untuk bekerja yang dimana penyandang disabilitas dapat memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa diskriminasi. Serta Negara wajib menginformasikan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas termasuk memberikan

pendampingan dalam mencari, melamar, bekerja hingga penyandang disabilitas berhenti bekerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 67 yang menyebutkan, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan derajat kecacatannya. Dan penyandang disabilitas mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta memberikan program jaminan sosial bagi pekerja penyandang disabilitas yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Peran pemerintah daerah Kabupaten Lombok Timur belum berjalan optimal dalam melakukan pengawasan terhadap Perusahaan yang wajib mempekerjakan 1% pekerja penyandang disabilitas. Sehingga di Kabupaten Lombok Timur belum ada penyandang disabilitas yang berkerja di sektor formal maupun informal.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku-Buku

- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan,
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2004,
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, edisi kesembilan, (St. Paul: West, 2009)
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019
- Hardijan Rusli, 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, GHALIA INDONESIA, Bogor
- Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, (Jakarta: Nusamedia, 2009)

- Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Bahasa Rakyat Jogja, Yogyakarta, Tahun 2020
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006)
- Mochtar *Kusumaatmadja*, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan (Kumpulan Karya Tulis)* Penerbit Alumni, Bandung, 2002
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003)
- Pemegang paten perlu perlindungan hukum', *Republika*, 24 Mei 2004.
- Peter Mahmud Marzuki , *Penelitian Hukum*, PRENADA Media Grup, Jakarta, 2011
- Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014.
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008 )
- Satjipro Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003)
- Setiono, "*Rule of Law*", (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004)
- Triannah Sofiani., *Perlindungan Hukum pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2020
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.11. RajakawaliPers, Jakarta,