

## Analisis potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja: Studi kasus sektor publik dan sektor privat Kota Magelang

Zulianissa Diah Kusmawati, Erika Nisa Adelia, Muhammad Hafis Alghifari, Nova Ramdani, Jihad Lukis Panjawa\*  
Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [jjpanjawa@untidar.ac.id](mailto:jjpanjawa@untidar.ac.id))

### Abstract

Every individual, including persons with disabilities, has the right to work and a livelihood that is decent for humanity. This study aims to analyze the conditions of participation of persons with disabilities in the labor market and identify potential discrimination of persons with disabilities in the labor market in the public and private sectors in Magelang City. The research used a qualitative approach with analysis techniques developed by Miles and Huberman. The results show that there have been inclusion efforts made to increase the absorption of disabilities in the public and private sector labor market. Other findings show that there is no local regulation in Magelang City that regulates workers with disabilities. Although some public agencies have shown commitment in employing people with disabilities, similar responses from private companies are still minimal. In addition, it was identified that there are still people with disabilities who experience different treatment when applying for jobs. Although there have been inclusion efforts and commitment from several public agencies in employing people with disabilities, stronger local regulations and stricter government supervision are still needed to ensure equal employment opportunities for people with disabilities and address discrimination and stigma in both the public and private sectors.

Keywords: Labour, Disability, Discrimination, Public Sector, Private Sector

### Abstrak

Setiap individu, tanpa terkecuali penyandang disabilitas, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja dan mengidentifikasi potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja di sektor publik maupun sektor privat di Kota Magelang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Hasil menunjukkan sudah terdapat upaya inklusi yang dilakukan guna meningkatkan keterserapan disabilitas di pasar kerja sektor publik dan sektor privat. Temuan lain menunjukkan belum ada regulasi daerah di Kota Magelang yang mengatur tentang pekerja disabilitas. Walaupun beberapa instansi publik telah menunjukkan komitmen dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, respons serupa dari perusahaan swasta masih minim. Selain itu, teridentifikasi bahwa masih terdapat penyandang disabilitas yang mengalami perbedaan perlakuan pada saat melamar pekerjaan. Meskipun telah ada upaya inklusi dan komitmen dari beberapa instansi publik dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, masih diperlukan regulasi daerah yang lebih kuat dan pengawasan pemerintah yang lebih ketat untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta mengatasi diskriminasi dan stigma di sektor publik maupun sektor privat.

Kata kunci: Pekerja, Disabilitas, Diskriminasi, Sektor Publik, Sektor Privat

How to cite: Kusmawati, Z. D., Adelia, E. N., Alghifari, M. H., Ramdani, N., & Panjawa, J. L. (2024). Analisis potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja: Studi kasus sektor publik dan sektor privat Kota Magelang. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 295–313. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1091>



## 1. Pendahuluan

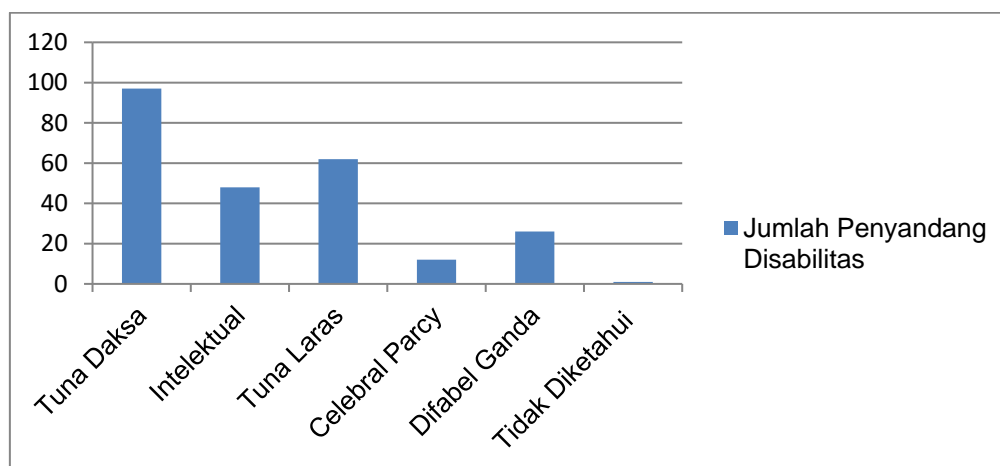
Pembangunan yang berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh banyak negara termasuk Indonesia. Salah satu tujuannya yaitu untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi semua pihak tanpa terkecuali penyandang disabilitas. Disabilitas dan lapangan kerja merupakan fenomena yang cukup kompleks, dimana masih ditemukan masalah keadilan sosial yang belum tercapai. (Maulana et al., 2020) mengatakan di Indonesia, belum seluruh penyandang disabilitas usia produktif mendapatkan pekerja layak sesuai dengan tingkat kecacatannya dan pengawasan ketenagakerjaan masih sangat minim dan jauh dari harapan. Padahal dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat 1 dan 2 dinyatakan: BUMN dan BUMD wajib memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas, paling sedikit dua persen penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pekerja yang ada. dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan satu persen penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pekerja yang ada (Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, 2016).

Permasalahan yang datang dari kelompok disabilitas adalah kelompok ini dianggap sebagai kaum minoritas (Anggraeni & Sukmono, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Istifarroh & Nugroho, 2019) penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan para pekerja non disabilitas. Akan tetapi, isu mengenai penyandang disabilitas di pasar kerja masih sering dianggap sebelah mata (Wicaksana, 2023). Pada UUD Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2 menyatakan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Wulandari, 2021). Selain itu, tercantum dalam pasal 145 UU Difabel memuat sanksi dan denda untuk mereka yang menghalangi dan melarang difabel dalam mendapat pekerjaan yang layak. Bagi yang melanggar akan dikenakan hukuman penjara 2 tahun dan denda sebesar 200 juta (Nilawaty, 2019). Namun, pada kenyataannya keterlibatan kelompok disabilitas di pasar kerja masih rendah. Banyak pasal-pasal dari peraturan undang-undang yang masih bersifat amal atau kemurahan hati (*charity-based*) (Koran Tempo, 2022). Dengan demikian, terbukti bahwa masih terdapat *gap* atau kesenjangan dimana jumlah kaum disabilitas tidak terserap sesuai dengan regulasi yang ada.

Menurut hasil wawancara dengan Dwi Ambar Pratiknyo, S.Sos., MPSSp. selaku Penyuluh Sosial Muda Dinas Sosial Kota Magelang, Kota Magelang memiliki jumlah penyandang disabilitas sebesar 567 jiwa yang tersebar di beberapa kecamatan. Namun, penyandang disabilitas yang dipantau oleh Dinas Sosial melalui Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera di tahun 2023 baru terdapat 332 jiwa. Wilayah dengan penyandang disabilitas paling banyak adalah Kecamatan Magelang Utara dan Magelang Selatan. (Pratiknyo, wawancara pribadi, 16 Mei 2024).

