

Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang

Fitria Ulfa Triana¹⁾, Retno Sunu Astuti²⁾ R.Slamet santoso³

¹⁾Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos.1269
Telepon (024)7465405 Faksimile (024)7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Semarang dengan menggunakan fenomena Implementasi Riant Nugroho dan fenomena Implementasi Van Meter & Van Horn. serta menganalisis faktor pendorong dan penghambat dalam Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Sumber data diperoleh dengan teknik purposive sampling, bersumber dari informan yang diketahui terlibat dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang mengacu pada peristiwa yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Semarang belum optimal. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Semarang sendiri belum memiliki peraturan daerah yang mengatur tentang penyediaan pekerjaan bagi tenaga kerja difabel, kekosongan fungsi pengawasan di Disnaker Kota Semarang. Selain itu Disnaker Kota Semarang belum memiliki ULD (Unit Pelayanan Disabilitas) untuk faktor ketenagakerjaan dan lingkungan yaitu pola pikir masyarakat, badan usaha dan penyandang disabilitas itu sendiri. Pemerintah Kota Semarang perlu segera menyusun peraturan daerah dan road map mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi perlindungan pekerja penyandang disabilitas dan sebagai konsep badan usaha dalam mempekerjakan pekerja disabilitas.

Kata kunci: Implementasi, Peraturan Daerah dan Penyandang Disabilitas.

Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang

Fitria Ulfa Triana¹⁾, Retno Sunu Astuti²⁾ R.Slamet santoso³

¹⁾Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos.1269

Telepon (024)7465405 Faksimile (024)7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the factors that influence the implementation of the Employment Rights Fulfillment Policy for Persons with Disabilities in Semarang City by using the Riant Nugroho Implementation phenomenon and the Van Meter & Van Horn Implementation phenomenon. and to analyze the driving and inhibiting factors in the Implementation of the Policy for the Fulfillment of Employment Rights for Persons with Disabilities in the City of Semarang. Sources of data were obtained using purposive sampling technique, sourced from informants who were understood to be involved in the implementation of the Policy for the Fulfillment of Employment Rights for Persons with Disabilities. The data analysis used in this research is a qualitative descriptive method which refers to the events that occurred. The results showed that the implementation of the Employment Rights Fulfillment Policy for Persons with Disabilities in Semarang City was not optimal. This is because the Semarang City government itself does not yet have a local regulation that regulates the provision of work for disabled workers, the vacancy of the supervisory function at the Semarang City Manpower Service. Besides that, the Semarang City Manpower Office does not yet have a ULD (Disability Service Unit) for employment and environmental factors, namely the mindset of the community. , business entities and persons with disabilities themselves. The Semarang City Government needs to immediately draw up a regional regulation and road maps on employing Persons with Disabilities. This is aimed at facilitating the protection of workers with disabilities and as a concept for business entities in employing workers with Disabilities.

Keywords: Implementation, Regional Regulation and Persons with Disabilities.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak asasi manusia merupakan hak yang semestinya ada dan sudah ada beserta akan selalu ada bersama dengan adanya manusia itu, hak tersebut tidak bisa dikurangi ataupun ditambah oleh siapapun, setiap orang harus menghormati menghargai dan melindungi hak itu. Sama halnya dengan manusia normal lainnya masyarakat dengan disabilitas juga memiliki hak asasi yang menjaminkannya untuk mendapatkan haknya sebagai warga negara sebagai manusia yang butuh dihargai dan mendapatkan pekerjaan untuk melanjutkan kehidupannya.

Persamaan hak bagi penyandang disabilitas sudah dimuat dalam UUD 1945 dan yang terbaru UU no.8 Tahun 2016 Tentang penyandang disabilitas. Melihat pada Pasal 1 ayat (1) UU No 8/2016 disebutkan “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kelemahan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensori yang berimplikasi pada terganggunya interaksi dan partisipasi dalam kegiatan sehari-hari dalam jangka waktu yang lama dan mengganggu efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Menurut umur penyandang disabilitas dibagi menjadi 2 yaitu, Anak Dengan Kedisabilitas (ADK) dan penyandang disabilitas dewasa. Anak Dengan Kedisabilitas (ADK) adalah seseorang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Sedangkan penyandang disabilitas dewasa adalah seseorang yang mempunyai kelainan fisik atau mental berusia 18 (delapan belas) tahun keatas.

Adapun jenis penyandang disabilitas

berdasarkan UU Nomor 8 tahun 2016 antara lain:

- (1) Penyandang disabilitas fisik
- (2) Penyandang disabilitas Intelektual
- (3) Penyandang disabilitas mental
- (4) Penyandang Disabilitas Sensorik
- (5) Penyandang disabilitas ganda.

Provinsi Jawa Tengah memiliki perda khusus yang mengatur pemenuhan hak penyandang disabilitas yakni Perda Jateng No.11 tahun 2014 dan Pergub Jawa Tengah No. 11 Tahun 2017 yang menjadi pedoman bagi pemerintah Kota Semarang dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kota Semarang.

