

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU

Indriani Afriah* , Abdiana Ilosa

Universtias Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia

Correspondent author: indrianiafriah12@gmail.com



Received : 31/07/2023
Revised : 08/08/2023
Published : 10/08/2023

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.214

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui bagaimana strategi dan hambatan dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas. Indikator Strategi yaitu Tujuan, Program dan Kebijakan. Tipe penelitian dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas yaitu Deskriptif yaitu memprioritaskan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan jenis deskriptif Analisa yang merupakan pemaparan serta menjelaskan secara rinci bagaimana strategi dalam meningkatkan kesempatan kerja khususnya penyandang disabilitas. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan Informan yang terdapat dalam penelitian dan Penyandang Disabilitas yang terdapat dalam penelitian yang menjadi objek dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas membangun Unit Layanan Disabilitas (ULD) namun belum terealisasi dan juga memberikan program untuk memberikan keterampilan kepada penyandang disabilitas. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Bersama Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru juga memberikan bantuan berupa barang usaha sesuai dengan jenis usaha yang dimiliki oleh penyandang disabilitas.

Kata Kunci : Penyandang Disabilitas, Dinas Tenaga Kerja, Strategi

Abstract: This research aims to find out how strategies and obstacles in increasing employment opportunities for people with disabilities. Strategy indicators are objectives, programs and policies. The type of research in increasing employment opportunities for people with disabilities is descriptive, which prioritizes observation, interviews and documentation as data collection tools. Data analysis in this study uses a descriptive type of analysis which is an explanation and explains in detail how the strategy is to increase employment opportunities, especially for people with disabilities. The Pekanbaru City Manpower Office is an informant contained in the research and Persons with Disabilities contained in the research who are the object of this research. The results of this study indicate that the strategy of the Pekanbaru City Manpower Office in increasing employment opportunities for persons with disabilities is to build a Disability Service Unit (ULD) but has not been realized and also provide programs to provide skills to persons with disabilities. In addition, the Manpower Office together with the Pekanbaru City Social and Funeral Service also provide assistance in the form of business goods according to the type of business owned by persons with disabilities.

Keywords: Persons with Disabilities, Manpower Office, Strategy

PENDAHULUAN

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (2) menjelaskan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa. Ketenagakerjaan merupakan aspek penting, tidak hanya untuk mencapai kepuasan individu, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan seluruh masyarakat (Mukrimaa et al., 2016).

Salah satu cara pemerintah dalam meningkatkan kesempatan kerja ialah dengan menempatkan tenaga kerja di luar negeri maupun di dalam negeri (lokal). Seperti yang tercantum dalam Perda Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang terdapat pada pasal 1 ayat (11) bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kota Pekanbaru dan memiliki Kartu Keluarga atau memiliki Kartu Tanda Penduduk Kota Pekanbaru (Perda Kota Pekanbaru No. 13 Tahun 2018). Kota Pekanbaru yang merupakan ibu kota sekaligus kota di Provinsi Riau menjadi pusat dalam pencarian kerja bagi masyarakatnya. Kota Pekanbaru menjadi sumber pengharapan bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, banyak juga dari luar daerah yang bermigrasi ke Kota Pekanbaru untuk mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat profil Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru pada Tahun 2020-2022.

Tabel 1. Profil Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Tahun 2020-2022

Kegiatan	Tahun/Jiwa		
	2020	2021	2022
Angkatan Kerja			
Bekerja	507,617	492,354	533,633
Pengangguran	47,521	44,503	36,514
Jumlah	555,138	536,857	570,146
Bukan Angkatan Kerja			
Sekolah	85,083	83,959	104,675
Mengurus Rumah Tangga	179,621	205,539	182,655
Lainnya	31,327	45,086	34,700
Jumlah	296,031	334,584	322,030
Penduduk Usia Kerja			
TPAK (%)	65.22	61.61	63,91
TPT (%)	8.56	8.29	6,40
Jumlah	851,169	871,441	892,176

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2022

Note : * TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) *TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)

Berdasarkan data yang disajikan, dapat dilihat bahwasanya, jumlah angkatan kerja pada tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan. Penurunan tersebut dari 555,138 jiwa

ke 536,857 jiwa dan mengalami peningkatan kembali sebesar 570,146 jiwa pada tahun 2022. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang bekerja, punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja mencari pekerjaan.

Pada jumlah Bukan Angkatan Kerja mengalami peningkatan yaitu dari 296,031 jiwa pada tahun 2020 ke 334,584 pada tahun 2021 serta pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi menjadi 322,030 jiwa. Penduduk Bukan Angkatan Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang tidak bekerja, tidak mencari kerja, tetapi kegiatan golongan ini hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya (seperti tidak mampu bekerja, pensiun dan lainnya).

Untuk Penduduk Usia Kerja mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 sebesar 851,169 jiwa sedangkan tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 871,441 jiwa. Kemudian tahun 2022 mengalami peningkatan kembali yaitu menjadi 892,176 jiwa. Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi masyarakat di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 1. Akan tetapi kesempatan kerja tidak hanya diperuntukan untuk masyarakat biasa saja atau kategori non difabel, penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama atas pekerjaan. Dengan begitu lowongan pekerjaan yang ada juga dapat dimiliki oleh penyandang disabilitas (Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2022).

Disabilitas berasal dari Bahasa Inggris "*disability* atau *disabilities*" yang menggambarkan keadaan seseorang dalam ketidakmampuan atau terdapatnya kekurangan pada fisik ataupun mental sehingga sulit untuk menjalankan aktivitas kehidupannya (A et al., 2018; Fatmawati, 2018). Istilah "penyandang disabilitas" mulai dikenal dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang sebelumnya dikenal dengan penyandang cacat dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat.

Penyandang Disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 1 ayat (1) Tentang Penyandang Disabilitas ialah merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Yani (2015) mendefinisikan istilah Difabel adalah kependekan dari istilah *different ability* (orang dengan kemampuan yang berbeda) (Aji & Haryani, 2017; Larasati, 2018; Latuconsina, 2014).

Kemudian dalam Bab III bagian kesatu pasal (5) ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai hak para penyandang disabilitas. Pasal tersebut menjelaskan bahwasanya hak dari para penyandang disabilitas sebagai berikut : (a) Hidup; (b) Bebas dan stigma; (c) Privasi; (d) Keadilan dan perlindungan hukum; (e) Pendidikan; (f) Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi; (g) Kesehatan; (h) Politik; (i) Keagamaan; (j) Keolahragaan; (k) Kebudayaan dan pariwisata; (l) Kesejahteraan social; (m) Aksesibilitas; (n) Pelayanan public; (o) Perlindungan dari bencana; (v) Rehabilitasi dan rehabilitasi; (q) Konsesi; (r) Pendataan; (s) Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat; (t) Berkespresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi; (u) Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan (v) Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi (UU No.8 Tahun 2016).

Hak penyandang disabilitas salah satunya adalah memperoleh pekerjaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Point (f). Sehingga daerah dituntut untuk menyelenggarakan kesempatan kerja bagi setiap masyarakatnya baik yang termasuk dalam disabilitas maupun yang non-disabilitas (UU No.8 Tahun 2016; Imamudin et al., 2021).

Kewajiban untuk membuka kesempatan kerja diselenggarakan oleh pemerintah melalui perusahaan BUMN dan juga harus diselenggarakan bagi pihak swasta (Harsenovia, 2021). Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 53 yang berbunyi : “ (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Dan Badan Usaha Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % pekerja dengan disabilitas dari total pegawai, dan (2) Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% pekerja dengan disabilitas dari total pekerja di perusahaan”. Dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPANRB) .

Paradigma masyarakat sering kali mengumpakan kaum difabel sebagai seseorang yang secara medisnya mengalami sakit sehingga tidak mampu untuk berpartisipasi dalam masyarakat (Widjaja et al., 2020). Difabel dianggap sebagai individu yang lemah yang tidak dapat mengenyam Pendidikan bahkan untuk memperoleh pekerjaan yang layak untuk menghidupi kehidupannya (Erissa & Widinarsih, 2022). Penyandang disabilitas juga semestinya mendapatkan perlakuan yang setara dikalangan masyarakat. Mereka penyandang disabilitas dilahirkan di alam semesta ini tanpa bisa memilih kondisi tubuh mereka dan hanya menerima keadaan yang diberikan.

Pada hakikatnya, dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Pemeliharaan dan pemberdayaan penyandang disabilitas dibuat untuk memberikan perlindungan dan juga pemberdayaan penyandang disabilitas di Provinsi Riau khususnya. Pada pasal 10 yang berbunyi “Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis dan derajat disabilitasnya” (Perda Provinsi Riau No.18 Tahun 2013).