Berbeda dengan Dinas Sosial, menurut data yang diperoleh dari arsip internal Dinas Ketenagakerjaan Kota Magelang 2023 menunjukkan hanya terdapat 250 penyandang disabilitas di Kota Magelang. Data ini memperlihatkan jenis penyandang disabilitas tuna daksa dengan jumlah sebesar 97 jiwa, kemudian dengan jenis disabilitas tuna

laras sebesar 62 jiwa, di ikuti dengan penyandang disabilitas intelektual sebesar 51 jiwa, lalu penyandang disabilitas ganda sebesar 26 jiwa dan dengan jumlah paling sedikit sebesar 13 jiwa dengan jenis *celebral parcy*, dan 1 disabilitas yang tidak terdapat keterangan jenis disabilitasnya (Dinas Ketenagakerjaan Kota Magelang, 2023). Perbedaan data ini bukan hanya sekedar angka tetapi menunjukkan adanya ketidakcocokan dalam pencatatan dan pelaporan yang bisa berdampak pada kebijakan dan program yang dirancang untuk mendukung penyandang disabilitas.



Gambar 1. Jenis dan Jumlah Penyandang Disabilitas di Kota Magelang Tahun 2023

Diskriminasi merupakan suatu penolakan atas Hak Asasi Manusia (HAM) dan kebebasan dasar, dimana mengacu pada ketidakadilan terhadap individu tertentu (Rizky, 2015). Diskriminasi diatur dalam Undang-Undang Pasal 1 Ayat 3 Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang mana menjelaskan bahwa definisi diskriminasi adalah: “Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung maupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar golongan yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan sosial lain” (Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, 1999). Dalam rangka untuk mewujudkan keadilan sosial dan kesamarataan hak tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas, pemerintah Indonesia seharusnya lebih memberikan sebuah penekanan, yaitu negara harus mengambil langkah positif agar hak para penyandang disabilitas dapat dipenuhi dan dilindungi secara hukum (Priamsari, 2019).

Sodiqin (2021) menganalisis hubungan antar ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dalam menganalisis sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak hukum penyandang disabilitas. Temuan hasilnya menunjukkan adanya disharmoni antara berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak hukum penyandang disabilitas, seperti dalam metode penetapan usia kedewasaan penyandang disabilitas. Wiraputra (2021) dengan pendekatan hukum untuk

menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, yang melibatkan interpretasi undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Temuan hasilnya terdapat ketentuan mengenai sanksi bagi oknum yang menghalangi penyandang disabilitas, perlindungan kepada pekerja disabilitas yang meliputi penerapan sistem kuota kerja, aksesibilitas yang layak, dan hak yang sepatutnya mereka dapatkan. Selain itu, ditemukan kendala dalam implementasi Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Sementara, Rochmawati et al. (2016) dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah yuridis normatif. Penelitian berfokus pada kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan serta bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-haknya. Berdasarkan kajian tersebut ditemukan bahwa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyandang disabilitas belum maksimal dalam memberikan perlindungan hukum karena masih banyak dari tenaga kerja penyandang disabilitas yang belum mengetahui adanya peraturan perundang-undangan tersebut. Fikri et al. (2023) dalam Kajian Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas menyimpulkan terkait pentingnya penyesuaian regulasi hukum untuk memastikan pemenuhan hak pekerjaan yang adil bagi penyandang disabilitas di Indonesia, terutama setelah implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sejauh ini, kajian mengenai diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih terbatas pada pemetaan hak-hak hukum dalam undang-undang, analisis kelemahannya, serta kontradiksi dalam ketentuan yang ada dan efektivitas pemberlakuan peraturan daerah (perda) disabilitas di wilayah tertentu. Beberapa studi yang telah dilakukan seperti oleh (Sodiqin, 2021), (Wiraputra, 2021), (Rochmawati et al., 2016), dan (Fikri et al., 2023) lebih banyak fokus pada aspek normatif dan legal daripada menganalisis kondisi keterserapan penyandang disabilitas di pasar kerja. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk mengkaji partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja, terutama dalam mengidentifikasi potensi diskriminasi yang terjadi baik di sektor publik maupun privat, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keterserapan dan diskriminasi tersebut di Kota Magelang.

Belum banyak kajian yang menganalisis keterlibatan disabilitas di pasar kerja pada sektor publik dan privat dengan studi kasus di suatu wilayah. Meskipun partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja Kota Magelang telah dianalisis, diperlukan kajian lebih mendalam untuk mengidentifikasi potensi diskriminasi di sektor publik maupun privat guna merumuskan upaya yang lebih efektif dalam mengurangi diskriminasi tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja dan mengidentifikasi potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja di sektor publik maupun sektor privat di Kota Magelang.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini didesain menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian bidang kemanusiaan dengan aktivitas berdasarkan disiplin ilmiah untuk mengumpulkan, menjelaskan, menganalisis, dan menafsirkan fakta-fakta, serta hubungan-hubungan antara fakta alam, masyarakat, dan perilaku manusia untuk menemukan pengetahuan terbaru (Koentjaraningrat et al., 1984). Metode ini juga sering disebut sebagai metode artistik karena kurang terpolat dan interpretatif karena hasil penelitian lebih mengarah kepada interpretasi data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2009). Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Magelang, Jawa Tengah yang memiliki karakter wilayah kota kecil dengan luas wilayah 18,54 km<sup>2</sup>. Waktu pengambilan sampel dilakukan dari bulan April hingga Juni 2024. Objek riset atau variabel yang akan diamati yaitu pekerja disabilitas di Kota Magelang dan diskriminasi yang dialami para pekerja disabilitas. Variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Pekerja Disabilitas	<p>Penanganan permasalahan penyandang disabilitas (Rokhim, 2015).</p> <p>Bekerja merupakan suatu sarana yang dapat memberikan kesempatan bagi siapapun untuk mencari makna dalam hidup (Rokhim, 2015).</p> <p>Penyandang disabilitas masih sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan (Rokhim, 2015).</p> <p>Makna kerja bagi penyandang disabilitas (Rokhim, 2015).</p>
2.	Diskriminasi	<p>Proses diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas (Rohman, 2019).</p> <p>Stigma yang masih melihat penyandang disabilitas penuh ketidakmampuan (Rohman, 2019).</p> <p>Tantangan bagi penyandang disabilitas (Rohman, 2019).</p> <p>Kesulitan mendapatkan hak atas pekerjaan (Rohman, 2019).</p>

Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*. Dengan *purposive sampling*, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang dipilih benar-benar representatif terhadap kelompok-kelompok disabilitas yang menjadi fokus penelitian. Pengalaman dan Pengetahuan Khusus pada Pekerja non-disabilitas yang dipilih dari instansi pendidikan, dinas sosial, dan dinas ketenagakerjaan dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus yang dapat memberikan perspektif yang berharga tentang topik penelitian. Selain itu, ketersediaan informasi yang relevan dan efisiensi penelitian yang membatasi responden pada *key informant*.

