

## **The Provision of Employment Opportunities for Workers With Disabilities According to Law Number 8 Of 2016 on Persons With Disabilities Jo. Law Number 13 Of 2003 on Labor in PT Sinar Desa Rawa, Cingambul District, Majalengka Regency**

**Putri Erina Reyhana\*, Deddy Effendy**

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Putrierinar123@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

**Abstract.** To provide employment opportunities for people with disabilities, the government, state-owned and private companies, and civil society must ensure the elimination of various legal and social barriers in employing people with disabilities. This study aims to find out how the Implementation of the Right to Get a Job for Workers with Special Needs at PT Sinar based on Law number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities which is related to Law number 13 of 2003 concerning Labor and to find out the efforts of the company in providing facilities for Persons with Disabilities. The method used in this study uses a normative juridical approach, which is research conducted by examining and comparing literature sources in the form of Labor Law and various kinds of literature and research specifications, namely descriptive analytical, which is an analysis of the applicable legal provisions and analyzed using relevant legal policy theories. Based on the research results, it is known that PT. Sinar in Majalengka Regency has not implemented what is mandated in Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The right to get a job for people with disabilities has not been fulfilled and is not in accordance with what is mandated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor. There is still discrimination against people with disabilities in the company. The company's efforts in providing facilities for workers with disabilities have not been fulfilled, and are not in accordance with the law number 8 of 2016 concerning persons with disabilities regarding the company's efforts in providing assistive devices to support work and accessibility for people with disabilities. (Aura Aulia Putri S, 2023)

**Keywords:** *Labor, Fulfillment of Workers' Rights, Disabled Labor.*

**Abstrak.** Untuk memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, pemerintah, perusahaan milik negara dan swasta, serta masyarakat sipil harus memastikan penghapusan berbagai hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Berkebutuhan Khusus Di PT Sinar berdasarkan Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang terkait dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui upaya perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi Penyandang Disabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Sinar di Kabupaten Majalengka belum melaksanakan apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas belum terpenuhi dan tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masih adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di perusahaan. Upaya perusahaan dalam menyediakan fasilitas bagi pekerja penyandang disabilitas belum terpenuhi, dan tidak sesuai dengan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas tentang upaya perusahaan dalam menyediakan alat bantu penunjang kerja dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. (Dewandaru et al., 2019)

**Kata Kunci:** *Ketenagakerjaan, Pemenuhan Hak-Hak Pekerja, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.*

## A. Pendahuluan

Pekerja diartikan sebagai setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan produk dan/atau jasa bagi dirinya sendiri atau masyarakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari ayat ini jelas terlihat bahwa pekerja adalah seseorang yang mampu melakukan kerja. Penduduk yang telah mencapai usia kerja termasuk dalam kategori tenaga kerja. Usia kerja ditetapkan sebagai usia 15 tahun ke atas oleh Badan Pusat Statistik.

Penyandang disabilitas seringkali menghadapi marginalisasi dan diskriminasi dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja. Penyandang disabilitas mempunyai beberapa tantangan dalam upaya mereka mencapai kesempatan dan hak kerja yang setara, seperti diskriminasi, aksesibilitas yang tidak memadai, serta bantuan dan fasilitas yang tidak memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

Penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan yang ditawarkan oleh publik, daerah, atau swasta tanpa menghadapi diskriminasi, sesuai Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Mendapatkan bayaran yang sama dengan pegawai non-disabilitas untuk pekerjaan dan tugas yang sama; Menurut pasal ini, penyandang disabilitas dan non-disabilitas mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama.

Berdasarkan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya,” perlindungan hukum terhadap individu penyandang disabilitas juga harus diberikan. sejalan dengan jaminan kesempatan kerja. dengan tujuan membela, menegakkan, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, termasuk penyediaan fasilitas, kemudahan aksesibilitas, APD, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hasil penelitian ini akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul:

**“PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS MENURUT UNDANG- UNDANG NOMER 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS Jo. UNDANG- UNDANG 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SINAR DESA RAWA KEC. CINGAMBUL KAB. MAJALENGKA”**(Pangestu & Pitoyo, 2015)