Namun demikian, dalam dunia kerja penyandang disabilitas juga mendapatkan tindakan diskriminasi, terutama dalam hal perekrutan tenaga kerja baru dalam sebuah perusahaan yang memiliki kualifikasi seperti harus berpenampilan menarik, tidak ada cacat fisik ataupun mental. Tentunya hal ini juga termasuk dalam tindakan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

Kemudian untuk memperluas lapangan pekerjaan disabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai program khusus yaitu Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Program ini memberikan kesempatan bagi kaum difabel untuk mendapatkan pekerjaan atau menciptakan pekerjaan untuk kehidupannya. Berdasarkan pernyataan hasil wawancara Kepala Seksi Bidang Penempatan Kerja, bahwa penyandang disabilitas dapat mengikuti program yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, seperti pelatihan menjahit yang mana fasilitasnya juga sudah disediakan khusus (Arzul et al., 2019; Muslim, 2014).

Program ini tentunya berpokok pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang penyandang disabilitas, bahwasannya pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan

pengembangan karier yang adil dan tanpa adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Pemerintah dan pemerintah daerah juga wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di Lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah dan/atau swasta (Dewi, 2015; Ginting, 2021; Larasati, 2018).

Adanya program khusus ini menjadikan penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan yang layak. Dan dapat dilihat oleh perusahaan dibidang Kesehatan berlokasi di Pekanbaru, ialah PT. Ekamas Internasional Hospital (Eka Hospital) mendapatkan apresiasi dari Kementerian Tenaga Kerja (KEMNAKER) yang dilaksanakan di Jakarta Internasional Expo (JIEXPO) (Susanti, 2017).

Berikut dibawah ini merupakan daftar pekerja disabilitas yang diterima diberbagai perusahaan/BUMD melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru :

Tabel 2. BUMN/BUMD yang Mempekerjakan Disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2022

No	Nama BUMN/BUMD	Bidang Usaha	Jumlah Disabilitas	Jumlah pekerja
1	BRI Cab. Pekanbaru	Perusahaan jasa keuangan	2 orang	35 orang
2	RSUD	BUMD jasa kesehatan	1 orang	328 orang
3	Trans Metro	BUMD Transportasi	1 orang	263 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwasannya BUMN/BUMD tersebut tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan kuota yang telah ditetapkan dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Kuota yang dimaksudkan adalah sebesar 2% dari jumlah total pekerjanya.

Pada BRI Cab. Pekanbaru mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2 orang dari total pekerjanya adalah 35 orang. Kemudian, RSUD mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas dari 328 orang. Sementara Trans Metro mempekerjakan 1 orang disabilitas dari jumlah total pekerjanya yaitu 263 orang. Adapun untuk perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Perusahaan yang Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Disabilitas	Jumlah pekerja
1	PT. Indofood Sukses Makmur	Perusahaan perdagangan besar	8 orang	953 orang
2	RS. Eka Hospital	Perusahaan Jasa Kesehatan	5 orang	795 orang
3	CV. Surya Pelangi	Perusahaan konveksi	2 orang	6 orang
4	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	Perusahaan retail	17 orang	3.404 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwasannya masih ada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tidak sesuai dengan kuotanya yaitu sebanyak 1% dari total pekerjaannya. Namun, dari tabel dapat dilihat hanya CV. Surya Pelangi mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai kuotanya, yaitu 1% dari total pekerja adalah 2 orang dari 6 orang.

