

# **Kebijakan Pemerintah dalam Menjamin Hak Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas**

**Mohammad Makbul, Ali Rokhman<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia, Email : makbulisme@gmail.com, aliokhman@unsoed.ac.id

## **Abstrak**

Setiap warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sudah diatur dalam undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. penyandang disabilitas yang bekerja hanya 7,8 Juta Jiwa atau 5,4% dari total penduduk yang sudah bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menemukan penyebab dari rendahnya tingkat pengangguran penyandang disabilitas serta melihat bagaimana kebijakan negara-negara besar mampu menjamin hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data library research. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kebijakan dalam menjamin hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih belum maksimal. Hal ini diakibatkan oleh 3 faktor utama: 1) Kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang masih sangat minim. 2) Pendidikan dan Lingkungan Masyarakat sebagai pendukung peningkatan kualitas penyandang disabilitas masih menanamkan stigma negatif.

Kata-kata kunci : Disabilitas, Hak Pekerjaan, Gangguan Fisik, Aksesibilitas

## **Abstract**

*Every People has the same rights and opportunities to get a job. The right to get a job for persons with disabilities is regulated in law no. 8 of 2016 concerning persons with disabilities. Only 7.8 million people with disabilities work or 5.4% of the total working population. The purpose of this research is to find the causes of the low unemployment rate for people with disabilities and see how the policies of big countries are able to guarantee the right to work for people with disabilities. This study used a qualitative descriptive method using library research data collection methods. The results of this study state that policies in guaranteeing the right to work for persons with disabilities are still not optimal. This is caused by 3 main factors: 1) Equal employment opportunities for persons with disabilities are still very minimal. 2) Education and Environment The community as a supporter of improving the quality of persons with disabilities still instills a negative stigma.*

*Keywords: Persons with Disabilities, Employment Rights, Impairment, Accessibility*

## **Pendahuluan**

Setiap pemerintah dalam suatu negara dituntut untuk mampu memberikan kesejahteraan bagi setiap warganya. Kesejahteraan akan tercapai melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Carl J. Friedrich mendefinisikan kebijakan sebagai tindakan yang direkomendasikan atau diajukan

seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan memperlihatkan hambatan dan kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan James E. Anderson mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu. (Indiahono & Tobirin, 2021)

Salah satu objek kebijakan publik adalah hak-hak para penyandang disabilitas dalam mendapatkan pelayanan publik. Jika melihat pada tingkat Eropa dan mencari kebijakan terkait disabilitas, orang akan menemukannya bidang kebijakan yang sangat luas dan beragam: kebijakan disabilitas berkaitan dengan layanan kesehatan dan bioetika, pendidikan, pekerjaan dan rehabilitasi, aksesibilitas dan transportasi, perumahan dan teknologi bantuan dll. Ini termasuk perawatan, pensiun cacat, pendapatan dasar dan pengentasan kemiskinan. Apalagi itu bertujuan untuk menjamin kesempatan yang sama, partisipasi dan inklusi bagi semua penyandang disabilitas. Dengan kata lain, kebijakan disabilitas menyiratkan di satu sisi serangkaian kebijakan sosial tradisional langkah-langkah seperti program untuk perlindungan sosial dan integrasi pasar tenaga kerja.

Pada dasarnya setiap manusia memiliki hak yang sama dalam aspek pelayanan publik tanpa memandang keterbatasan apapun. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang digagas oleh PBB merubah paradigma terhadap penyandang disabilitas untuk tidak lagi dipandang sebagai manusia yang lemah, tidak memiliki kemampuan untuk hidup mandiri, serta harus di kasihani. CRPD menyerukan kepada setiap negara bahwa para penyandang disabilitas harus diperlakukan sama dan dianggap sama dengan masyarakat pada umumnya, serta wajib penuhi haknya. (McCallum, 2020)

World Health Organization (WHO) menyebutkan jumlah orang penyandang disabilitas di dunia lebih dari 1 milyar orang atau sekitar 15% dari jumlah total penduduk dunia. Serta diantaranya terdapat kurang lebih 450 juta penyandang disabilitas hidup dengan kondisi psikologis yang tidak sehat. Tetapi karena tekanan dari stigma dan diskriminasi serta adanya penolakan dari masyarakat membuat kebanyakan dari mereka tidak melakukan upaya untuk mendapatkan pertolongan medis profesional (Pasciana, 2020). Pada tahun 2022 jumlah penderita disabilitas di Indonesia diperkirakan mencapai 16,5 juta jiwa, namun mirisnya hanya sekitar 5.825 orang yang terserap untuk menjadi pekerja baik di bidang pemerintahan maupun bidang swasta (Utami, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa penderita disabilitas belum sepenuhnya mendapatkan keadilannya sebagai seorang manusia.