## B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif, dilakukan dengan menelaah semuan Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan masalah hukum yang sedang di teliti. Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis, Menafsirkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan praktik penerapan hukum positif dalam kaitannya dengan asas dan permasalahan hukum. Metode pengumpulan data pada penelitian ini berfokus pada data sekunder, maka maka pengumpulan bahan terutama di tempuh dengan cara melakukan penelitian Kepustakaan (library research) dan sesi wawancara. Setelah data dikumpulkan dari beberapa sumber, kemudian dievaluasi dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menyajikan data dalam bentuk narasi yang terorganisir untuk menarik kesimpulan.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di PT. Sinar berdasarkan Undang – Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ditinjau dari Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Penyandang Penyandang disabilitas adalah orang-orang yang mengalami keterbatasan dalam aspek fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik selama periode waktu tertentu yang menyebabkan mereka menghadapi tantangan atau kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan dan berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain. Banyak penyandang disabilitas yang hidup dalam kondisi yang menyedihkan, dengan kata lain kesejahteraan mereka masih rendah dan miskin. Hal ini disebabkan oleh adanya pembatasan-pembatasan terhadap hak dan akses mereka sebagai penyandang disabilitas. Sesuai dengan Pasal

53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, setiap perusahaan, baik milik negara maupun swasta, harus memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas dengan perlakuan yang sama dan adil agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga Negara Indonesia mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal status, hak, kewajiban dan peran. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan Undang – Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas yang menjamin hak mereka untuk bekerja tanpa diskriminasi. Menurut Pasal 1 angka 2 undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah siapa saja yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk diri sendiri atau masyarakat.

PT Sinar Kabupaten Majalengka memberikan penyandang disabilitas kesempatan kerja yang sama, tanpa membedakan atau mendiskriminasi mereka. Dengan melakukan hal ini, perusahaan ingin menjunjung tinggi nilai dan martabat yang melekat pada penyandang disabilitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional masyarakat. PT. Sinar memiliki pandangan bahwa penyandang disabilitas mampu bekerja dan meningkatkan potensinya sesuai dengan kemampuan dan tingkatannya. Hal ini juga diterapkan untuk penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Sinar, pekerja penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang menghargai keutuhan dan martabatnya sebagai manusia serta perlakuan yang adil dari perusahaan.

Negara menjamin hak semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2, yang berlaku juga bagi penyandang disabilitas yang ingin bekerja. Alasan utama seseorang mencari pekerjaan di perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan berkesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, termasuk penyandang disabilitas.

Hak untuk bekerja dan kesempatan untuk mendapatkan upah yang layak dijamin bagi seluruh karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, orientasi seksual, disabilitas, atau karakteristik lain yang dilindungi, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 membahas tenaga kerja ini meliputi pekerja yang menggunakan alat-alat produksi, baik yang sedang menjalin hubungan kerja maupun tidak; kekuatan mereka sendiri baik kekuatan mental maupun fisik adalah yang mendorong proses produksi.

Hak atas kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dengan orang lain dalam melaksanakan dan memenuhi hak-hak tersebut, termasuk kemampuan untuk mencari pekerjaan di perusahaan mana pun. Menurut Pasal 2 huruf C dan F Penyandang disabilitas mendapat kesempatan yang sama untuk bekerja di sektor publik, swasta, atau daerah tanpa mengalami diskriminasi sesuai Pasal 11 huruf A. Penyandang disabilitas dijamin mendapat upah yang sama, akomodasi yang layak, dan perlindungan. terhadap penghentian yang salah, dan akses terhadap program rehabilitasi berdasarkan Pasal 11.

Berdasarkan rekapitulasi data penyandang disabilitas di Kabupaten Majalengka pada tahun 2019 berjumlah 5000 jiwa terhitung relatif banyak. Dengan mempekerjakan penyandang disabilitas, PT Sinar Majalengka telah mematuhi pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Dari dua ratus tiga puluh tiga pekerja, hanya dua yang mengalami disabilitas, artinya mereka belum memenuhi persyaratan minimal satu persen dari angkatan kerja. Sejalan dengan pasal tersebut, tidak pernah ada supervisor atau manajer yang juga merupakan pekerja penyandang disabilitas. Pasal tersebut juga menjelaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja dengan adil, proporsional, dan bermartabat; mendapatkan kesempatan untuk naik karier dan hak-hak normatif lainnya; dan mengembangkan usaha, bekerja mandiri, berwiraswasta, membentuk koperasi, dan memulai bisnis sendiri. Pasal itu juga menyebutkan bahwa Pasal 53 Undang-undang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD harus mempekerjakan minimal 2 persen difabel dari total pegawai atau pekerja. Ayat berikutnya mengatur bahwa perusahaan swasta harus

mempekerjakan minimal 1 persen difabel dari total pegawai atau pekerja.