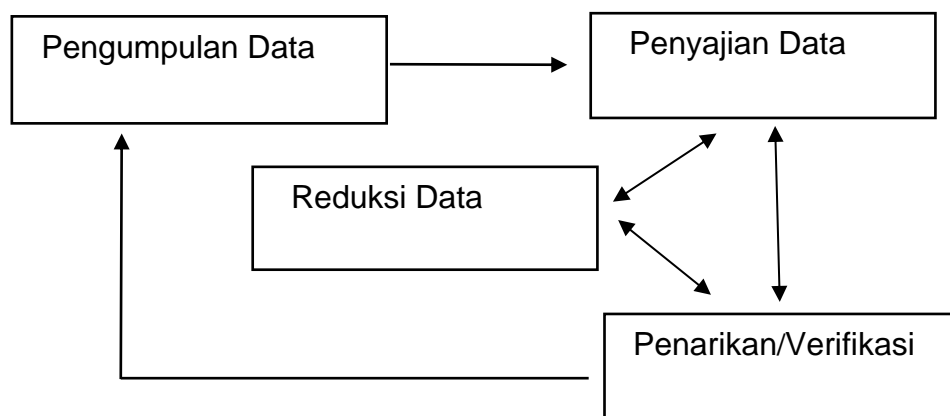
*Key informant* terdiri dari 15 orang, dengan 5 informan pekerja disabilitas sektor publik pada Dinas Sosial Kota Magelang dan Universitas Tidar, 5 informan pekerja disabilitas sektor privat pada sektor jasa, dan 5 pekerja non disabilitas pada Dinas Sosial Kota Magelang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Magelang, dan Universitas Tidar

sebagai informan yang dianggap mengetahui serta memberikan informasi penelitian. Pekerja non disabilitas yang dipilih dari instansi pendidikan, dinas sosial, dan dinas ketenagakerjaan di Universitas Tidar.

Tabel 2. Informan Penelitian

No.	Nama	Usia	Kategori	Pekerjaan	Sektor
1.	R	36	Disartria	Dosen	Publik
2.	S	39	Tuna Daksa	Dosen	Publik
3.	M	35	Tuna Daksa	Dosen	Publik
4.	Y	56	Tuna Daksa	Pegawai Dinas Sosial	Publik
5.	P	34	<i>Low Vision</i>	Dosen	Publik
6.	A	47	Tuna Netra	Jasa Pijat	Privat
7.	S	45	<i>Low Vision</i>	Jasa Pijat	Privat
8.	S	52	Tuna Daksa	Jasa Jahit dan Pedagang Mie Ayam	Privat
9.	S	57	Tuna Daksa	Jasa Pijat dan Pembatik	Privat
10.	W	54	Tuna Daksa	Usaha Boga	Privat
11.	A	58	Non	Penyuluh Sosial Muda Dinas Sosial Kota Magelang	Publik
12.	E	48	Non	Kabid Penta Disnaker Kota Magelang	Publik
13.	J	32	Non	Dosen	Publik
14.	L	50	Non	Dosen	Publik
15.	N	32	Non	Dosen	Publik

Sumber yang digunakan yakni menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara secara *in-depth interview*, kuesioner lewat *google form*, observasi, sekaligus dokumentasi. Sementara pengumpulan data sekunder dilakukan melalui data dinas serta implikasi unsur normatif melalui peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan disabilitas. Tahapan riset diawali dengan persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta kesimpulan atau laporan. Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan secara *blending* (dari dalam dan luar jaringan). Adapun teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Alasnan, 2021).



Gambar 2. Teknik Analisis Miles dan Huberman

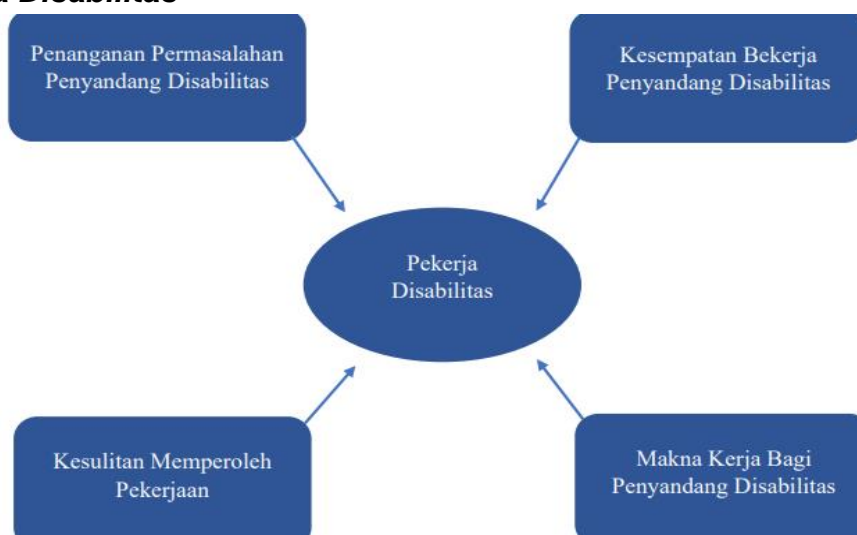


Sementara untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber data yakni teknik pengumpulan data menggunakan beberapa sumber data yang didapatkan untuk mengumpulkan data yang sama. Dengan demikian, dapat dicari kebenaran dari masalah dan memvalidasi suatu informasi pada waktu serta media yang berbeda. Setelah diuji keabsahan data selanjutnya dilakukan penyimpulan hasil riset (Denzin & Lincoln, 2005).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Analisis ini mengungkapkan terdapat dua variabel utama dengan empat indikator penunjang. Pada variabel pertama terdapat pekerja disabilitas yang dijelaskan melalui indikator penanganan permasalahan, kesempatan bekerja, kesulitan memperoleh pekerjaan, dan makna kerja. Sementara variabel kedua terdapat diskriminasi yang menjelaskan adanya proses diskriminasi, stigma, tantangan, dan kesulitan mendapatkan hak.