Jumlah disabilitas kota semarang adalah yang paling tinggi dibandingkan dengan kota kota lain di jawa tengah yaitu 5.712 orang dan peringkat kedua kota surakarta yakni 2.004 jiwa pada tahun 2019. jumlah 5.712 bukan jumlah yang sedikit, disabilitas kota semarang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
PD Kota Semarang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	2.921	51,13%
Wanita	2.790	48,84%
Total	5.712	100%

Sumber: Dinas sosial dan TAD Kota Semarang, 2019.

Tabel diatas 1.1 jumlah penyandang disabilitas berdasarkan jenis kelamin di kota semarang yang didominasi oleh penyandang disabilitas pria. Besarnya jumlah

penyandang disabilitas menuntut untuk terpenuhi segala hak penyandang disabilitas yang berdasarkan keadilan, persamaan hak termasuk hak bidang ketenagakerjaan. Hak ketenagakerjaan atau hak untuk memiliki pekerjaan merupakan suatu kebutuhan pokok bagi sebagian besar manusia diharapkan dengan memiliki pekerjaan akan membawa kepada tingkat kehidupan yang lebih baik selain itu dengan bekerja diharapkan terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan tercukupinya kebutuhan sosial. Di kota semarang terdapat 3191 orang penyandang disabilitas sudah memiliki pekerjaan, terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
PD Kota Semarang yang Bekerja

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	1801	56,43%
Wanita	1390	43,56%
Total	3191	100%

Sumber: Disnakertrans Jateng, 2020.

Tabel 1.2 jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di kota semarang 2020, terlihat dari data diatas dapat diketahui sudah 50% dari jumlah keseluruhan disabilitas di kota semarang memiliki pekerjaan. Dari jumlah total 3191 disabilitas yang bekerja mereka memiliki status bekerja yang beragam seperti,

- (1) Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar
- (2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar
- (3) Berusaha sendiri
- (4) Buruh/karyawan/pegawai swasta
- (5) Pekerja bebas non pertanian
- (6) Pekerja bebas pertanian
- (7) Pekerja keluarga/ tidak dibayar

- (8) PNS/Polri/TNI/Bumn/Bumd/ anggota Legislatif
- (9) Blank/tidak bekerja

Dari jumlah 3191 penyandang disabilitas di kota semarang didominasi oleh penyandang disabilitas yang tidak/belum bekerja sedangkan paling sedikit yaitu penyandang disabilitas yang bekerja sebagai PNS/Polri/TNI/Bumn/Bumd/ anggota Legislatif. Padahal pemberian hak ketenagakerjaan disabilitas sudah diatur Pergub jateng No.11 Tahun 2017 yang menyebutkan kewajiban instansi pemerintah, BUMN dan BUMD untuk mempekerjakan disabilitas minimal 2 %(dua persen) dari jumlah keseluruhan pegawainya. Dan kewajiban badan usaha swasta untuk mempekerjakan disabilitas min 1% (satu persen) dari jumlah keseluruhan karyawannya.

Meskipun banyak peraturan yang mengatur tentang hak ketenagakerjaan bagi disabilitas namun pada waktu pengimplementasian pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang terjadi perlambatan., perlambatan implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas yakni sebagai implikasi dari berbagai faktor, seperti faktor internal atau implementor dari kebijakan itu sendiri yakni pemerintah dan stakeholder yang terlibat, faktor sumberdaya yang sangat menentukan keberhasilan, faktor eksternal atau lingkungan eksternal dimana kebijakan tersebut diimplementasikan serta bagaimana proses alur kebijakan tersebut dilaksanakan sudah sesuai rules atau belum. Pada hasil riset terdahulu oleh (Ratna,2018) ditemukan bahwa belum

terpenuhinya pemenuhan hak penyandang disabilitas bidang tenaga kerja disebabkan oleh belum adanya sanksi yang tegas dalam mengatur dan memberikan efek jerah kepada instansi maupun swasta yang tidak mempekerjakan disabilitas. Serta ada pula yang beralasan bahwa mereka tidak memiliki konsep tentang bagaimana mempekerjakan disabilitas dan tidak jarang terjadi ialah perusahaan enggan mempekerjakan disabilitas dengan alasan disabilitas tidak bisa bekerja. Padahal disabilitas bukan berarti tidak bisa melakukan pekerjaan, mereka memiliki kelebihan pada setiap kecacatan yang mereka miliki, misal, disabilitas runtu tetapi dia masih bisa berjalan, bisa melakukan berbagai aktivitas dengan tangannya, bahkan pemikiran mereka sehat dan bahkan beberapa dari mereka memiliki prestasi melebihi orang normal. Padahal jika perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, tenaga kerja yang mempunyai mutu pendidikan yang baik, penyandang disabilitas juga memiliki kualitas dan mutu pendidikan yang tidak kalah baik dari masyarakat non disabilitas lainnya. Ini juga menjadi alasan disabilitas berhak mempunyai pekerjaan yang layak.

Berdasarkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemenuhan hak ketenagakerjaan di kota Semarang, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan di kota Semarang dengan menggunakan teori implementasi Riant Nugroho dan Van Horn & Van Meter. Serta penelitian ini menganalisis faktor pendukung

maupun faktor penghambat dalam mengimplementasikan kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang.

B. Tinjauan Pustaka

Administrasi Publik

Administrasi Publik mempunyai banyak definisi, sebagai berikut.

(a) Administrasi publik adalah suatu rangkaian di dalam pelaksanaan pemerintahan yang didalamnya terdapat aktivitas manajemen pemerintah (pelaksanaan, perencanaan, organisasi serta pengawasan) serta mekanisme kerja dan juga sumber daya manusia yang mendukung (Ibrahim, 2013).

(b) Administrasi Publik ialah proses yang dimana sumber dayanya dan juga personel publik yang telah dikoordinasikan agar dapat mengimplementasikan, memformulasi serta mengambil keputusan di dalam setiap kebijakan publik yang ada (Chandler dan Plano dalam Pasolong, 2013).

(c) Administrasi Publik ialah aktivitas pemerintahan yang didalamnya melaksanakan setiap kekuatan politik (Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. Koenig dalam Pasolong, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa Administrasi Publik merupakan suatu proses, tata usaha, dan pemerintahan atau administrasi negara di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya dan teori serta proses pendayagunaan sumber daya publik oleh pemerintah dalam melaksanakan kebijakan publik dengan menerapkan nilai efektivitas dan efisiensi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kebijakan Publik

Menurut RC. Chandler dan JC.Plano (1988) kebijakan publik merupakan penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan masalah publik. Menurut William N.Dunn dalam (Syafiie, 2006), kebijakan umum merupakan suatu rentetan keputusan yang saling berkaitan dibentuk oleh lembaga atau pejabat negara terhadap semua bidang yang berkaitan dengan tugas pemerintah, contohnya energi, pertahanan, kesehatan, pendidikan dan sebagainya. Sementara itu, analisis kebijakan publik merupakan tindakan yang memberikan pengetahuan dalam proses pembuatan kebijakan Menurut William N Dunn (2013: 24) tahapan dalam kebijakan publik terdiri dari : a) Tahap Pembuatan Agenda b).Tahap Formulasi Kebijakan c) Tahap Pengambilan Kebijakan d) Tahap Implementasi Kebijakan e) Tahap Evaluasi Kebijakan.

Jadi kebijakan publik merupakan suatu kebijakan yang bertahap ditetapkan, dijabarkan dalam bentuk kegiatan dan program yang dilaksanakan pemerintah dalam rangka menyelesaikan persoalan publik.

Implementasi Kebijakan

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam (Herabudin, 2016) menjelaskan implementasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan aparatur negara, sektor pemerintah dan swasta yang ditujukan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh kebijakan publik.

Menurut Mazmanian dan Sabatier (Widodo, 2007) menyatakan bahwa inti dari implementasi adalah mengerti yang terjadi setelah program dijalankan & dirumuskan.

Menurut Barret (2004) menyampaikan bahwa implementasi kebijakan menerjemahkan kebijakan menjadi aksi. Sementara menurut Joko Widodo (2010) mendefinisikan implementasi merupakan proses yang berhubungan dengan berbagai sumber diantaranya SDM, uang dan keterampilan organisasional yang dilaksanakan pemerintah maupun swasta. Sehingga secara sederhana implementasi kebijakan dapat disimpulkan sebagai tindakan dalam melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk meraih tujuan kebijakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

(a) Rian Nugroho

Riant Nugroho (2012) mengemukakan bahwa terdapat lima “tepat” yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan implementasi kebijakan.yakni :

- (1) Tepat kebijakan
- (2) Tepat pelaksana
- (3) Tepat target
- (4) Tepat lingkungan
- (5) Tepat proses

(b) Teori Van Horn & Van Meter

Menurut Donald Van Meter dan Carl Van Horn (dalam Indiahono, 2009) menetapkan 6(enam) variabel yang diyakini dapat mempengaruhi implementasi da kinerja kebijakan, variabel tersebut yakni:

- (1) Standar dan Sasaran Kebijakan
- (2) Sumber Daya
- (3) Karakteristik Agen Pelaksana
- (4) Sikap/kecenderungan para Pelaksana
- (5) Komunikasi Antar Organisasi
- (6) Lingkungan ekonomi, sosial, politik

C. Operasional Konsep

Determinan yang digunakan untuk mengetahui implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang yaitu ketepatan proses Riant Nugroho dan teori Implementasi Van Meter & Van Horn. Yaitu sebagai berikut :

- (1) Ketepatan Proses Terdiri atas tiga proses. Yaitu Policy Acceptance, Policy adoption, Strategic Readiness yang berarti pemahaman dan penerimaan serta tahapan implementasi sangat mempengaruhi kesuksesan implementasi suatu kebijakan.
- (2) Sumber Daya merupakan kunci Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.
- (3) Standar dan Sasaran Kebijakan yakni Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika dan hanya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio kultur yang ada di level pelaksana kebijakan.
- (4) Lingkungan Sosial, Politik dan Ekonomi dalam hal ini dilihat sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. yang ditujukan untuk menggambarkan situasi atau kondisi yang terjadi dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk melakukan pemilihan informan. Dalam penelitian ini fokus pada Implementasi

Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Tempat yang diambil berdasarkan fokus penelitian di atas yaitu Kota Semarang. Informan dalam penelitian ini yaitu : (1) Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. (2) Kepala Divisi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. (3) Kepala Bidang rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Semarang. (4) Owner UMKM batik Anindyah Lisa Faridah (5) owner UMKM batik mutiara hasta dan katun ungu. (6) LSM /founder Semar cakep Kota Semarang. (7) roemah difabel Kota Semarang.

Data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik dalam menganalisis data yaitu melalui reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dipaparkan Determinan Implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di kota Semarang dengan menggunakan ketepatan proses Riant Nugroho dan Teori Implementasi Van Horn & Van Meter, yaitu sebagai berikut :

1) Ketepatan Proses

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketetapan proses dalam implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di kota Semarang sudah berjalan baik. Semua stakeholder, baik stakeholder pemerintah, stakeholder swasta maupun stakeholder LSM sudah mengetahui dengan baik mengenai hak dan kewajiban mereka dalam pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas.

Dan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang, jika dilihat dari ketepatan proses, pada tahapan implementasi telah berjalan dengan baik, dari sisi sosialisasi kebijakan, implementasi kebijakan dengan sanksi, maupun tanpa sanksi dan evaluasi.

Meskipun begitu pada indikasi Standar Operasional Prosedur (SOP), penulis menemukan bahwa dalam implementasi kebijakan pemberian kerja bagi disabilitas di Kota Semarang, masih belum terdapat SOP khusus yang mengatur implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Ketiadaan SOP ini berimplikasi pada tidak adanya sanksi yang tegas bagi instansi maupun badan usaha yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas.

Untuk ketentuan reward kota Semarang sudah memberlakukan pemberian reward bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari jumlah karyawannya, reward ini biasanya berupa pemberian penghargaan dan kemudahan dalam pengurusan perijinan.

2) Sumber Daya

Dalam penelitian ini, penulis akan menelaah indikator sumber daya dari segi 1) Sumber Daya Manusia 2) Anggaran/Dana 3) Waktu dan 4) Sarana Prasarana. 1) sumber daya manusia, diketahui bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan layanan bagi penyandang

disabilitas melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD). Hal ini menunjukkan bahwa dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) sudah ada itikad baik dari pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas SDM untuk pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di daerah Jawa Tengah. Upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan sumber daya manusia pada implementasi kebijakan pemenuhan hak-hak kerja bagi penyandang disabilitas juga dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Pemerintah Kota Semarang melalui DISNAKER menyebutkan tentang adanya ULD baru di Kota Semarang pada tahun 2022. 2) anggaran/dana, dalam APBN maupun APBD sudah ada anggaran tersendiri untuk membiayai implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan dana untuk disabilitas di kota Semarang di gunakan dalam bentuk pemberian dana langsung ke penyandang disabilitas atau dikelola pemerintah. Namun dalam pemberian langsung ke penyandang disabilitas ditemukan belum optimal karena hanya sebagian dari penyandang disabilitas yang menerima dana tersebut.

3) Sumber daya waktu, Berdasarkan hasil penelitian penulis, dapat diketahui bahwa waktu pelaksanaan kebijakan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang sudah disesuaikan dengan regulasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. bahwa jangka waktu implementasi kebijakan disesuaikan dengan tahun anggaran kegiatan berjalan yakni minimal dua tahun sejak diterapkannya peraturan

perundang-undangan.

4) Fasilitas, dilihat dari segi sarana prasarana dalam implementasi kebijakan pemenuhan hak kerja bagi disabilitas di Kota Semarang, masih membutuhkan dukungan sarana prasarana & aksesibilitas bagi pelaksanaan fungsi layanan disabilitas khususnya di Dinas Ketenagakerjaan. bantuan Fasilitas yang disalurkan secara langsung kepada UMKM ataupun perusahaan di Kota Semarang masih terbilang belum optimal. Terlihat dari penyandang disabilitas ataupun LSM yang pernah dan tidak pernah mendapatkan bantuan sarana prasarana dari pemerintah.

3) Standar dan Sasaran Kebijakan

Dalam penelitian ini standar dan sasaran kebijakan akan dilihat dari 3 aspek penting antara lain a) jumlah disabilitas bekerja b) jumlah perusahaan dan instansi yang memiliki karyawan disabilitas c) jenis pekerjaan yang diampu disabilitas. a) berdasarkan data hasil temuan penulis pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah (2021) menunjukkan bahwa banyak disabilitas sudah bekerja, namun mereka kebanyakan bekerja hanya pada keluarga sehingga pekerjaan mereka tidak di gaji. Paling sedikit yaitu PNS/TNI/Polri maupun legislatif hanya 0,2 persen dari jumlah nya 238.937 tenaga kerja disabilitas. Jadi walaupun data menunjukkan sudah banyak yang bekerja tapi pekerjaan mereka tidak sesuai dengan ragam disabilitas nya.