Dapat disimpulkan bahwa masih ada perusahaan yang belum mempekerjakan disabilitas sesuai dengan kuota yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya jika diberi kesempatan yang sama maka penyandang disabilitas juga mampu bersaing secara normal layaknya manusia pada umumnya dalam dunia kerja.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif dengan menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi khususnya yang berkaitan dengan strategi dinas tenaga kerja kota Pekanbaru untuk memperoleh kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Deskriptif kualitatif adalah gambaran realita yang penulis terima dari lapangan, semua data yang diperoleh dalam penelitian ini disusun dan dikumpulkan kemudian dikelompokkan untuk dijadikan sebagai bahan masukan penelitian ini (Ahyar et al., 2020). Lokasi penelitian adalah tempat lokasi penelitian yang diteliti. Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Penulis memilih dinas ini karena di dinas tersebut yang mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk didalamnya mengenai penyandang disabilitas. Waktu penelitian adalah runtunan dari permasalahan yang dijelaskan sebagai inti dalam topik penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2022 hingga bulan Juli 2023. Selama waktu penelitian tersebut peneliti akan melakukan observasi, wawancara serta dokumentasi guna melengkapi sebuah data yang diperlukan dalam penelitian Pemilihan informan menjadi bahan pertimbangan yang utama dalam penelitian jenis kualitatif. Sementara itu, untuk teknik penentuan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *puposive sample*. Teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian merupakan faktor penting untuk keberhasilan penelitian (Eni, 1967). Hal ini mengacu pada bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan. Dan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa: teknik observasi, teknik wawancara, teknik dokumentasi. Analisis data didalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang dilakukan, yaitu : reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), pengambilan kesimpulan dan verifikasi (drawing and verifyng conclusions) (Noor, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis merangkumnya dalam hasil pembahasan dibawah ini sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru adalah dengan membangun membangun unit layanan disabilitas. Akan tetapi Unit Layanan Disabilitas (ULD) belum terealisasi dan belum ada kejelasan dari pihak yang berwenang sehingga masih perlu dilakukan tindakan lanjutan dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas agar mereka mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja.

Kemudian diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah melakukan program berupa pelatihan dan juga sosialisasi. Hanya saja program tersebut belum memberikan fasilitas yang memadai untuk penyandang disabilitas sehingga banyak dari kaum difabel yang tidak dapat ikut merasakan program yang diberikan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masih sangat lemah dalam memberikan kebijakan. Hal ini diketahui bahwasannya Dinas Tenaga Kerja memberikan sanksi dan juga penghargaan berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016, akan tetapi sampai saat ini belum ada perusahaan yang diberikan sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini mengakibatkan penyandang disabilitas kurang mendapatkan perhatian dan juga kesempatan kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada.

Dalam pelaksanaannya penulis menemukan hambatan dalam strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru yang melalui wawancara yaitu, masih minimnya kesadaran dari perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, minimnya fasilitas untuk penyandang disabilitas sehingga menyulitkan disabilitas untuk mengikuti program-program yang diberikan oleh dinas dan minimnya sumber dana sebagai penunjang pelaksanaan program-program dari Dinas Tenaga Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja adalah Lembaga pemerintahan yang memiliki fungsi membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus. Data diperoleh dengan melakukan wawancara langsung Dinas Tenaga Kerja dan juga beberapa informan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwasannya Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru adalah membangun Unit Layanan Disabilitas (ULD) namun belum terealisasi dan juga memberikan program untuk memberikan keterampilan kepada penyandang disabilitas. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Bersama Dinas Sosial dan Pemukiman Kota Pekanbaru juga memberikan bantuan berupa barang usaha sesuai dengan jenis usaha yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Selanjutnya untuk hambatan dari Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Disabilitas adalah, kurangnya kesadaran perusahaan untuk mempekerjakan disabilitas, minimnya dana dari pusat untuk melaksanakan program.

DAFTAR PUSTAKA

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). *Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan*

- Tantangan Bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>
- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 135–143.
- Dewi, U. (2015). Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Natapraja: Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jnp.v3i2.11969>
- Eni. (1967). Metode Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.,
Mi, 5–24.
- Erisa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Fatmawati. (2018). Penyediaan Aksesibilitas Fasilitas Umum Bagi Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Perhubungan Kota Dumai Di Pelabuhan Bandar Sri Junjungan Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Ginting, M. L. B. (2021). Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah? *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 150–159.
- Harsenovia, E. (2021). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Imamudin, I. A., Mahardhani, A. J., & Cahyono, H. (2021). Analisa Pemenuhan Hak Masyarakat Berkebutuhan Khusus di Kabupaten Ponorogo. *Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama.*, 13(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37680/qalamuna.v13i2.965>
- Larasati, N. A. (2018). Implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di DKI Jakarta. *Universitas Brawijaya*, 188.
- Latuconsina, Z. (2014). Afiriasi kebijakan pemerintah dalam fasilitasi kerja bagi penyandang disabilitas. *Pandecta Research Law Journal*, 9(2), 207–215.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). kesempatan kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Muslim, M. R. (2014). Pengangguran terbuka dan determinannya. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 15(2), 171–181.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data Penelitian*. 31–40.
- Susanti, U. (2017). *read-hallo-indonesia-96239-2017-09-02-pekerjakan-penyandang-disabilitas-eka-hospital-pekanbaru-raih-penghargaan @ www.halloriau.com*.
- Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>