#### 3.1. Pekerja Disabilitas



Gambar 3. Variabel Pekerja Disabilitas

Pekerja disabilitas merupakan seorang yang mengalami hambatan dalam bekerja atau memperoleh pekerjaan akibat kekurangan dalam dirinya yang menyebabkan ia tidak bisa bekerja untuk hal-hal tertentu (Wahyuni, 2019). Hal ini menjadi penyebab keterserapan penyandang disabilitas masih jauh rendah dari pekerja normal. Dalam melihat fenomena ini, digunakan beberapa indikator yang dapat menjelaskan kondisi pekerja disabilitas di Kota Magelang baik di sektor publik maupun sektor privat.

#### Penanganan Permasalahan Penyandang Disabilitas

Berbagai penanganan permasalahan mengenai pekerja disabilitas dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterserapan disabilitas di pasar kerja baik di sektor publik maupun di sektor privat di Kota Magelang.

Dari hasil temuan wawancara, beberapa responden menjelaskan tentang upaya inklusi, pemenuhan hak, partisipasi komunitas, partisipasi pelatihan, serta regulasi yang ada. Dalam meningkatkan keterserapan disabilitas di pasar kerja sektor publik,

telah dilakukan upaya inklusi lewat formasi CPNS khusus disabilitas. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial RI No 14 Tahun 2015 disebutkan bahwa aparatur sipil negara penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan seperti warga negara Indonesia lainnya termasuk dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Peraturan Menteri Sosial Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Kementerian Sosial, 2015). Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan S, 36 tahun, Publik yang mengatakan bahwa:

*“Kalau saat ini saya sebagai PNS sudah ada formasi khusus disabilitas, tapi sebelumnya belum pernah ada. Karena memang sebelum-sebelum ini tidak ada formasi khusus gitu untuk disabilitas, akhirnya adanya formasi khusus ini penyandang disabilitas dapat mengikuti hal yang sama dengan yang non disabilitas”.*

Sejalan dengan penelitian (Payani, 2022) bahwa sebelum adanya formasi khusus disabilitas, penyandang disabilitas sulit diterima di instansi publik. Penelitian (R. A. Aji, 2021) dan (Puspitasari & Laksmono, 2021) mengatakan program seleksi CPNS menjadi salah satu solusi pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan hidup penyandang disabilitas.

Sementara upaya inklusi yang dilakukan untuk meningkatkan keterserapan tenaga kerja disabilitas di sektor privat dilakukan dengan dibentuknya ULD (Unit Layanan Disabilitas) dan pelatihan. E, 48 tahun, Publik seorang pekerja disnaker mengatakan:

*“Untuk memang yang disabilitas itu kan baru saja digencarkan di akhir tahun 2022, itupun juga yang ULD kita baru terbentuk. Kalau dikita ada pelatihan berbasis kompetensi dengan arah pemberdayaan seperti pelatihan batik, mayoritas di awal peserta disabilitas. Iya untuk saat ini bentuk pelatihan kami pelatihan batik karena paling mudah diimplementasikan untuk teman-teman disabilitas yang variatif ragamnya. Itu ternyata bisa. Kalau sebetulnya komunitas batiknya baru terbentuk ketika kita ada yang inovasi JAPRIDIVA”.*

Namun di sisi lain, ditemukan fakta bahwa belum ada regulasi di Kota Magelang yang mengatur tentang pekerja disabilitas. A, 58 tahun, Publik selaku pekerja Dinas Sosial mengatakan:

*“Selama ini di Kota Magelang belum ada Perda disabilitas, belum ada memang”.*

Selaras dengan penelitian (Septanto, 2019), bahwa belum ada sanksi yang tegas terhadap instansi/perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, belum adanya regulasi daerah yang mengatur khusus mengenai pemenuhan hak ketenagakerjaan tenaga kerja penyandang disabilitas, kurangnya kesadaran para pengusaha/ perusahaan untuk mempekerjakan tenaga difabel, dan kemampuan dari penyandang disabilitas sendiri.

### **Kesempatan Bekerja Penyandang Disabilitas**

Dalam pasal 27 UUD 1945 ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya hak dalam mendapatkan pekerjaan merupakan hak setiap warga negara Indonesia tanpa



terkecuali warga negara penyandang disabilitas (Alizah et al., 2023). Selanjutnya sesuai UU No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat ditegaskan bahwa “Penyandang Cacat berhak mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak serta memperoleh perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi”(Undang-Undang (UU) Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, 1997). Di Kota Magelang, sudah ada beberapa instansi publik yang mempekerjakan disabilitas seperti Universitas Tidar dan Dinas Sosial. Universitas Tidar membuka lowongan pekerja khusus disabilitas sekitar 19 orang, tetapi baru terdapat 6 orang yang mengisi lowongan tersebut. Artinya di instansi ini sudah mencapai 2% lowongan pekerjaan untuk sektor publik. Sementara di Dinas Sosial terdapat 1 pekerja disabilitas yang dipekerjakan. Angka penyandang disabilitas yang dipekerjakan di sektor publik memang belum besar karena setiap pekerja disabilitas harus berpendidikan atau memiliki keterampilan khusus serta bisa mandiri setidaknya untuk mobilitas sehari-hari. Namun, Dinas Ketenagakerjaan Kota Magelang belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini dikarenakan dinas tidak bisa merekrut tenaga kerja sendiri melainkan harus terpusat lewat formasi CPNS. Di sektor privat, lowongan pekerjaan penyandang disabilitas Kota Magelang masih minim karena dari observasi yang dilakukan sebagian besar penyandang disabilitas melakukan usaha sendiri atau berwirausaha seperti mengelola *catering*, memijat, menjahit atau membuat. Menurut Ida dilansir dari (Yuanasari, 2023), tren peningkatan proporsi penyandang yang berwirausaha ini ironi bagi para pengusaha dan pemerintah. S, 45 tahun, Privat menyatakan:

*“Kalau dulu tuna netra sejak di SD lalu sekolah khusus disabilitas di Temanggung dan disana diajarkan keterampilan untuk memijat dan dipraktekan sampai punya usaha ini”.*

Daripada bekerja di tempat orang mereka memilih untuk bekerja sendiri karena waktu kerja fleksibel dan pekerjaan yang dilakukan sesuai kapasitasnya. Hal ini ditegaskan dengan penelitian Garcia & Capitan (2021), Balcazar et al. (2014), dan Barba-Sanchez et al. (2019) motivasi yang mendorong seorang disabilitas untuk berwirausaha melibatkan kondisi seperti kepribadian dan faktor lingkungan. Selain itu, hingga saat ini, perusahaan tidak menerapkan persyaratan yang realistis bagi pelamar disabilitas sehingga banyak dari mereka yang memilih melakukan usaha sendiri dibandingkan melamar berkali-kali dan ditolak (Aditya & Farisandy, 2022).