Jumlah disabilitas yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta masih belum memenuhi target dari kebijakan dan ini disebabkan oleh

berbagai hambatan, baik dari pihak perusahaan maupun dari tenaga disabilitas itu sendiri. Kebanyakan dari kaum disabilitas bekerja pada usaha keluarga mereka sehingga tidak memperoleh gaji. Masih belum terbukanya peluang untuk bekerja dengan baik dan serta masih banyaknya hambatan bagi tenaga kerja disabilitas bekerja banyak diantaranya mereka hanya bekerja sebagai membantu keluarga.

2) Jumlah Perusahaan dan Instansi yang Memiliki Karyawan Disabilitas, berdasarkan data temuan penulis pada informan 1 Terdapat 16.610 perusahaan yang ada di Kota Semarang, diantaranya 16.164 usaha mikro dan 446 usaha makro atau industri besar dan sedang, tapi masih belum mencapai target yaitu setiap perusahaan memiliki karyawan disabilitas minimal 1 persen dari jumlah karyawannya. Diketahui dari data Disnakertrans ada sebanyak 3192 penyandang disabilitas yang bekerja namun kembali lagi bahwa disabilitas kebanyakan bekerja sendiri membantu keluarga bukan bekerja di perusahaan maupun instansi.

3) Berdasarkan hasil temuan penulis pada data Dinas Ketenagakerjaan (2020) menunjukan bahwa hanya terdapat 563 dari disabilitas yang status pekerjaannya berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar, sedangkan terdapat 6111 orang disabilitas yang berusaha dibantu buruh tidak tetap dan tidak dibayar. Ini menunjukkan hanya sedikit sekali disabilitas yang bekerja sesuai dengan kemampuannya sehingga bisa diberikan gaji atau upah normal sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Tidak terpenuhinya kuota, tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ragam kedisabilitas serta tidak mendapatkan gaji yang sesuai merupakan implikasi dari diskriminasi dan stigma negatif dari perusahaan yang merupakan hambatan besar bagi disabilitas untuk menunjukkan serta mengembangkan diri di dunia kerja, Kepala Bidang rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Semarang menyebutkan bahwa sebenarnya sahabat difabel memiliki talenta namun mereka tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka.

4) Lingkungan Sosial dan ekonomi

Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik berpengaruh dalam implementasi kebijakan pemenuhan hak tenaga kerja di Kota Semarang, kondisi lingkungan eksternal juga menentukan berhasil atau tidaknya suatu implementasi.

1) . Kondisi sosial masyarakat Jawa Tengah khususnya Kota Semarang memang belum sepenuhnya sadar akan hak-hak disabilitas dan masih terdapat diskriminasi. Walaupun masih terdapat diskriminasi tapi diharapkan masyarakat untuk lebih mendukung cara-cara yang sudah ditempuh pemerintah untuk tidak terjadi kesenjangan antara disabilitas dan masyarakat normal. Keberadaan disabilitas yang belum diketahui jumlah pastinya, ini terjadi karena masih banyak yang belum memiliki identitas dan adanya kecenderungan pihak keluarga untuk menyembunyikan anak/saudara mereka yang disabilitas dikarenakan malu/minder. Dalam lingkungan kerja, pekerja disabilitas masih mengalami diskriminasi oleh lingkungan sekitar, namun seiring

perkembangan zaman dan teknologi juga mengedukasi masyarakat untuk saling menghormati.

2). kondisi ekonomi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan pemenuhan hak kerja bagi setiap tenaga kerja termasuk disabilitas, jika ekonomi baik maka lapangan kerja akan dibuka sehingga bisa menampung banyak tenaga kerja untuk berpartisipasi di dalamnya. Adanya dukungan ekonomi bagi pemenuhan hak tenaga kerja. Karena Kota Semarang merupakan satu pusat perekonomian provinsi Jawa Tengah Kota Semarang memiliki tingkat perekonomian yang baik ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah usaha kecil, menengah dan besar yang ada di Kota Semarang yang sebenarnya cukup mampu untuk mempekerjakan disabilitas, namun perusahaan masih kurang terbuka untuk mempekerjakan disabilitas dan mereka memiliki berbagai alasan untuk menolak mempekerjakan disabilitas.

3) kondisi politik Indonesia maupun Kota Semarang yang aman dan ideal untuk mendukung implementasi kebijakan pemenuhan hak kerja bagi kaum disabilitas, namun kondisi ini tidak dimanfaatkan dengan baik bagi beberapa pihak. Terdapat beberapa perusahaan yang menjadikan disabilitas sebagai objek dimasa pembangunan perusahaan mereka ini.