PT Sinar Kabupaten Majalengka telah menerapkan pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 dengan merekrut penyandang disabilitas. Namun, mereka masih belum mencapai kuota minimal 1% dari jumlah karyawan, yaitu hanya 2 dari 230 karyawan yang merupakan penyandang disabilitas. Belum ada pekerja penyandang disabilitas yang menduduki posisi dan jabatan tinggi seperti supervisor atau manajer sesuai dengan pasal tersebut.

### **Upaya-Upaya yang Dilakukan oleh PT. Sinar Untuk Pemenuhan Fasilitas Kerja bagi Penyandang Disabilitas**

Merupakan tanggung jawab pengusaha untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan pekerjaannya dengan menyediakan berbagai fasilitas. Contohnya adalah asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan fasilitas rumah ibadah. Karyawan akan lebih termotivasi dan puas jika perusahaan dapat memberikan fasilitas tersebut, sehingga akan menimbulkan kerja yang lebih aktif dan bergairah. Istilah "fasilitas" dapat merujuk pada ruang fisik tempat pekerja melakukan pekerjaannya atau fasilitas yang ditawarkan kepada mereka. Dalam lingkungan bisnis, "fasilitas kerja" mengacu pada segala sesuatu yang mungkin digunakan oleh pekerja, baik itu sesuatu yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka atau sesuatu yang hanya membuat hari kerja mereka lebih mudah. Ketika sebuah perusahaan menyediakan tempat tinggal, makanan, layanan kesehatan, dan kebutuhan lainnya yang layak bagi karyawannya, maka perusahaan tersebut pada dasarnya bertindak sebagai tuan tanah atas kebutuhan dan hak mereka. Fasilitas ini akan memungkinkan pekerja untuk memanfaatkan kemampuan mereka secara lebih baik, sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen.

Menurut Pasal 11 huruf C Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, hak untuk mencari akomodasi yang layak dalam pekerjaan merupakan bagian dari hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi penyandang disabilitas. Pengusaha harus diminta untuk menyediakan akomodasi yang wajar bagi pekerja penyandang disabilitas sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada berbagai sumber daya yang tersedia, seperti alat, pelatihan, dan gaji.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mereka, sesuai dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perlindungan itu meliputi alat bantu, yang merupakan benda yang membantu penyandang disabilitas untuk mandiri dalam aktivitas sehari-hari, aksesibilitas, dan alat pelindung diri. Pekerja penyandang disabilitas mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan tempatnya bekerja dan UU Nomor 8 Tahun 2016. Fasilitas kerja itu disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh penyandang disabilitas.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan non disabilitas dan penyandang disabilitas kemudian menanyakan bagaimana PT. Sinar dalam upaya pemenuhan fasilitas kerja untuk penyandang disabilitas. Bapak Tito adalah salah satu pekerja disabilitas yang telah bekerja di PT. Sinar Kabupaten Majalengka selama hampir 10 tahun. Beliau bertugas di bagian pengemasan perusahaan. Beliau memiliki keterbatasan dalam hal pendengaran karena merupakan penyandang disabilitas tuna rungu. Namun, hal ini tidak menghalangi beliau untuk mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang setara di perusahaan. Beliau juga mendapatkan jaminan, hak-hak, dan fasilitas-fasilitas dari perusahaan tanpa diskriminasi.

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan Ibu Wiwi seorang karyawan penyandang disabilitas tunawicara yang telah bekerja di PT. Sinar Kabupaten Majalengka selama hampir 9 tahun. Ia bekerja di bagian administrasi perusahaan dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan lain. Ia juga mendapatkan fasilitas, jaminan, hak, dan tunjangan yang memadai dari perusahaan. Meskipun mengalami kesulitan dalam berkomunikasi, ia bisa mengatasi hal itu dengan berbagai cara, seperti menulis, menggunakan bahasa isyarat, atau menggunakan aplikasi penerjemah suara.