Di sisi lain, Dinas Sosial Kota Magelang berupaya untuk meningkatkan keterserapan tenaga kerja disabilitas baik sektor publik maupun sektor privat melalui kerja sama dengan berbagai pihak seperti Kemensos, OPD, BLK, dan melalui layanan Atensi. Sejalan dengan penelitian (Erissa & Widinarsih, 2022) bahwa di Indonesia sudah terdapat berbagai macam upaya pemberian akses kerja tetapi tingkat partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja masih minim karena adanya ketidakselarasan antara kebutuhan di pasar kerja dengan kondisi disabilitas.

### **Kesulitan Memperoleh Pekerjaan**

Seorang disabilitas akan lebih sulit dalam memasuki pasar kerja diakibatkan oleh keterbatasan yang dimiliki. N, 57 tahun, Privat pernah mengalami kesulitan itu:

*"Sewaktu saya kekurangan uang di jogja saya ngamen, rasa saya ya malu karna ga papa saya ngamen, bukan untuk hal jahat, yang membuat orang rugi, jadi gitu saya motivasi sendiri dan banyak orang yang ngerti itu. Ga gampang perjuangan, ya saya ngerti karna yang manusia biasa aja ga mesti gampang".*

Selain itu, dari hasil kuesioner juga terdapat seorang disabilitas yang mengatakan bahwa ia pernah mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan karena pekerjaan yang dilamar kurang sesuai dengan keterbatasan yang ia memiliki. Di sisi lain, E, 48 tahun, Publik menerangkan:

*"Sebelumnya kan untuk lowongan disabilitas kan susah, malah gaada, dan pemerintah baru concern di tahun 2021, 2022 itu baru mulai yang untuk mewajibkan perusahaan untuk merekrut tenaga disabilitas. Ada kok PerMennya".*

Artinya di Kota Magelang sendiri banyak penyandang disabilitas yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan akibat lowongan tenaga kerja disabilitas di Kota Magelang masih sangat terbatas. Hal itu mengacu pada lowongan pekerjaan untuk sektor privat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Gusman et al. (2022), Dini (2024), dan Nuraeni (2019) bahwa masih kurangnya pemenuhan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, pemberi jenis pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih belum sesuai dengan setiap kondisi disabilitas, dan penyandang cacat merasa masih kesulitan mendapatkan pekerjaan bahkan ketika sudah terdapat peraturan daerah yang mengatur di Kota Bandung.

### **Makna Kerja bagi Penyandang Disabilitas**

Makna kerja merupakan pandangan setiap individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melalui bekerja. Situasi ini mendorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan semangat untuk mencapai tujuan hidup (Suherman & Dani, 2022). Penyandang disabilitas harus memiliki semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan hidup melalui bekerja. Untuk dapat bekerja, baik di instansi maupun usaha mandiri setiap dari penyandang disabilitas harus memiliki kemandirian untuk dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keahlian, atau keterampilannya. Seperti halnya yang dikatakan Y, 56 tahun, Publik yakni:

*"Kalau kita tidak punya kreativitas kemungkinan teman-teman disabilitas yang lainnya pun juga masih tidak jelas dan masih menggantungkan kepada orang lain".*

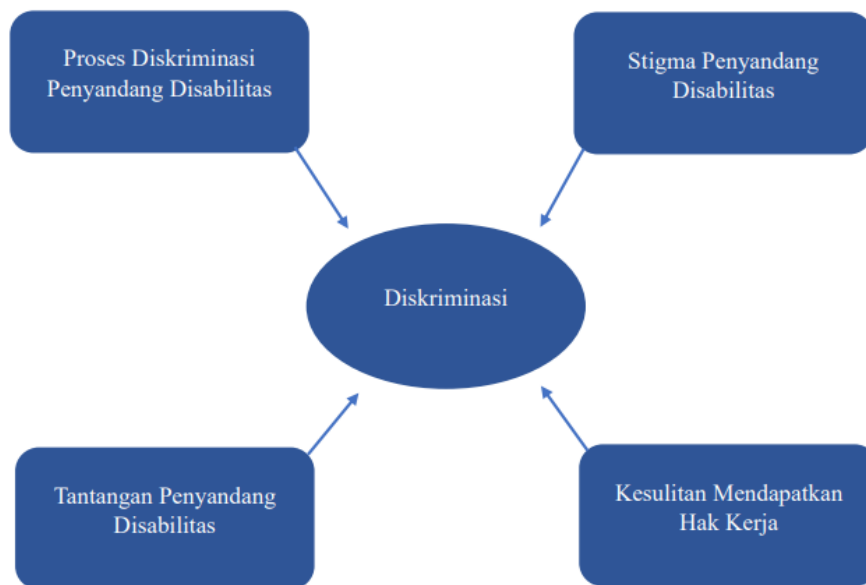
Sementara A, 47 tahun, Privat:

*"Sebenarnya kalau dilihat dari kemampuan tuna netra seperti kami sangat terbatas dari penglihatan jadi kita nyari penghasilan sesuai dengan kemampuan kita, sesuai dengan orientasi mobilitasi saya jadi saya pikir yang bisa dilakukan hanya bisa menyewa tempat, tanah, terus usaha ini saja".*

Artinya, seorang disabilitas dapat bekerja seperti halnya non disabilitas meskipun nantinya disesuaikan dengan keterbatasan yang dimiliki.

Selaras dengan penelitian (Putra, 2023), posisi penyandang disabilitas sejak awal rentan terhadap marginalisasi sosial sehingga mempengaruhi eksistensi mereka di dunia kerja. Dengan demikian perlu adanya kemandirian untuk hidup mandiri dan menggapai kehidupan yang lebih bermakna (Imansyah & Muhid, 2022). Hal ini mengacu kepada bagaimana penyandang disabilitas dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Alimah, 2015).

### 3.2. Diskriminasi



Gambar 4. Variabel Diskriminasi

Diskriminasi merupakan perilaku membedakan suatu individu atau kelompok akibat adanya ketidaksamaan dengan yang normal atau mayoritas sehingga membatasi mereka untuk memperoleh hak atau sumber daya tertentu. Penyandang disabilitas kerap mengalami diskriminasi akibat kecacatan yang dialami. Dalam penelitian ini, diskriminasi pada pekerja disabilitas dijelaskan melalui beberapa indikator diantaranya proses diskriminasi saat mencari pekerjaan atau saat sedang bekerja, stigma yang masih menganggap disabilitas penuh ketidakmampuan, tantangan yang dihadapi selama mencari pekerjaan atau bekerja, dan kesulitan dalam mendapatkan hak atas pekerjaan.