FAKTOR PENDUKUNG & FAKTOR PENGHAMBAT

A. Faktor Pendukung

1) Adanya Fasilitas dari Pemerintah

Berdasarkan hasil penelitian penulis ditemukan bahwa adanya faktor pendukung dalam pemenuhan

hak ketenagakerjaan bagi disabilitas yaitu adanya fasilitas dari pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Fasilitas ini berupa adanya kegiatan Job fair atau expo rutin setiap tahunnya yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Adanya faktor pendukung berupa fasilitasi oleh pemerintah telah mendukung implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas Kota Semarang. Melalui job fair ini diharapkan perusahaan (penyedia lowongan kerja) dan para pencari kerja bisa terlayani dengan adanya keterbukaan informasi kerja dan bisa memperluas kesempatan kerja.

2) Adanya Aplikasi Pencari Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Berdasarkan hasil penelitian penulis ditemukan, faktor pendukung dalam implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di Kota Semarang adalah adanya aplikasi pencari kerja bagi disabilitas. Pada tingkat provinsi jawa tengah pemerintah menyediakan fitur lowongan kerja bagi tenaga kerja disabilitas pada aplikasi *bursakerja.jatengprov.go.id*. Serupa dengan pemerintahan provinsi, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang juga memiliki aplikasi yang mempermudah bagi pencari kerja menemukan lowongan pekerjaan. Dalam membantu pencari kerja menemukan lowongan pekerjaan Disnaker Kota Semarang memiliki *Smartnaker.semarangkota.go.id*, teman-teman disabilitas juga bisa mengakses karena nanti pada fitur loker di aplikasi ada dua jenis lowongan yaitu loker umum dan loker disabilitas. selain adanya aplikasi penyediaan lowongan pekerjaan yang

disediakan oleh pemerintah provinsi jawa tengah dan disnaker Kota Semarang, saat ini pencari kerja disabilitas bisa terbantu dengan adanya platform kerjabilas. Yaitu platform online yang menghubungkan tenaga kerja disabilitas dengan lowongan pekerjaan dan bisa diakses untuk disabilitas seluruh indonesia.

B. Faktor Penghambat

1) Peraturan Daerah Kota Semarang yang Belum Tersedia

Faktor penghambat terwujudnya terpenuhinya hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang yaitu belum tersedianya peraturan daerah Kota Semarang yang mengatur tentang disabilitas sebagai tindak lanjut dari perda jateng No. 11/2014 maupun UU No. 8/2016 sebagai kebijakan perlindungan terhadap disabilitas secara nasional di Indonesia. Padahal tujuan utama dari peraturan daerah adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan mewujudkan daerah yang mandiri. Saat ini dalam mewujudkan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas pemerintah Kota Semarang masih mengikuti pergub jawa tengah No. 11/2017 tentang peraturan pelaksanaan peraturan daerah provinsi jateng No.11/2014 tentang pemenuhan hak penyandang disabilitas. Dan saat ini Pemerintah Kota Semarang sedang mempersiapkan Raperda tentang Penyelenggaraan Hak Penyandang Disabilitas untuk menjamin hak-hak disabilitas yang selama ini dirasakan kurang memadai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

2) Pengawasan di Kota Semarang

faktor lain penghambat implementasi ini adalah faktor pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan undang-undang pada bidang ketenagakerjaan. Pengawasan merupakan hal yang penting untuk mencegah penyimpangan atau kendala dalam proses implementasi. Serta sangat penting untuk bisa menegakan keadilan dan perlindungan hak bagi tenaga kerja disabilitas, namun pemerintah Kota Semarang tidak memiliki fungsi ini karena pada lampiran UU No. 23/2014 diuraikan penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan menjadi tugas dan fungsi pemerintahan pusat, sedangkan kewenangan untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tupoksi pemerintahan daerah provinsi. Disebutkan pemerintahan Kota Semarang mempunyai kendala dalam melakukan pengawasan terhadap bagaimana agar perusahaan mempekerjakan disabilitas dan untuk mengawasinya karena sejak Januari 2017 semua policy atau kebijakan fungsi pengawasan yang ada di kab/kota dipindahkan ke tupoksinya ke provinsi. Jadi disnaker Kota Semarang dalam hal pengawasan tidak memiliki tupoksi karena fungsinya dialihkan ke provinsi.

3) Belum Adanya ULD Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

faktor penghambat implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di Kota Semarang adalah

belum dibentuknya Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 33 Ayat 1 UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, maka Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. ULD Ketenagakerjaan ini memiliki tugas memberikan informasi pengembangan karir untuk penyandang disabilitas menyediakan pelatihan keterampilan & pendampingan kerja bagi penyandang disabilitas.

Pemerintahan Kota Semarang memiliki Tim Advokasi Disabilitas (TAD) yang mempunyai tugas pendampingan dan pemenuhan hak difabel salah satunya bidang ketenagakerjaan. Tapi untuk pelayanan khusus bidang ketenagakerjaan dinas tenaga kerja Kota Semarang baru akan membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang bertujuan untuk penguatan tugas dan fungsi dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan.