Wawancara dengan Bapak Budi, supervisor di bagian produksi PT. Sinar, menunjukkan bahwa ia puas dan senang bekerja dengan karyawan penyandang disabilitas. Ia menghormati dan mengapresiasi mereka sebagai rekan kerja yang baik, rajin, bertanggung jawab, dan

bersemangat. Ia percaya karyawan penyandang disabilitas bisa memberikan kontribusi yang positif dan signifikan bagi perusahaan. Ia berharap perusahaannya bisa menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam menerapkan inklusi dan kesetaraan di tempat kerja.

Fasilitas tempat kerja yang mudah diakses adalah salah satu cara perusahaan membantu penyandang disabilitas. Bersamaan dengan itu, perusahaan menawarkan pelatihan kerja yang berupaya untuk membekali, memperoleh, meningkatkan, dan menumbuhkan keterampilan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja hingga tingkat tertentu yang sesuai dengan kebutuhan peran tersebut. Sebagai sarana tambahan untuk membantu individu penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas mereka di organisasi, bisnis ini menawarkan sumber daya yang mereka perlukan untuk mengejar kepentingan di luar pekerjaan. Meski demikian, perusahaan belum memberikan fasilitas yang dapat diakses, dan upayanya hanya sebatas pada fasilitas peralatan kerja.

#### D. Kesimpulan

1. Pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Sinar Desa Rawa Kecamatan Cingambul Kabupaten Majalengka ditinjau dari Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas jo. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Sinar, hak untuk mendapat kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas belum terpenuhi, data menunjukkan bahwa perusahaan baru mempekerjakan 2 orang pekerja penyandang disabilitas belum memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas sebanyak 1% sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.
2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Sinar untuk pemenuhan fasilitas kerja bagi penyandang disabilitas dilakukan dengan cara memfasilitasi pekerja penyandang disabilitas dengan fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

#### Acknowledge

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul **“PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS MENURUT UNDANG- UNDANG NOMER 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS Jo. UNDANG- UNDANG 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SINAR DESA RAWA KEC. CINGAMBUL KAB. MAJALENGKA “**

Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung. Saya sebagai penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H. sebagai pembimbing penulis yang telah memberikan arahan, dukungan, dan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan sebaik- baiknya.

Penghargaan terbesar penulis berikan kepada orang tua penulis Bapak H. Endang Heryana, Ibu Hj. Sri Mulyani yang tidak putus untuk mendoakan penulis dengan tulus, memberi dukungan moril maupun materil, serta kasih sayang yang tak terhingga. Kakak dan Adik saya yang selalu mendukung dan membantu saya untuk bisa menyelesaikan penulisan ini, dan selalu menemani saya dalam keadaan apapun. Akhir kata, tidak ada yang sempurna kecuali Allah SWT. Penulis berharap dapat membalas apa yang telah mereka berikan, perlihatkan, dan ajarkan. Semoga semua apa yang telah mereka berikan kepada penulis mendapat keridhoan dan balasan yang setimpal dari Allah Swt. Semoga karya ini dengan segala kekurangannya dapat bermanfaat bagi siapa pun yang membaca dan menggunakannya,

#### Daftar Pustaka

- [1] Sudarsono. (2003). *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [2] Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*. Penerbit Maju, Bandung.

- [3] Prayitno, A., & Widyastuti, A. (2019). Analisis Kebijakan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum*.
- [4] Susiana, and Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-238.
- [5] Saputra, A., & Rijanti. (2019) Pemenuhan Hak Upah dan Perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia.
- [6] Badan Pusat Statistik, <http://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- [7] Open Data Jabar, <opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-penduduk-penyandang-disabilitas-berdasarkan-kategori-disabilitas-di-jawa-barat>
- [8] Aura Aulia Putri S. (2023). Penegakan Hukum Pelaku Pelecehan Seksual Terhadap Anak Dibawah Umur Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta Dikaitkan dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 69–74. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2762>
- [9] Dewandaru, B., Rahmadi, A. N., & Sya'idah, E. H. (2019). Warmadewa Economic Development Journal Pemanfaatan Remitansi Pekerja Migran Indonesia Serta Peran Usaha Pekerja Migran Indonesia Purna Untuk Pembangunan Desa Asal. *Warmadewa Economic Development Journal*, 2(2), 44–50. <https://doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297.44>
- [10] Pangestu, F. W., & Pitoyo, A. J. (2015). Pemanfaatan Remitan Tenaga Kerja Wanita Untuk Pendidikan Anak Di Desa Jangkaran, Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Bumi Indonesia*.