#### Proses Diskriminasi Penyandang Disabilitas

Dari hasil wawancara ditemukan bahwa masih terdapat pekerja disabilitas yang mengalami perlakuan berbeda saat melamar pekerjaan. Hal ini dibuktikan oleh perkataan S, 39 tahun, Publik:

*"Dulu saat mencari pekerjaan di suatu instansi saya pernah mendapatkan pelabelan disabilitas, dengan tulisan berhuruf D. Entah itu termasuk diskriminasi atau tidak tapi menurut saya itu cukup memperlakukan saya dengan beda ya".*

Selain itu, S pernah mengalami perlakuan diskriminasi saat bekerja seperti lirikan yang bersifat merendahkan. Laporan diskriminasi juga pernah ada di salah satu Instansi di Kota Magelang, meskipun tidak banyak, tetapi hal ini akan menimbulkan

perlakuan tidak adil. Seperti fasilitas yang masih belum sesuai. R, 36 tahun, Publik menuturkan:

*"Ya tentu saja teman-teman SLD itu juga pernah mengalami hal diskriminasi, contohnya seperti ketika ingin ke toilet akan tetapi di toilet tersebut itu tidak ada toilet untuk teman disabilitas semisal toiletnya itu jongkok. Akan tetapi dari teman-teman disabilitas tidak bisa menggunakan hal tersebut, nah hal seperti itu juga sudah termasuk diskriminasi bagi teman-teman disabilitas".*

Namun, laporan diskriminasi pekerja sektor privat tidak ditemukan karena mereka jarang melamar pekerjaan di suatu instansi formal.

Penelitian Bonaccio et al. (2020) mengatakan banyak penyandang disabilitas menjadikan pekerjaan menjadi sebuah rintangan untuk didapatkan dan dipertahankan. Diskriminasi masih begitu terlihat jelas ketika masih terjadinya bias oleh pelamar penyandang disabilitas (Dessler, 2013). Bahkan, di Indonesia penyandang disabilitas belum sepenuhnya terakomodasi dengan baik dipasar kerja akibat adanya tindak diskriminatif dalam proses perekrutan pekerja (Purnamasari & Sari, 2021). Perusahaan masih ingin mencari SDM yang berkualitas tanpa cacat (A. L. D. Aji & Haryani, 2017).

### **Stigma Penyandang Disabilitas**

Penyandang disabilitas kerap dipandang sebelah mata dan penuh dengan ketidakmampuan. Banyak omongan masyarakat yang mengaggap disabilitas adalah sampah masyarakat. Seperti yang dialami N, 57 tahun, Privat:

*"Kalo keluarga saya kan pikirnya kan. Kamu gabisa apa-apa!, Kamu nanti yang bisa nyukupin keluargamu!?, Kamu minta tolong sama kakakkmu? Jadi beban!. Padahal kan gamungkin kan tuhan menciptakan sesuatu cuman untuk memenuhi bumi, pasti ada gunanya kan".*

Lingkungan yang seperti itu tentunya dapat mempengaruhi mental disabilitas yang menghambat mereka untuk maju dan mandiri. Padahal sebenarnya mereka sama seperti orang normal yang ingin dianggap bisa bekerja.

Sesuai penelitian Surwanti & Hindasah (2013), Benoit et al. (2013), dan Afriany & Hakim (2018) bahwa stigmasisasi merupakan hambatan eksternal dari lingkungan atau masyarakat yang menjadikan seorang penyandang disabilitas tidak memiliki kepercayaan diri untuk berpartisipasi di dunia kerja.

### **Tantangan Penyandang Disabilitas**

Tantangan bagi penyandang disabilitas yang hendak bekerja di sektor publik maupun sektor Privat adalah latar belakang pendidikan dan umur. Mayoritas difabel di Kota Magelang hanya lulusan SMP. Ini menimbulkan adanya kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai seperti skill dan keterampilan terbatas. Padahal untuk dapat bekerja di sektor publik tentu harus memiliki pendidikan yang tinggi minimal SMA atau sarjana. Sementara untuk bisa memasuki dunia kerja sektor privat seperti di perusahaan formal juga dibutuhkan ijazah. E, 48 tahun, Publik mengatakan:

*“Kalau sektor formal itu kendalanya teman-teman disabilitas ijazahnya. Mungkin dulu mindset dari keluarga itu untuk menyekolahkan anak penyandang disabilitas itu kurang, kemudian ijazah tidak diurus, jadi hanya sebatas sekolah saja. Misal di SLD ga diurus ijazahnya, jadi bekerja di sektor formal pun susah, karena kalo di sektor formal kan di perusahaan itu kan dia syarat utamanya ijazah, sebetulnya SD, SMP tidak masalah, namun mereka tidak punya.”*

Serupa dengan penelitian (Zaelani et al., 2022), bahwa latar pendidikan menjadi salah satu tantangan yang mampu mempengaruhi keterserapan penyandang disabilitas di pasar kerja.

Selanjutnya, usia menjadi tantangan bagi penyandang disabilitas yang hendak melamar pekerjaan. Katakan rata-rata orang yang ingin masuk ke dunia kerja usianya sudah mencapai sekitar 30 tahun ke atas. Tentu hal ini menimbulkan penolakan kerja karena bukan termasuk usia produktif yang masih segar. Pada saat usia disabilitas masih muda, mental dan jati diri seorang penyandang disabilitas belum terbentuk, ada beberapa juga yang masih menjalankan terapi atau pengobatan. Sejalan dengan penelitian (Bjelland et al., 2010) bahwa, mendukung retensi pekerja yang sudah berumur termasuk mereka kelompok disabilitas yang ingin tetap produktif akan menjadi tantangan.

Di sisi lain tingkat pendapatan juga menjadi tantangan bagi pekerja disabilitas. Ini merujuk pada tingkat pendapatan pekerja disabilitas sektor privat yang masih dibawah rata-rata dan rentan kemiskinan. Hal ini dialami oleh A, 47 tahun, Privat bahwa ia bisa mandiri namun pendapatannya masih minim. Sementara untuk pendapatan pekerja disabilitas sektor publik tidak ada perbedaan dengan pekerja non disabilitas, terutama PNS. Hal ini selaras dengan penelitian (Mulyani & Widnyani, 2022) bahwa pekerja disabilitas sering memperoleh menghadapi tantangan berupa kesenjangan upah, kurangnya akomodasi, promosi yang sulit, dan minim mendapat asuransi.