4), Lingkungan Sosial

faktor lingkungan sosial. Kondisi sosial merupakan bagaimana pandangan masyarakat luas dalam hal ini pihak swasta dan masyarakat mengenai disabilitas yang bekerja. Adanya anggapan dari swasta bahwa disabilitas tidak dapat bekerja secara maksimal menyebabkan terbatasnya lowongan yang mereka untuk disabilitas. Tidak hanya pihak swasta kondisi sosial masyarakat luas juga

masih belum sepenuhnya terbuka untuk mempekerjakan disabilitas. kondisi sosial masyarakat Kota Semarang yang masih memiliki mindset malu memiliki keluarga dengan disabilitas sehingga cenderung untuk menyembunyikannya, dan mindset penyandang disabilitas itu sendiri yang masih merasa minder dan tertutup dan bahkan ada yang merasa mereka masih perlu dikasihani. Selain adanya hambatan intern pribadi dari tenaga kerja penyandang disabilitas baik bagi diri sendiri maupun dari keluarganya, tingkat kemandirian dari disabilitas rendah, terbatasnya aksesibilitas bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk melakukan aktivitas dan mobilitas juga menjadi penyebab sulitnya kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas untuk diimplementasikan di Kota Semarang.

PENUTUP

Setelah dilakukan pembahasan terkait implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di kota semarang dapat disimpulkan bahwa

Determinan pertama, Ketepatan proses dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di kota semarang ditemukan bahwa sudah berjalan baik dilihat dari masing-masing pemangku kepentingan telah mengetahui, paham dan menerima dengan baik mengenai kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Namun, dalam proses pengimplementasian kebijakan belum terdapat SOP yang jelas dan khusus serta belum ada sanksi yang tegas bagi badan usaha yang enggan mempekerjakan disabilitas.

Determinan kedua, Implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan jika dilihat dari sumber daya belum terpenuhi. Sumber daya manusia sudah baik, sumber daya dana/finansial sudah baik karena didanai dari APBD, sumber daya waktu sudah sesuai aturan yaitu minimal 2 tahun sejak peraturan itu ditetapkan. Sumber daya jika dilihat dari ketersediaan sarana prasarana masih belum baik, pemerintahan kota semarang belum memiliki Unit layanan Disabilitas (ULD) ketenagakerjaan.

Determinan ketiga, implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas jika dilihat dari standar dan sasaran kebijakan, jumlah perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di kota semarang masih sedikit dan belum memenuhi kuota 1 persen.

Determinan keempat, implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas jika dilihat dari lingkungan sosial belum baik. Mindset masyarakat swasta maupun penyandang disabilitas itu sendiri yang masih belum terbuka dan mendukung untuk pemenuhan hak ketenagakerjaan disabilitas di kota semarang.

Faktor pendorong bagi keberhasilan implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yakni, adanya fasilitasi dari pemerintah yang berupa job fair/bursa kerja yang dilakukan setiap tahun sekali oleh pemerintah kota semarang dan diikuti pelatihan kerja bagi disabilitas. Serta faktor pendorong kedua yakni adanya aplikasi pencari kerja di *disnakertrans* yaitu *bursakerja.jatengprov.go.id*. Dan *disnaker* kota semarang ada

Smartnaker.semarangkota.go.id serta untuk umum ada aplikasi *Kerjabilitas.com*.

Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di kota semarang yakni pertama, peraturan kota semarang yang belum tersedia hingga kini masih mengacu pada pergub jateng no 11 tahun 2017. kedua, kekosongan fungsi pengawasan di kota semarang karena sejak januari 2017 semua fungsi pengawasan ditarik ke provinsi. ketiga, belum terdapat ULD ketenagakerjaan di disnaker kota semarang dan ini baru akan dibentuk tahun depan. Keempat, lingkungan sosial, yakni pola pikir atau mindset masyarakat, badan usaha maupun penyandang disabilitas sendiri yang masih belum terbuka dan justifikasi bahwa disabilitas tidak dapat bekerja dengan baik.

Rekomendasi terhadap permasalahan determinan yang terkait dengan implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, yaitu :

1) Pemerintah kota semarang perlu segera membentuk Raperda kota semarang. Pembentukan raperda ini diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja disabilitas serta mewujudkan disabilitas yang mandiri. Serta dengan adanya peraturan daerah kota semarang nantinya diharapkan bisa menangani kekosongan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di dinas tenaga kerja Kota Semarang.

2) Disnaker Kota semarang perlu membentuk *Roadmapping* bagaimana tata cara atau konsep untuk badan usaha dalam mempekerjakan disabilitas. Roadmap ini nantinya

berisi, petunjuk cara perekrutan disabilitas, pembukaan lowongan, perlindungan kerja, pemberian gaji serta standar aksesibilitas tempat/lingkungan kerja.