Dalam UU No. 8 tahun 2016 merubah istilah dalam menyebut seseorang yang memiliki kekurangan fisik maupun psikis, tidak boleh lagi disebut sebagai orang cacat namun harus disebut sebagai seseorang dengan penyandang disabilitas. Perubahan penyebutan ini dapat membuat para penyandang disabilitas memiliki rasa percaya untuk hidup dalam bermasyarakat sehingga para penyandang

disabilitas, tidak lagi di lihat sebagai orang yang lemah dan orang yang tidak bisa melakukan apa-apa (Wibawani, 2022). Kemudian dalam pasal 1 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 juga memberikan definisi bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/ atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berhubungan dengan dunia sekitar, serta memiliki hambatan dan kesusahan dalam berpartisipasi secara penuh serta efisien dengan orang lain yang bersumber pada kesamaan hak. (UU Republik Indonesia, 2016).

Susiana, 2019 dalam penelitiannya menyatakan bahwa Penyandang disabilitas tidak jarang di pandang sebelah mata oleh masyarakat yang 'normal', sehingga kebutuhan dari para penyandang disabilitas kurang diperhatikan dan tidak dipenuhi. (Susiana & Wardah, 2019) Padahal jika diperhatikan secara seksama para penyandang disabilitas justru memiliki kebutuhan yang lebih kompleks dari pada masyarakat normal pada umumnya. Dalam konteks pelayanan publik, penyandang disabilitas masih belum mendapatkan hak nya, misalnya penyediaan jalur trotoar khusus penyandang tuna netra yang sampai saat ini tidak merata diseluruh wilayah, jalur khusus tuna rungu yang masih jauh dari kata cukup, dll.

Menurut penelitian Lestari et al., (2021) menyatakan bahwa penyandang disabilitas mental sangat perlu untuk diperhatikan, karena jika lengah akan menyebabkan masalah publik berupa masalah sosial dan keresahan di lingkungan masyarakat. Setiap penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk hidup mandiri dan mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan dan kompetensi nya. Pasal 27 CRPD menyebutkan *Right to Work* atau hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas harus dipenuhi dan dijamin oleh negara. Pada pasal 27 ini juga mewajibkan kepada pemerintah untuk mencegah adanya diskriminasi dalam pekerjaan, serta membuat tempat kerja yang inklusif dan dapat diakses sepenuhnya oleh para penyandang disabilitas. Selain itu negara dan juga masyarakat juga harus sepakat mengakui bahwa hak untuk berkerja bagi penyandang disabilitas adalah hak yang fundamental dan hak yang harus dinikmati oleh penyandang disabilitas atas dasar kesamaan dengan orang lain. (McCallum, 2020).

BPS menyebutkan bahwa sampai saat ini pekerja penyandang disabilitas yang terserap tidak lebih dari 5% dari total disabilitas, sehingga mayoritas penyandang disabilitas hidup dalam kemiskinan tanpa pekerjaan. Hal ini sungguh ironi, disabilitas yang menjadi tanggung jawab penuh pemerintah dalam menjamin hak-haknya, justru tidak melahirkan kebijakan yang menjamin. Pemerintah hanya mewajibkan lembaga pemerintah dan swasta untuk mempekerjakan disabilitas 2% dari total pekerja. Namun sampai saat ini belum ada tindakan tegas pemerintah kepada lembaga pemerintah atau swasta yang tidak mengindahkan kebijakan tersebut. Sehingga jaminan penyandang disabilitas dalam memperoleh hak nya untuk mendapatkan pekerjaan tidak pernah dilakukan secara serius oleh pemerintah. Fokus masalah yang akan dikaji adalah bagaimana kebijakan pemerintah dalam menjamin hak untuk bekerja bagi para penyandang disabilitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami konsep kebijakan yang diambil oleh pemerintah Indonesia dan Australia guna menjamin hak untuk bekerja bagi masyarakat penyandang disabilitas.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas**

Setiap warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Kesempatan kerja untuk warga negara adalah tugas dan kewajiban pemerintah untuk menjamin hal tersebut. Menurut Suroto (1992) kesempatan kerja diartikan sebagai daya serap terhadap masyarakat yang sudah masuk angkatan kerja yang dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja yang sudah dipekerjakan. Tidak jauh berbeda Kairupan (2013) juga mengartikan kesempatan kerja sebagai peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga setiap orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan bakatnya masing-masing.

Pada tahun 2015-2019 pemerintah mencantumkan serangkaian aksi untuk mewujudkan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas melalui Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM). Kementerian Sosial ditunjuk sebagai kementerian yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi pelaksanaan RANHAM disabilitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 beserta aturan perubahannya (Perpres Nomor 33 Tahun 2018). Aspek dalam RANHAM terkait upaya pemenuhan hak ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Point Aksi RANHAM dalam Bidang Ketenagakerjaan  
Sumber: Perpres Nomor 33 tahun 2018

Topik	Aksi
Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. penyusunan kebijakan mengenai rekrutmen pekerja penyandang di instansi pemerintah</li><li>2. peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terhadap prinsip-prinsip PBB mengenai isu bisnis dan HAM (membuat dan diseminasi panduan)</li><li>3. peningkatan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di perusahaan melalui jobfair dan ketersediaan data jumlah penyandang disabilitas yang direkrut</li></ol>

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pemerintah secara perlahan sudah mulai menyadari pentingnya kesetaraan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Tahun 2021 Pemerintah Indonesia lewat BAPPENAS dan Kantor Staff Presiden (KSP) bekerjasama dengan Jaringan Pegiat dan Organisasi Disabilitas Indonesia (JPODI) membuat indikator Pemenuhan Hak Penyandang

Disabilitas (*Disability Rights Indicators/DRI*) indikator tersebut berisikan tentang pemenuhan hak penyandang disabilitas, yang termasuk di dalamnya mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. (Novrizaldi, 2021)

Pemerintah bertanggung jawab atas tersedianya lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, melalui kebijakan merata di setiap daerah. Kebijakan tersebut dapat menjadi sarana bagi penyandang disabilitas untuk bersaing dalam dunia kerja. Prof. Selly Lubis menyebutkan bahwa kebijakan merupakan sebuah sarana untuk mencapai suatu tujuan. Kebijakan tertuang dalam program yang diarahkan kepada pencapaian tujuan, nilai-nilai, serta praktek (Lubis, 2007). Sebagai contoh Pemerintah Kota Padang melalui Disnakerin mengimplementasikan kebijakan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan melalui program-program kerja yang di tujuan demi pemenuhan kesempatan kerja. (Arzul et al., 2019)

Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia sebenarnya dapat di maksimalkan apabila pemerintah merekomendasikan para penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada sektor swasta. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebenarnya sudah di amanahkan oleh pemerintah lewat Pasal 53 ayat 2 UU No.8 Tahun 2016, yang berbunyi bahwa perusahaan swasta memiliki kewajiban untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari seluruh total jumlah karyawan. Terdapat beberapa perusahaan swasta menerima penyandang disabilitas, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2018 terdapat 10 perusahaan swasta yang mendapatkan apresiasi dari pemerintah karena mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaannya. Perusahaan tersebut antara lain PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Surakarta (3 orang), PT. United Farmatic Indonesia, Sidoarjo (32 orang), PT. Kanindo Makmur Jaya, Jepara (56 orang), PT. Samwon Busana Indonesia, Jepara (17 Orang), dll. (Widjaja et al., 2020)

Negara Australia sebagai salah satu negara yang bergabung dalam CRPD, mendapat respon positif dari CRPD karena memang negara Australia cekatan dalam menangani berbagai kebutuhan dari penyandang disabilitas, termasuk di dalamnya hak disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. McCallum menyatakan bahwa pada tahun 2018 Australia sudah menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Tercatat pada tahun 2018 tenaga kerja penyandang disabilitas mencapai 10% (sepuluh persen) dari total penduduk penyandang disabilitas (McCallum, 2020). Hal ini dianggap sebagai salah satu bentuk penjaminan hak dari pemerintah Australia terhadap kesempatan kerja bagi warga penyandang disabilitas.

Namun terdapat beberapa pendapat mengenai prestasi Australia dalam menciptakan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas bagi warganya. Harris berpendapat bahwa perlindungan berbasis hak yang dikembangkan oleh pemerintah Australia masih belum cukup untuk mengkover dari marginalisasi pasar tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Menanggapi

perubahan kebijakan neoliberal, berbagai lembaga non-pemerintah dan sosial yang membantu masyarakat dalam memperoleh tenaga kerja berbayar telah mengalami perubahan struktural substansial yang menantang kemampuan mereka untuk memberikan bantuan (Harris et al., 2014). Soldatic dan Chapman berpendapat bahwa dalam sistem upah, penyedia layanan dan kontraktor memiliki peran yang lebih tinggi dalam melatih orang untuk mencapai kemampuan penuh mereka yang tidak dapat ditangani secara memadai oleh dukungan pendapatan individu. (Soldatic & Chapman, 2010)

Terlepas dari perdebatan mengenai prestasi pemerintah Australia dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga penyandang disabilitas, Indonesia justru harus berkaca dengan prestasi yang didapatkan oleh pemerintah Australia. Memang pemerintah Indonesia sudah mulai menjalin komunikasi diplomatik dengan pemerintah Australia guna menyelaraskan metode dan kebijakan bagi penyandang disabilitas. Komunikasi diplomatik tersebut dilaksanakan lewat program *Australia-Indonesia Partnership for Justice 2 (AIPJ2)* pada April 2021. Namun sampai saat ini hasil dari program tersebut masih belum terlihat jelas. Sampai saat ini pemerintah Indonesia hanya mampu menyerap sekitar 1.500 orang dari total jumlah penyandang disabilitas yang kurang lebih berjumlah 1,7 juta orang (Novrizaldi, 2021). Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja baik di sektor pemerintah maupun swasta, tidak sampai 1% (satu persen) dari total penduduk penyandang disabilitas.

## 2. Pendidikan dan Lingkungan Masyarakat sebagai pendukung peningkatan kualitas penyandang disabilitas

Pendidikan inklusif merupakan model pendidikan untuk mewujudkan pendidikan bagi semua anak (education for all), termasuk bagi AdD. Pendidikan inklusif memberikan kesempatan yang sama kepada AdD serta mewujudkan pendidikan yang menghargai keanekaragaman, dan tidak diskriminatif. Inklusif juga dimaksudkan untuk mempromosikan perubahan dan nilai-nilai sosial dengan membangun kesadaran masyarakat mengurangi nilai dan sikap diskriminatif. AdD seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif serta kesulitan dalam akses pendidikan sehingga perlu implementasi model pendidikan inklusif sebagai solusinya. (Setiawan & Apsari, 2019)

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar penyandang disabilitas masih belum mendapatkan hak nya secara penuh baik hak dalam mendapatkan pendidikan, bekerja, menyalurkan bakat dan ekspresi, dll. Hal ini terjadi karena sebagian besar masyarakat masih memiliki stigma bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang lemah, tidak mandiri, harus selalu dibantu. Stigma ini terlahir dari pola pemikiran kultiristik dari masyarakat. Akan berbeda jika dibandingkan dengan pola pikir dari masyarakat Australia yang mulai melihat adanya hak kesamaan perlakuan terhadap penyandang disabilitas.

Dalam aspek pendidikan penyandang disabilitas seolah tidak diberikan hak untuk mendapatkan pendidikan, masyarakat yang memiliki anggota keluarga

yang menderita disabilitas fisik maupun psikis akan memilih untuk menjauhkan penyandang disabilitas tersebut dari dunia luar. Selaras dengan penemuan dari Saputri (2019) yang menyatakan bahwa masih ada beberapa keluarga yang memiliki kebutuhan khusus atau penyandang disabilitas terutama yang terdapat di pedesaan, memilih untuk mengasingkan atau menyembunyikan anggota keluarganya yang memiliki keterbelakangan mental atau disabilitas (Saputri, 2019). Jika hal ini terus dibiarkan maka para penyandang disabilitas akan selamanya tidak mendapatkan haknya untuk mengenyam pendidikan yang layak.

Masyarakat dalam hal ini tidak bisa sepenuhnya disalahkan, karena yang menjadi kendala bagi penyandang disabilitas untuk mengenyam pendidikan diantaranya adalah lemahnya regulasi pemerintah, alokasi anggaran yang tidak memadai, minimnya jumlah sekolah yang menerima siswa disabilitas, infrastruktur sekolah, serta penyediaan tenaga pengajar bagi penyandang disabilitas (Nisa, 2019). Selain itu masyarakat juga menjadi kunci keberhasilan pemenuhan pendidikan bagi penyandang disabilitas. orang tua sebagai lingkungan pertama yang tentunya memahami segala kebutuhan anaknya. Jika orang tua memberikan support sistem yang baik kepada anak nya yang penyandang disabilitas, maka mental anak tersebut akan terbentuk dan bukan tidak mungkin pada saat di sekolah dia dapat bersaing dengan orang lain, dan pada saat dewasa dapat terserap sebagai angkatan kerja penyandang disabilitas.

## **Simpulan**

Pertama, *Rights to Work* atau hak untuk mendapatkan pekerjaan juga dimiliki oleh para penyandang disabilitas. Pemerintah seharusnya membuat sebuah regulasi yang terukur dan terencana sebagai bentuk perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan haknya untuk bekerja. Selain itu pemerintah juga memiliki kewajiban untuk menyediakan lapangan kerja yang cukup bagi penyandang disabilitas mengingat jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas masih sangat sedikit yang terserap oleh lembaga pemerintah maupun swasta, serta masih jauh dari target minimal yang diamanahkan Undang-undang. Kedua, pendidikan merupakan faktor penting dalam mendidik para penyandang disabilitas agar mampu bersaing dengan masyarakat lain. Pemerintah diwajibkan memberikan pendidikan yang inklusif bagi penyandang disabilitas, memberikan wadah bagi penyandang disabilitas untuk menuangkan bakat dan ekspresinya. Selain itu orang tua dan masyarakat juga menjadi faktor penting dalam membentuk mental dan karakter penyandang disabilitas agar memiliki kepercayaan untuk hidup bersama masyarakat normal pada umumnya.

## **Daftar Rujukan**

- 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.
- Fischer, F., Miller, G.J., Sidney, M. (2014). *Handbook Analisis Kebijakan Publik: Toeri, Politik Dan Metode*. Nusa Media.
- Harris, S. P., Owen, R., Fisher, K. R., & Gould, R. (2014). Human rights and neoliberalism

- in Australian welfare to work policy: Experiences and perceptions of people with disabilities and disability stakeholders. *Disability Studies Quarterly*, 34(4).
- Herdiana, D. (2018). Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian dan Konsep Dasar. *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*, 1(3), 13–26.
- Indiahono, D., & TOBIRIN, T. (2021). *Kebijakan dan Pelayanan Publik: Berbasis Keadilan Sosial di Era Disrupsi dan Big Data*. SIP Publishing.
- Kairupan, S. P. (2013). Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Inflasi Dan Belanja Daerah Pengaruhnya Terhadap Kesempatan Kerja Di Sulawesi Utara Tahun 2000-2012. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Lestari, T. P., Rahayu, E. P., & Laili, R. A. N. (2021). Pemberdayaan Disabilitas Mental Melalui Program Karepe Dimesemi Bojo Di Kabupaten Jombang. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(05), 734–748.
- Lubis, M. solly. (2007). *Kebijakan Publik*. Mandar Maju.
- McCallum, R. (2020). *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: an assessment of Australia's level of compliance*.
- Nisa, L. S. (2019). Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan bagi Penyandang Disabilitas di Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 14(1), 45–53.
- Novrizaldi. (2021). *Pemerintah Perkuat Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*. Www.Kemenkopmk.Go.Id. <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-perkuat-pemenuhan-hak-penyandang-disabilitas>
- Pasciana, R. (2020). Pelayanan Publik Inovatif Bagi Penyandang Disabilitas. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 8(2), 192–204.
- Patarai, M. I. (2020). *Kebijakan Publik Daerah: Posisi dan Dimensinya dalam Perspektif Desentralisasi Kebijakan* (Edisi I). De La Macca.
- Saputri, E. L. (2019). Analisis Aksesibilitas Layanan Pendidikan Bagi Penyandang Disabilitas Pada Perguruan Tinggi: Studi Kasus Kota Makassar. *Journal of Humanity and Social Justice*, 1(2), 185–204.
- Setiawan, E., & Apsari, N. C. (2019). Pendidikan Inklusif: Upaya Mewujudkan Kesetaraan dan Non Diskriminatif di Bidang Pendidikan bagi Anak Dengan Disabilitas (AdD). *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 5(3).
- Soldatic, K., & Chapman, A. (2010). Surviving the assault? The Australian disability movement and the neoliberal workfare state. *Social Movement Studies*, 9(2), 139–154.
- Suroto. (1992). *Teori Ekonomi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di BUMN. *Law Reform*, 15(2), 225–238.
- Utami, L. D. (2022). *Jumlah Penyandang Disabilitas Capai 16.5 Juta, Hanya 5.825 Kerja di BUMN dan Perusahaan Swasta*. Www.Tribunnews.Com. <https://www.tribunnews.com/nasional/2022/01/26/jumlah-penyandang-disabilitas-capai-165-juta-hanya-5825-kerja-di-bumn-dan-perusahaan-swasta>
- UU Republik Indonesia. (2016). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Penyandang Disabilitas*.
- Wibawani, S. (2022). Strategi Pemberdayaan Program Karepe Dimesemi Bojo Pada Penyandang Disabilitas Mental. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3), 229–237.
- 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>
- Widodo, J. (2021). *Analisis kebijakan publik: Konsep dan aplikasi analisis proses kebijakan publik*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).