### **Kesulitan Mendapatkan Hak Kerja**

Hak kerja telah diatur dan dilindungi oleh konstitusi di negara Indonesia karena setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, kenyataannya masih banyak pekerja disabilitas yang kesulitan dalam mengakses hak kerjanya karena belum ada regulasi daerah yang mengatur hal tersebut. Selain itu, kesadaran sektor privat dalam mempekerjakan disabilitas masih minim. E, 48 tahun, Privat mengatakan:

*“Sebetulnya mereka baru tahu kalau ada kewajiban merekrut minimal 1% disabilitas.”*

Rendahnya tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas diakibatkan masih lemahnya pengawasan pemerintah dalam mengawasi kepatuhan perusahaan atau instansi dalam memberi kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas. Sampai saat ini belum ada sanksi yang jelas bagi instansi atau perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan peraturan yang telah tertera. Tentu hal ini masih mengindikasikan adanya diskriminasi penyandang disabilitas dalam mendapat hak atas pekerjaan. Selaras dengan penelitian (Wahyuni, 2019)

bahwa masih minimnya pengawasan kepatuhan perusahaan serta belum adanya data pasti terkait kondisi penyandang disabilitas. Namun, di sisi lain, pemerintah berupaya untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja sesuai dengan UU No 8 Tahun 2016 melalui pelatihan-pelatihan, peningkatan aksesibilitas, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Riana et al. (2024), Pratiwi et al. (2023), Arrivanissa (2023), dan Septanto (2019) yang menyatakan, meskipun penyandang disabilitas telah mendapatkan jaminan melalui undang-undang atau peraturan tetapi pada kenyataannya penerapan yang dilakukan masih belum optimal. Dengan demikian, penyandang disabilitas di pasar kerja masih dalam keadaan terdiskriminasi.

#### **4. Kesimpulan**

Hasil riset menunjukkan di Kota Magelang masih terdapat kesenjangan antara pekerja disabilitas sektor publik dan sektor privat. Pekerja disabilitas yang bekerja di sektor publik mendapat perhatian lebih di banding pekerja yang bekerja di sektor privat, dimana di sektor publik telah adanya upaya inklusi lewat formasi CPNS khusus disabilitas serta sudah ada beberapa instansi publik yang telah mempekerjakan disabilitas seperti Universitas Tidar dan Dinas Sosial Kota Magelang. Namun, di sektor privat belum ada formasi khusus yang mempekerjakan disabilitas dan sangat minim sekali perusahaan swasta di Kota Magelang yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu, dari sisi diskriminasi masih adanya pekerja disabilitas yang mendapat perbedaan perlakuan. Seperti halnya yang dialami oleh S selaku pekerja sektor publik yang pernah dilabeli dengan huruf D. Bahkan saat bekerja pernah mendapatkan lirik yang bersifat merendahkan. Sementara, masih terdapat beberapa instansi publik yang belum memiliki fasilitas yang ramah disabilitas seperti toilet. Di sisi sektor privat, mereka kerap dianggap sebagai sampah masyarakat yang penuh dengan ketidakmampuan dan dipandang sebelah mata.

Diskriminasi yang terjadi tak jauh dari tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas seperti tingkat pendidikan. Penyandang disabilitas sering dianggap sebelah mata sehingga banyak dari mereka yang tidak memiliki kesempatan untuk mengenyam pendidikan yang lebih tinggi. Di Kota Magelang sendiri, rata-rata tingkat pendidikan penyandang disabilitas hanya sampai dengan SMP. Selain itu, usia matang penyandang disabilitas berada di kisaran 30 tahun sehingga mereka lebih kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan karena sudah tidak terlalu produktif. Kemudian, terdapat tantangan pendapatan terkhusus pekerja disabilitas sektor privat. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa tingkat pendapatan sektor privat masih dibawah rata-rata sehingga rentan akan kemiskinan. Di sisi lain, tantangan muncul dari hak-hak pekerja disabilitas yang kurang diperhatikan sesuai dengan UU No 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat 1 dan 2, yaitu masih lemahnya pengawasan pemerintah dalam mengawasi kepatuhan perusahaan atau instansi dalam memberi kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas. Belum ada sanksi khusus bagi perusahaan/instansi yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Namun, di Kota



Magelang pemerintah telah berupaya dengan adanya pelatihan-pelatihan supaya penyandang disabilitas dapat meningkatkan taraf hidupnya.

Berdasarkan hasil riset, maka untuk memerangi diskriminasi pekerja disabilitas di pasar kerja disarankan agar pemerintah Kota Magelang segera merumuskan dan mengimplementasikan regulasi khusus yang mengatur hak dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, diperlukan peningkatan pengawasan dan penegakan sanksi terhadap instansi dan perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Program pelatihan dan pendidikan keterampilan harus diperluas dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja untuk meningkatkan daya saing penyandang disabilitas. Hal ini juga perlu didorong untuk meningkatkan potensinya melalui pendidikan yang lebih tinggi dan mengikuti pelatihan yang disediakan pemerintah. Perusahaan harus lebih inklusif dengan memberi kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas, didukung oleh insentif atau penghargaan dari pemerintah. Masyarakat juga perlu menghilangkan stigma negatif terhadap penyandang disabilitas dan memberikan respon positif untuk memotivasi mereka. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara dapat tercipta, meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja Kota Magelang.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif yang melibatkan berbagai kota atau daerah untuk memahami variasi dalam penerapan kebijakan inklusi dan keterserapan penyandang disabilitas di pasar kerja. Selain itu, penelitian longitudinal yang melacak perkembangan karir penyandang disabilitas dari waktu ke waktu akan memberikan wawasan lebih mendalam tentang efektivitas intervensi kebijakan dan program pelatihan. Penelitian juga perlu memperluas fokus untuk mengkaji peran teknologi dan adaptasi tempat kerja dalam mendukung penyandang disabilitas. Terakhir, melibatkan perspektif penyandang disabilitas secara langsung dalam penelitian akan memperkaya data dan memberikan pandangan yang lebih holistik mengenai tantangan dan kebutuhan mereka di pasar kerja.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan (Belmawa) yang telah memberikan dukungan dana penelitian ini, sehingga penelitian mengenai diskriminasi dan keterserapan penyandang disabilitas di pasar kerja sektor publik dan privat di Kota Magelang dapat terlaksana dengan baik. Dukungan ini sangat berarti dalam upaya meningkatkan inklusi dan kesejahteraan penyandang disabilitas di Indonesia.

### **Referensi**

- Aditya, N., & Farisandy, E. D. (2022). Disabilitas Di Indonesia: Akses Ke Pekerjaan Masih Mengalami Diskriminasi. *Buletin KPIN (Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara)*, 6(23).
- Afriany, J., & Hakim, A. (2018). *Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Difabel (Studi Kasus Pada Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Dalam Upaya*

- Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Disabilitas Di Kabupaten Deli Serdang*). 57–62.
- Aji, A. (2021). *Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2018)*.
- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik*, 12(2), 83–93.
- Alaslan, A. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Nurachma, Ed.; 1st ed.). PT RAJAGRAFINDO.
- Alimah, R. R. N. (2015). *Kemandirian pada Dewasa Difabel* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alizah, B., Ilmiawati, D., Trisnawati, A., Jakarta, U. M., Dahlan, J. K. H. A., Cireundeu, K., Ciputat, T., & Selatan, K. T. (2023). Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN. *Journal on Education*, 05(03), 8627–8639. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1653>
- Anggraeni, D., & Sukmono, F. (2019). Representasi Kelompok Minoritas Disabilitas Netra Dalam Film Dokumenter The Unseen Words. *Jurnal Interaksi*, 3(2), 180–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/interaksi.v3i2.3355>
- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang DisabilitasTuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum Dan Perundang-Undangan*, 2(1), 39–58.
- Balcazar, F., Kuchak, J., Dimpfl, S., Sariepella, V., & Alvarado, F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in theUnited States. *Psychosocial Intervention*, 23(2), 145–150.
- Barba-Sanchez, V., Capitan, O., & Garcia, P. (2019). Entrepreneurship and Disability: Methodological Aspects and Measurement Instrument. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(2), 1–6.
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. (2013). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28(7), 970–983.
- Bjelland, M. J., Bruyere, S. M., Schrader, S. V, Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A., & Webber, D. A. (2010). Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications. *National Library of Medicine*, 20(4), 456–471.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Ginis, K. A. M. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications Ltd. <https://g.co/kgs/QRAb7r6>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed). Pearson Education, Inc.
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Magelang. (2023). *Disabilitas Kota Magelang*.

- Dini, H. N. (2024). *Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas atas hak pekerjaan dihubungkan dengan Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas di Kota Bandung* [Skripsi]. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 1–17.
- Fikri, A., Kartika, A., & Purwanto, A. (2023). Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas. *Journal of Disability Studies Inklusi*, 10(1), 24–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/ijds.100102>
- Garcia, P., & Capitan, A. (2021). Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value. *Frontiers in Psychology*, 12(699833), 1–12.
- Gusman, D., Nazmi, D., & Syofyan, Y. (2022). Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. *Riau Law Journal*, 6(2), 231–245.
- Imansyah, M., & Muhid, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kemandirian pada Penyandang Disabilitas Melalui Pelatihan Kemandirian ADL. (Activity of Daily Living). *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, 21(1), 75–83.
- Istifarroh, & Nugroho, W. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34. <https://www.neliti.com/id/publications/278188/>
- Koentjaraningrat, K., Budhisantoso, B., Danandjaya, J., & Suparlan, P. (1984). *Kamus Istilah Antropologi*. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.
- Koran Tempo. (2022, September 12). *Diskriminasi Pekerja Disabilitas*. Koran Tempo. <https://koran.tempo.co/amp/info-tempo/476403/diskriminasi-pekerja-disabilitas>
- Maulana, F., Sukmayana, A. B., Rohim, A., Nurcahyo, B., Sani, A., Natsiriyat, R., & Bagus, S. (2020). Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas dan Implementasinya dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(2), 22–37. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v1i2.199>
- Mulyani, K. E. , & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal dalam Dunia Kerja. *Khidmat Sosial: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11–20.
- Nilawaty, C. (2019). *Hak Bekerja dalam UU Penyandang Disabilitas yang Rentan Dilanggar*. Tempo.Co. <https://difabel.tempo.co/read/1254009/hak-bekerja-dalam-uu-penyandang-disabilitas-yang-rentan-dilanggar>
- Nuraeni, M. (2019). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 26 Tahun 2009 Tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Penyandang Cacat Dalam Meningkatkan Kesempatan Memperoleh Pekerjaan: Studi Deskriptif di Kota Bandung* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Payani, N. (2022). Indonesia's Disability Policy: An Overview of the Quota System in Civil Servant Recruitment. *Journal of the Graduate School of Asia-Pasific Studies*, 3(43), 85–97.

- Peraturan Menteri Sosial Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Kementerian Sosial, [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id) (2015).
- Pratiwi, A. S., Sonhaji, S., Suhartoyo, S., & Pujiastuti, E. (2023). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal USM Law Review*, 6(1), 388–406.
- Purnamasari, D. M., & Sari, N. (2021). *Rekrutmen Diskriminatif, Banyak Penyandang Disabilitas tak Diterima Kerja*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/15/10431821/rekrutmen-diskriminatif-banyak-penyandang-disabilitas-tak-diterima-kerja>
- Puspitasari, C., & Laksmono, B. (2021). Reviewing the Policy of People with Disabilities Employment in Government Agencies. *Jurnal Bina Praja*, 13(2), 245–256.
- Putra, I. F. M. (2023). *The Dynamics of the World of Work for People with Disabilities in Indonesia*.
- Riana, A. R. P. R., Fauziyah, I., Adawiyah, S. S., Mulhia, Z. A., & Hamidah, S. (2024). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(2), 389–399.
- Rizky, U. (2015). Kebijakan Kampus Inklusif bagi Penyandang Disabilitas (Studi tentang Advokasi Kebijakan Kampus Inklusif di Universitas Brawijaya). *Indonesian Journal of Disability Studies*, 2(1), 1–8.
- Rochmawati, A., Sonhaji, & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang . *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/dlj.2016.11124>
- Septanto, C. I. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas* [Thesis (Other)]. Unika Soegijapranata.
- Sodiqin, A. (2021). Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan di Indonesia. *Legislasi Indonesia*, 18(1), 31–44.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suherman, N. R., & Dani, R. (2022). Analisis Tenaga Kerja dan PDB Pada Ekonomi Asia dengan. *Iltizam Journal of Shariah Economic Research*, 6(2), 186–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.30631/iltizam.v6i2.1381>
- Surwanti, A., & Hindasah, L. (2013). *Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Undang-Undang (UU) Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id) (1997).
- Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id) (2016).
- Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id) (1999).

- Wahyuni, D. (2019). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja. *Puslit*, 11(23), 13–18.
- Wicaksana, Y. (2023, June 23). *Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Pekerjaan*. Jawa Pos Radar Malang. <https://radarmalang.jawapos.com/opini/811331605/diskriminasi-bagi-penyandang-disabilitas-dalam-dunia-pekerjaan>
- Wiraputra, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasisya Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 1(1), 34–45. <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>
- Wulandari, T. (2021, September 13). *Makna Pasal 28 dalam UUD 1945 untuk Hak Asasi Manusia*. Detikedu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5721614/makna-pasal-28-dalam-uud-1945-untuk-hak-asasi-manusia>
- Yuanasari, A. (2023, June 9). *Diskriminasi Disabilitas di Dunia Kerja, Minim Lapangan Kerja hingga Terpaksa Berwirausaha*. KBR. <https://kbr.id/berita/nasional/diskriminasi-disabilitas-di-dunia-kerja-minim-lapangan-kerja-hingga-terpaksa-berwirausaha->
- Zaelani, D. A., Yusuf, D. S., Mafruhah, A. Y., & Essa, W. Y. (2022). Tantangan dan Peluang Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung dalam Memperoleh Pekerjaan di Masa Covid-19. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 15(1), 16–29.