3) Pemerintah Kota Semarang diharapkan lebih serius dan Fokus dalam pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada Dinas Tenaga kerja Kota Semarang serta memberikan fasilitas pendukung ULD secara memadai, sarana-prasarana yang meliputi ruang ULD, fasilitas dan fasilitas pendukung ULD

4) Dalam rangka perbaikan mindset masyarakat dan mental penyandang disabilitas pemerintah Kota Semarang perlu mengedukasi masyarakat, swasta maupun disabilitas itu sendiri secara perlahan dengan memberikan informasi dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban disabilitas di Kota Semarang. Sosialisasi kepada masyarakat dapat diberikan melalui selebaran, informasi pada halaman web smartnaker, Sosialisasi dan informasi untuk badan usaha bisa dilakukan dengan pembekalan ketika perusahaan mengurus perizinan. Sedangkan untuk gebrakan mental disabilitas perlu dilakukan pelatihan kerja dan pemberian motivasi, serta pengadaan seminar-seminar.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

Budi Winarno.2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.

Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

Nugroho, Riant. *Gender & Administrasi Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Syafiie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, teori dan aplikasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Suwitri, Sri. 2009. *Konsep Dasar Kebijakan Publik*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Tri, Yuniningsih. dkk. 2017. *Bunga Rampai Etika Administrasi Publik*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Utomo, Warsito. 2005. *Administrasi Publik Baru, Perubahan Administrasi Negara Ke Administrasi Publik Baru*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Yeremias T. Keban (2014). *“Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu”*.

JURNAL

Aji, Abdul Latief Danu dan Tiyas Nurhariyani. 2017. *Diversitas Dalam Dunia Kerja : Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Universitas Sebelas Maret. Spirit Publik Volume 12. Nomor 2. Oktober 2017.

Cahya, Septian Adi. 2015. *Implementasi PP Nomor 43 Tahun 1998 Pasal 28 Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di PT MADUBARU-PG/PS MADUKISMO*. Jurnal Skripsi. Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho. 2019. *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*. Mimbar Keadilan : Volume 12 Nomor 1.

Juantin, Risqi. *Aspect Labor With Disability In Policy Of Perda DIY Nomor 4 Tahun 2015 In Yogyakarta City*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Kusnawan, I Gede. I Gusti Ngurah Wairocana dan NI Gusti Ayu Diyah Satyawati. *Penerapan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang*

- Disabilitas dalam Penerimaan Tenaga Kerja.* Universitas Udayana.
- Kusuma, Robby Tejamukti. 2015. *Implementasi Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Disabilitas Terkait Kewajiban Pelaku Usaha Dalam Mempekerjakan Penyandang Disabilitas, (Studi di CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Kabupaten Malang).* Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Kusumastuti, Maria Nurma Septi arum. 2016. *Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja.* Jurnal Skripsi. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Nuraviva, Lelly. 2018. *Aksesibilitas penyandang disabilitas terhadap fasilitas publik di Kota Surakarta.* Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Pranoto, Hadian. 2017. *Upaya Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas (tingkat Desa/Kecamatan).* Docplayer. Kanun Jurnal hukum.
- Rahayu, Sugi dan Utami Dewi. *Pelayanan publik Bagi Pemenuhan Hak-hak Disabilitas di Kota Yogyakarta.*
- Ratna, Dessy Grestika. 2018. *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas).* Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rohcmawati, Agustin Erna. Sonhaji dan 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 Review : Volume 5. Nomor 2. Tahun 2016.
- Santoso, Meilanny Budiarti dan Nurliana Cipta ashari. 2017. *Pergeseran Paradigma Dalam Disabilitas.* Intermestic : Journal Of International Studies. e-ISSN.2503.443X. Volume 1, No. 2 . Mei 2017.
- Sari, Mega Pramitha. 2018. *Komisi Pemilihan Umum dan Hak Politik Penyandang Disabilitas oleh Kabupaten Temanggung dalam Pemilihan Bupati Kabupaten Temanggung 2018.* Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Seto, Bimo Andang. 2013. *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik bidang Pendidikan dan Ketenagakerjaan di Kota*

- Surakarta. Skripsi. Universitas
Sebelas Maret.
- Shaleh, Ismail. 2018. *Implementation Of The Fulfilment Of Rights For People With Disability In The Employment In Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Kanun Jurnal Ilmu hukum. Volume 20. Nomor 1. pp 63-82.
- Siringo-Ringo, Dean Penta Uli. 2018. *Respon Bank SUMUT USU Medan Terhadap Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan Disabilitas*. Skripsi Sarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Sulastri, Rani Yeni Widyastuti dan M. Rizky Godjali. 2018. *Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang I dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang*. Prosiding Seminar Nasional Prodi Ilmu Pemerintahan 2018.
- Susiana, Wardah. 2019. *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN*. Universitas Syiah Kuala. Law Reform Universitas Diponegoro: volume 15. Nomor 2. Tahun 2019.
- LAIN -LAIN**
BPS Kota Semarang
- Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Semarang (naker.semarangkota.go.id)
- Open Data Jateng (data. Jatengprov .go.id)
- Perda No.11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- PP No. 60 Tahun 2020 tentang ULD Ketenagakerjaan.
- Permen No. 21 tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan.
- RPJMD Kota Semarang
- UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan