



## **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PEMERINTAH KABUPATEN BUNGO**

**Chanif Nurcholis<sup>1</sup>, Zarmaili<sup>2</sup>, Zulfa Andini<sup>3</sup>**

[hanif@ecampus.ut.ac.id](mailto:hanif@ecampus.ut.ac.id)<sup>1</sup>, [zar1571@yahoo.com](mailto:zar1571@yahoo.com)<sup>2</sup>, [zulfaandini86@gmail.com](mailto:zulfaandini86@gmail.com)<sup>3</sup>

**Universitas Terbuka**

**Abstrak:** Penelitian ini membahas implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan kebijakan, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas dan menggunakan implementasi kebijakan teori T.B Smith. Peneliti menjawab masalah penelitian menggunakan pendekatan implementasi kebijakan (Policy Implementation) dengan perspektif Erklaren. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari informan yang terdiri atas unsur BKPSDM, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Sosial, serta komunitas penyandang disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi UU No. 8 Tahun 2016 di Kabupaten Bungo belum berjalan optimal. Hal ini terlihat dari terbatasnya formasi kerja bagi penyandang disabilitas, belum meratanya fasilitas aksesibilitas di lingkungan kerja, minimnya sosialisasi, serta masih rendahnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam rekrutmen pegawai pemerintah. Faktor pendukung implementasi antara lain adanya regulasi nasional yang menjamin hak kerja penyandang disabilitas serta meningkatnya kesadaran sebagian pihak terkait. Adapun faktor penghambatnya meliputi kurangnya komitmen pelaksana kebijakan, keterbatasan fasilitas, rendahnya akses informasi, stigma sosial, dan minimnya data serta koordinasi antarlembaga. Berdasarkan analisis keempat variabel T.B Smith, dapat disimpulkan bahwa kegagalan implementasi kebijakan di Kabupaten Bungo bukan hanya disebabkan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari tidak adanya regulasi operasional, lemahnya organisasi pelaksana, rendahnya partisipasi kelompok sasaran, lingkungan sosial yang tidak mendukung.

**Kata Kunci:** Pemenuhan Hak Kerja, Penyandang Disabilitas, Implementasi Kebijakan,

### **PENDAHULUAN**

Peluang lapangan pekerjaan dan fasilitas penunjang untuk penyandang disabilitas di setiap daerah di Indonesia harus menjadi perhatian khusus yang menjadi bagian dalam kebijakan pemerintah seperti yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. Kesempatan dalam mengikuti rekrutmen instansi pemerintah yang diberikan harus menyertakan penyandang disabilitas termasuk fasilitas yang akan membantu mereka selama bekerja. Beberapa daerah di Indonesia sudah ada yang mengimplementasikan dalam

bentuk peraturan daerah maupun kebijakan secara nyata seperti di Kota Yogyakarta dengan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas serta instansi yang khusus menangani difabel yaitu Unit Pelayanan Disabilitas. Termasuk Provinsi Jambi dengan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2022 tentang perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas Pemprov juga menyiapkan Unit Layanan Serap Tenaga Kerja Disabilitas serta memberikan piagam penghargaan kepada perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja disabilitas.

Seperti yang tercantum pada Pasal 53-57 dalam UU tersebut. Pasal 53 menyebutkan Hak atas pekerjaan dan pekerjaan layak yang mana Penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan dan bekerja di lingkungan yang aman, sehat, dan layak dan Negara berkewajiban memfasilitasi dan mempermudah untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Di Kabupaten Bungo Penyandang disabilitas masih terbatas pada sektor tertentu terbatasnya jenis pekerjaan yang benar benar terbuka dan inklusif di instansi pemda, serta dominannya pemberian pekerjaan bersifat insidental atau berbasis program bantuan sosial ketimbang posisi kerja yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa hak atas pekerjaan “layak” yang dijamin Pasal 53 belum sepenuhnya terwujud dalam konteks struktur pasar kerja di Kabupaten Bungo.

Pada Pasal 54 menjelaskan Dilarang keras diskriminasi dalam rekrutmen, penempatan, promosi, pengembangan karier, dan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada status disabilitas, Kabupaten Bungo rekrutment CPNS 2024 formasi khusus disabilitas hanya ada 3 yakni formasi 1). Dinas Pendidikan formasi Penata Kelola system & TI, 2). UPT Puskesmas Rimbo Tengah formasi penata Kelola layanan Kesehatan, 3). Kantor Camat Bungo Dani formasi penata Kelola pemerintah. Yang mana hal ini tidak selaras dengan pasal 55 yang berbunyi tersedianya kuota 2% bagi Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan di instansi pemerintah, Kabupaten Bungo penerapan kuota 2% ini masih terbatas dan belum terlihat secara jelas dalam data kepegawaian OPD dan pada pengumuman formasi CPNS 2024 disabilitas dibutuhkan 3 orang yang mana disetiap formasi dibutuhkan 1 orang.

Pasal 56 UU No. 8 Tahun 2016 mengatur kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja, seperti akses arsitektural, teknologi bantu, dan penyesuaian tugas/jam kerja bila diperlukan Di Kabupaten Bungo sudah ada pembangunan jalur khusus difabel di Kantor Samsat dan kejaksaan. Namun, fasilitas aksesibilitas seperti ramp, toilet khusus, atau penyesuaian ruang kerja masih terbatas pada beberapa lokasi pelayanan publik dan belum menyentuh seluruh instansi pemerintah Kabupaten Bungo. Pasal 57 menjamin bahwa penyandang disabilitas berhak atas jaminan sosial dan jaminan ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja lain, termasuk perlindungan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun. Ketentuan ini menegaskan bahwa hak kerja tidak hanya berkaitan dengan akses pekerjaan, tetapi juga dengan keberlanjutan dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan.

Kabupaten Bungo memiliki jumlah penyandang disabilitas tertinggi kedua di Provinsi Jambi (sekitar 2.040 orang pada tahun 2019), namun pemenuhan hak-hak mereka, termasuk akses kerja, masih minim dengan fasilitas publik dan pelayanan yang belum ramah disabilitas. Pemerintah Kabupaten Bungo juga harus memastikan penyediaan peluang kerja yang setara bagi penyandang disabilitas di berbagai sektor, sesuai dengan ketentuan undang-undang. Fasilitas dan sarana pendukung yang ramah disabilitas harus disediakan secara memadai untuk menghilangkan hambatan akses

dan meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dan program pemberdayaan yang spesifik bagi penyandang disabilitas perlu dikembangkan secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang inklusif. Sosialisasi dan kampanye kesadaran kepada masyarakat dan pelaku usaha harus diperkuat agar paradigma inklusi dalam dunia kerja semakin mengakar dan dilaksanakan secara konsisten. Sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif harus dilakukan untuk memastikan implementasi undang-undang sesuai dengan standar hak asasi manusia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih terbatas di berbagai sektor pemerintahan begitupun Di Kabupaten Bungo. Fasilitas pendukung seperti aksesibilitas tempat kerja dan sarana transportasi bagi penyandang disabilitas belum semuanya terpenuhi secara optimal. Pemerintah daerah telah mengeluarkan beberapa kebijakan dan program untuk mendorong pemberdayaan penyandang disabilitas, namun efektivitas dan jangkauannya perlu ditingkatkan. Tingkat kesadaran pelaku usaha tentang pentingnya inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja masih rendah, sehingga menciptakan tantangan dalam pelaksanaan undang-undang tersebut

Pada rekrutment CPNS 2024 Kabupaten Bungo untuk penyandang disabilitas hanya ada 3 formasi dan masing-masing formasi hanya butuh satu orang saja yang lulus, dari 3 formasi Kab.Bungo tersebut tidak ada penyandang disabilitas yang lulus SKD. Dan sampai saat ini Di Kabupaten Bungo belum ada Dinas-Dinas manapun yang melibatkan Disabilitas untuk berkerja, meskipun regulasi nasional mewajibkan alokasi minimal 2% kuota bagi penyandang disabilitas di setiap instansi pemerintah. Seharusnya BKPSDM Kabupaten Bungo lebih peka lagi terhadap teman-teman difabel dengan menerbitkan surat keputusan khusus yang mengonfirmasi alokasi kuota disabilitas, Menyediakan akomodasi yang layak selama seleksi (tempat aksesibel, alat bantu, waktu tambahan) serta Sosialisasi aktif kepada komunitas disabilitas tentang peluang formasi.

TABEL 1.1 Jumlah Penyandang Disabilitas Kabupaten Bungo  
Tahun 2021

| NO  | KECAMATAN                 | JUMLAH PENYANDANG<br>DISABILITAS |
|-----|---------------------------|----------------------------------|
| 1.  | Tanah Sepenggal Lintas    | 117                              |
| 2.  | Bathin II Pelayang        | 50                               |
| 3.  | Bathin III Ulu            | 56                               |
| 4.  | Bathin III                | 14                               |
| 5.  | Muko-muko Bathin VII      | 9                                |
| 6.  | Pelepat Ilir              | 19                               |
| 7.  | Pelepat                   | 62                               |
| 8.  | Jujuhan Ilir              | 47                               |
| 9.  | Jujuhan                   | 50                               |
| 10. | Bathin II Babeko          | 20                               |
| 11. | Pasar Muaro Bungo         | 11                               |
| 12. | Limbur Lubuk<br>Mengkuang | 10                               |
| 13. | Rimbo Tengah              | 53                               |
| 14. | Tanah Sepenggal           | 7                                |
| 15. | Rantau Pandan             | 16                               |
| 16. | Bungo Dani                | 1                                |
| 17. | Tanah Tumbuh              | 4                                |

|               |            |
|---------------|------------|
| <b>JUMLAH</b> | <b>546</b> |
|---------------|------------|

*Sumber: National Paralympic Commitee of Indonesian (NPCI)*

Dari data NPCI diatas Kabupaten Bungo sendiri Tahun 2021 penyandang disabilitas berjumlah sebanyak 546 Orang, yang berusia produktif (15-64 Tahun) sebanyak 364 Orang dan Usia Tidak Produktif (0-14 dan 65 Tahun keatas) sebanyak 133 Orang. Dari jumlah tersebut yang berusia produktif terdapat banyak penyandang disabilitas angkatan kerja yang tidak berkerja dan tidak dipekerjakan oleh instansi-instansi pemerintahan. diharapkan pemerintah Kabupaten Bungo juga dapat mengimplementasikan undang-undang No.8 tahun 2016 tersebut seperti Disdukcapil Provinsi Jambi yang sudah lebih dulu bergerak dan peka mengenai hal ini.

Data dari Bungo Dalam Angka 2024 menyatakan Jumlah Pengawai Negeri Kabupaten Bungo pada 2023 berjumlah 4.419 Orang, dari data tersebut pemerintah Kabupaten Bungo seharusnya menyerap 2% dari jumlah pegawai untuk memperkerjakan penyandang disabilitas. Pemerintah Daerah seharusnya mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terhadap Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Kabupaten Bungo dengan adil, mudah diakses teman-teman disabilitas, menyediakan banyaknya akses pekerjaan bagi disabilitas. Tetapi Di Kabupaten Bungo Implementasi Undang-Undang tersebut belum membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang layak, nyaman dan terlindungi hukum.

Penelitian ini melengkapi kajian sebelumnya terkait pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas yang berfokus pada fasilitas dari segi fisik dan sensorik, perlindungan pemenuhan hak pekerjaan, kendala dan solusi mengakses pekerjaan, dan pengesahan legislasi yang mendukung pemenuhan hak kerja penyadang disabilitas dengan kontekstualisasi hukum di Kabupaten Bungo, memperkaya pemahaman mengenai hak kerja penyandang disabilitas di tingkat regional.

Sosialisasi dari pemerintah dianggap sebagai penghambat utama dalam implementasi UU No. 8 Tahun 2016 terkait pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Bungo karena merupakan faktor awal yang krusial dalam teori T.B. Smith, di mana ketidakjelasan pemahaman kebijakan menyebabkan keseluruhan variabel lain terganggu.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas penelitian ini akan berfokus pada implementasi Undang-undang nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas Di Kabupaten Bungo dengan mengoptimalkan sumber daya manusia tanpa diskriminasi agar mampu berkontribusi dalam memajukan daerah dan menjadikan hambatan sebagai peluang..

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menjawab masalah penelitian dengan menggunakan pendekatan implementasi kebijakan (policy implementation approach) dengan perspektif Erklären, yaitu menjelaskan secara empiris bagaimana kebijakan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 diimplementasikan di Kabupaten Bungo. Pendekatan ini digunakan karena obyek material penelitian adalah implementasi kebijakan publik, sehingga analisis diarahkan untuk menjelaskan hubungan antara kebijakan, organisasi pelaksana, kelompok sasaran, dan lingkungan sebagaimana dikonseptualisasikan dalam teori T.B. Smith. Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan membangun makna subjektif (verstehen), tetapi menjelaskan secara objektif bagaimana kebijakan bekerja atau gagal bekerja dalam realitas.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain analisis implementasi kebijakan,

yaitu desain penelitian yang berfokus pada pengujian kesenjangan antara norma kebijakan (das sollen) dan realitas pelaksanaan (das sein).

Desain ini digunakan untuk:

1. Mengidentifikasi bentuk implementasi kebijakan
2. Menganalisis faktor pendukung dan penghambat
3. Menjelaskan penyebab kegagalan atau keberhasilan implementasi

Metode yang digunakan adalah metode analisis empiris berbasis data lapangan, yaitu metode yang mengumpulkan dan menganalisis data faktual mengenai pelaksanaan kebijakan di Kabupaten Bungo, Metode ini digunakan agar dapat memberikan suatu inovasi atau kualitas layanan bagi disabilitas yang bertujuan untuk pemenuhan hak kerja bagi disabilitas di Kabupaten Bungo. Metode ini tidak bertujuan menguji hipotesis statistik, tetapi menjelaskan fenomena implementasi kebijakan secara sistematis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari: wawancara, observasi, dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Kebijakan Berdasarkan T.B Smith**

Data yang dipaparkan dalam bab ini merupakan hasil pengumpulan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagaimana dijelaskan pada Bab III. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan T.B. Smith untuk menjelaskan bagaimana kebijakan dijalankan di Kabupaten Bungo. Dalam praktiknya, pemenuhan hak kerja belum terlihat melalui program kuota pekerja disabilitas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bungo. Dari terlaksananya implementasi kebijakan tersebut diharapkan bisa mempermudah kelompok disabilitas dalam memperoleh hak kerja.

Data dari Bungo Dalam Angka 2024 menyatakan Jumlah Pegawai Negeri Kabupaten Bungo pada 2023 berjumlah 4.419 Orang, dari data tersebut pemerintah Kabupaten Bungo seharusnya menyerap 2% dari jumlah pegawai untuk memperkerjakan penyandang disabilitas, dari ribuan Pegawai negeri di Pemda Kab.Bungo tidak ada 2%nya dari difabel. Pemerintah Daerah seharusnya mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terhadap Pemenuhan Hak Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Kabupaten Bungo dengan adil, mudah diakses teman-teman disabilitas, menyediakan banyaknya akses pekerjaan bagi disabilitas. Tetapi Di Kabupaten Bungo Implementasi Undang-Undang tersebut belum membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang layak, nyaman dan terlindungi hukum.

#### **A. Idealized policy (Kebijakan yang diidealkan)**

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan hak yang sama dalam pekerjaan tanpa diskriminasi. Penerapan kebijakan yang inklusif dan partisipatif sangat penting untuk memberdayakan dan melindungi hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Idealized policy (kebijakan yang diidealkan) dalam implementasi UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Bungo yakni: Kesetaraan Kesempatan Kerja: Penyandang disabilitas harus diperlakukan setara dalam memperoleh pekerjaan dan perlindungan hukum, Kuota Pekerjaan Afirmatif: Ada kuota minimal 2% untuk instansi pemerintah dan 1% untuk swasta bagi penyandang disabilitas, Regulasi yang terukur Di Kabupaten Bungo harus memiliki peraturan detail mengenai hak pekerjaan penyandang disabilitas dan mekanisme pemantauan.

Aksesibilitas dan Akomodasi lingkungan kerja harus direncanakan agar dapat diakses penyandang disabilitas. Pengembangan Karier: Program pelatihan dan rekrutmen harus inklusif untuk mendukung karier penyandang disabilitas. Perlindungan Hukum: Melarang pemutusan hubungan kerja dan diskriminasi, serta menyediakan mekanisme pengaduan. Keterlibatan Masyarakat Sipil: Organisasi penyandang disabilitas harus terlibat dalam pembuatan dan evaluasi kebijakan. Terkait hal tersebut Bapak Muhammad fathoni, AP., M.Si selaku Kepala BKPSDMD Kabupaten Bungo mengatakan

“Untuk saat ini belum ada kebijakan tentang pemenuhan hak kerja bagi disabilitas yang dibuat Pemda Kab.Bungo. Namun, kalau diinstansi BKPSDMD juga tidak ada peraturan tentang kebijakan pemenuhan hak kerja untuk mereka. Tapi untuk perekrutan CPNS tahun 2024 formasi Penyandang Disabilitas ada di kabupaten Bungo sebanyak 3 Formasi. Disetiap CPNS kami mengusahakan mengadakan Formasi untuk Disabilitas, tetapi banyak penyandang Disabilitas yang tidak mendaftar pada formasi tersebut. Program Perkembangan dan Pelatihan kerja untuk teman-teman disabilitas dari Pemerintah Bungo”

Berdasarkan wawancara dengan BKPSDM, tidak terdapat regulasi daerah yang mengatur pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan belum memenuhi unsur idealized policy dalam teori T.B. Smith, yaitu kejelasan norma dan instrumen kebijakan. Secara normatif, UU No. 8 Tahun 2016 mewajibkan pemerintah menyediakan akses kerja bagi penyandang disabilitas, namun secara empiris kewajiban tersebut belum diterjemahkan dalam kebijakan operasional di Kabupaten Bungo. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan lemahnya implementasi kebijakan di tingkat daerah akibat ketiadaan regulasi turunan. Ketua NPCI Kabupaten Bungo juga menyatakan

“Iya, tidak ada regulasi untuk kami mengenai pemenuhan hak kerja di lingkup pemerintah Kabupaten Bungo sampai saat ini, Kalau untuk pelatihan kerja itu ada nya dulu sekali sudah lama tidak ada lagi. Peraturan khusus untuk pemenuhan hak kerja Di Kabupaten Bungo belum jelas sekali baik Pergub atau Perbup, baru ada RANPERDA tentang perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas pada 2025 dilakukakn oleh DPRD Bungo hal itu kami harapkan agar regulasinya cepat di sahkan dan di implementasikan dengan semestinya ”

Pernyataan dari ketua NPCI Kabupaten Bungo diatas, Penyandang disabilitas belum sepenuhnya dilindungi Hukum baik peraturan Hak kerja maupun peraturan perlindungan hak kerja belum ada perda Kab.Bungo. Terlihat bahwa Regulasi mengenai pemenuhan hak kerja belum berjalan dengan baik. Di Kab.Bungo rekrutment CPNS 2024 menyediakan 3 formasi disabilitas tapi tidak ada pendaftar, serta minim pelatihan kerja dari pemerintah dan Tak ada regulasi hak kerja seperti Perbup. Dan Belum ada Perda turunan UU No. 8/2016 soal hak kerja, hanya Ranperda 2025 oleh DPRD yang diharapkan cepat disahkan dan diimplementasikan. , hal ini disampaikan juga oleh Kabid Sosial Dinas Sosial Kab.Bungo

“Di Kabupaten Bungo ini belum ada peraturan turunan dari Undang-undang tersebut mengenai pemenuhan hak kerja mereka, baru Ranperda yang dilakukan oleh DPRD tahun kemarin semoga bisa secepatnya direalisasikan UU/Perda untuk teman-teman difabel DiKab.Bungo”

Berdasarkan wawancara diatas dari beberapa informan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa belum ada kebijakan/daerah regulasi khusus hak kerja disabilitas di pemda Bungo. Data tersebut menunjukkan bahwa kebijakan belum diterjemahkan ke dalam regulasi operasional di tingkat daerah. Hal ini bertentangan dengan konsep

idealized policy dalam teori T.B. Smith yang mensyaratkan kejelasan norma dan instrumen kebijakan. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan pemerintah menyediakan akses kerja bagi penyandang disabilitas, namun secara empiris kebijakan tersebut belum diinstitusionalisasikan dalam bentuk peraturan daerah di Kabupaten Bungo.

#### B. Target groups (Kelompok Sasaran)

Dalam kerangka teori T.B. Smith, Target Groups (kelompok sasaran) adalah mereka yang paling langsung dipengaruhi oleh suatu kebijakan dan yang harus mengadopsi pola pola perilaku baru sesuai dengan kebijakan yang diimplementasikan. Dalam konteks implementasi UU No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas untuk hak kerja di Kabupaten Bungo, target groups dapat diurai sebagai berikut : Penyandang disabilitas menjadi kelompok sasaran utama untuk mendapatkan hak atas pekerjaan sesuai kemampuan dan kualifikasi mereka, dengan partisipasi dalam pelatihan dan pengaduan diskriminasi yang berpengaruh pada keberhasilan di Bungo. Pekerja non disabilitas di instansi pemerintah, BUMD, dan perusahaan swasta diharapkan mengadopsi interaksi inklusif dan tidak diskriminatif, yang akan menciptakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Keluarga dan masyarakat lokal juga berperan penting, karena sikap mereka dapat mempengaruhi partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja melalui dukungan sosial. Organisasi penyandang disabilitas dan lembaga masyarakat sipil harus aktif dalam advokasi dan edukasi, yang akan memperkuat implementasi UU No. 8 Tahun 2016 mengenai hak kerja di tingkat lokal. Mengenai Hal ini Bapak Mardias selaku Ketua NPCI mengatakan

“Sebenarnya dari Undang-undang tersebut mengimplementasikan kelompok sasarannya kami para disabilitas ini kan, namun untuk sesuai dengan regulasi pemenuhan hak kerja bagi disabilitas di Kabupaten Bungo belum ada baik di swasta maupun pemerintah. Untuk rekrutmen CPNS itu memang ada untuk disabilitas tapi jarang yang mendaftar mungkin formasinya tidak cocok, atau Pendidikan terakhir dan sebagainya. Kalau untuk sosialisasi tentang penerima atau lowongan CPNS atau pekerja formal lainnya itu tidak ada. Beberapa penyandang disabilitas juga kurang percaya diri atau tidak mengetahui haknya, sehingga tidak aktif memanfaatkan peluang kerja.”

Dari pernyataan diatas hal ini disebabkan ketidaksesuaian formasi dan kualifikasi pendidikan dengan profil disabilitas, serta lemahnya sistem sosialisasi lowongan pekerjaan formal kepada kelompok sasaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nazifah, 2024) yang menunjukkan rendahnya partisipasi disabilitas akibat kurangnya sosialisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regulasi di Kabupaten Bungo belum sepenuhnya mewujudkan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas secara efektif dan inklusif, Bapak Effendi bidang Hubungan Industrial Disnaker Kab.Bungo juga mengatakan.

“Kalau untuk penerimaan CPNS itu di BKPSDM, Disnaker lebih ke pekerjaan atau Perusahaan swasta. Kami Disnaker ini membuka lowongan untuk semua orang, sasarannya tidak hanya disabilitas saja. Seperti Job Fair tahun kemarin itu kami membuka stand-stand untuk Perusahaan merekrut pekerja dan tidak ada lowongan untuk disabilitas kala itu, untuk saat ini, di Perusahaan swasta ada 7 orang yang berkerja di PT Bungo.”

Dari pernyataan Beberapa wawancara dengan beberapa informan tersebut Kelompok sasaran adalah penyandang disabilitas di Kabupaten Bungo yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan layak dan kesempatan yang setara sebagaimana diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun dalam praktiknya, kelompok ini masih sering mendapat hambatan struktural dan sosial,

seperti stigma dan akses terbatas terhadap kesempatan kerja formal, Kondisi ini menunjukkan bahwa kelompok sasaran tidak sepenuhnya mengadopsi kebijakan. Dalam perspektif T.B. Smith, kegagalan implementasi terjadi karena lemahnya komunikasi kebijakan dan ketidaksesuaian antara desain kebijakan dan kondisi sosial kelompok sasaran. penyandang disabilitas di Kabupaten Bungo belum terlibat aktif dalam mekanisme kebijakan ketenagakerjaan daerah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, banyak dari mereka belum mendapatkan bentuk pelayanan sosial secara menyeluruh, termasuk aspek pemberdayaan sosial dan kesempatan kerja. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi dan pemberdayaan kelompok sasaran dalam kebijakan pemenuhan hak kerja. Dalam teori Smith, respon dan tingkat kesadaran kelompok sasaran terhadap kebijakan menjadi indikator penting. Di Kabupaten Bungo, kesadaran penyandang disabilitas terhadap hak kerja mereka masih rendah, terutama karena kurangnya sosialisasi pemerintah daerah dan lembaga pelaksana seperti Dinas Sosial P2KB & P3A. Akibatnya, kelompok sasaran sulit menuntut hak atau berpartisipasi secara aktif dalam implementasi kebijakan.

### C. Implementing organization (Organisasi pelaksana)

Indikator meliputi hierarki komando yang jelas, disposisi pelaksana (sikap dan komitmen), serta sumber daya (SDM, anggaran, infrastruktur). Koordinasi internal dan eksternal menentukan kemampuan organisasi menjalankan kebijakan tanpa penyimpangan. Menurut T.B. Smith, Implementing Organization adalah instansi/badan yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan berinteraksi dengan kelompok sasaran secara langsung (Nurmayana Siregar,2022).

| No | Organisasi            | Fungsi Utama                                           |
|----|-----------------------|--------------------------------------------------------|
| 1  | Dinas Sosial P2KB P3A | Rehabilitasi sosial, data disabilitas, jaminan sosial. |
| 2  | Disnakertrans         | Penyaluran kerja, pengawasan kuota, pelatihan.         |
| 3  | BKD                   | Rekrutmen ASN dengan kuota 2%.                         |
| 4  | DPRD Bungo            | Penyusunan Ranperda perlindungan disabilitas.          |
| 5  | BUMDN/BUMD/Swasta     | Pemenuhan kuota kerja 1%-2%.                           |
| 6  | PPDI Kabupaten Bungo  | Advokasi & pendampingan komunitas disabilitas.         |

Menurut Kepala BKPSDM Kab.Bungo Pak Fathoni mengatakan bahwa agar kebijakan tersebut berjalan, kolaborasi antar organisasi pelaksana harus jelas dan bekerjasama dengan baik

“BKPSDM sebagai organisasi pelaksana sudah membuka penerimaan CPNS, terakhir tahun 2024 kemarin kami membuka 3 formasi untuk disabilitas dilingkup pemerintah, tidak ada disabilitas yang mendaftar di formasi tersebut. Ditahun ini jika CPNS dibuka Kembali, Insyaallah akan ada juga formasi untuk teman-teman disabilitas dan kita berharap mereka mendaftar di formasi yang telah disediakan. Dan kedepannya ada kolaborasi antar dinas lainnya mengenai hal ini”

Berdasarkan wawancara dengan Pak Fathoni bahwa BKPSDM sudah membuka perekrutan pada tahun 2024 namun tidak ada penyandang disabilitas yang mendaftar di formasi tersebut, hal ini menunjukkan lemahnya kapasitas organisasi pelaksana, baik dari sisi sumber daya maupun komitmen kebijakan. Dalam teori T.B. Smith, organisasi pelaksana merupakan faktor kunci keberhasilan implementasi. Ketidaksiapan organisasi ini menjadi penyebab utama kebijakan tidak berjalan efektif. Menurut Ketua Tuna Netra Kabupaten Bungo Bapak Jafriadi

“kalau untuk sosialisasi dari pemerintah mengenai lowongan kerja itu tidak ada, kami mencari tahu sendiri, di swasta juga kami mencari lowongan sendiri atau info dari yang lain, dan semua Organisasi pelaksana bisa berkolaborasi

membentuk Unit Layanan Disabilitas untuk kami seperti di Kota Jambi itu sudah ada ULD ini, sehingga bisa membantu mempermudah kami para disabilitas ini, untuk mendaftar CPNS tahun 2024 itu kami komunitas kurang tau karena kan itu daftarnya individu, semoga ada yang daftar kalau memang ada formasinya.”

Hasil wawancara dengan beberapa Informan diatas menunjukkan bahwa Kolaborasi antar organisasi pelaksana antar pemerintah masih lemah mengenai pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas, belum ada program yang dilahirkan dari kolaborasi dinas-dinas terkait, Kondisi ini bertentangan dengan kewajiban pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 yang mengharuskan penyediaan kesempatan kerja yang inklusif. Kolaborasi antar organisasi pelaksana harus jelas untuk sukses kebijakan, Tak ada sosialisasi lowongan kerja dari pemerintah, diharapkan organisasi pelaksana berkolaborasi membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) untuk memudahkan akses difabel.

#### **D. Inveronmental factors (Faktor Lingkungan)**

Teori Smith juga menekankan pentingnya dukungan eksternal terhadap kelompok sasaran. Namun di Kabupaten Bungo, penelitian menunjukkan minimnya dukungan lingkungan sosial dan ekonomi terhadap penyandang disabilitas yang ingin bekerja. Stereotip negatif dan belum adanya program pemberdayaan ketenagakerjaan yang inklusif ikut memperlemah posisi kelompok sasaran.

Di Kabupaten Bungo beberapa kecamatan jauh dari pusat kota (Pelepat Ilir, Limbur Lubuk Bengkuang, Bathin III Ulu) dengan waktu tempuh 1–2 jam dan akses jalan buruk, menyulitkan penyandang disabilitas mengakses pelayanan. Dari Masyarakat Rendahnya kesadaran terhadap hak penyandang disabilitas mereka sering dipandang sebelah mata dan Masih terjadi diskriminasi dalam kesempatan pekerjaan dan fasilitas umum; penyandang disabilitas hidup rentan dengan ekonomi rendah serta Pemberdayaan sosial tidak optimal untuk penyandang disabilitas di daerah terpencil bantuan hanya menjangkau kecamatan dekat pusat (Cadika, Rimbo Tengah, Pasir Putih). Kepala BKPSDM Kab.Bungo Mengatakan

“Kondisi sosial dan Stigma negatif masyarakat Bungo yang memandang penyandang disabilitas kurang produktif menyebabkan diskriminasi perekrutan di swasta dan pemerintah, ditambah keluarga sering menyembunyikan anggota disabilitas karena malu dan fasilitas kerja di Bungo belum ramah disabilitas. Anggaran daerah terbatas prioritas darurat, koordinasi lemah antar-dinas tanpa Unit Layanan Disabilitas serta Ranperda DPRD 2025 belum disahkan”

Dari pernyataan diatas beberapa factor lingkungan yang bisa menjadi penghambat dan pendukung jalannya kebijakan UU No.8 Tahun 2016 tentang pemenuhan hak kerja di Kabupaten Bungo, Faktor lingkungan sosial dan ekonomi di Kabupaten Bungo belum mendukung implementasi kebijakan. Stigma sosial dan rendahnya tingkat pendidikan memperkuat hambatan struktural bagi penyandang disabilitas. Dalam perspektif teori implementasi, lingkungan yang tidak kondusif akan memperlemah efektivitas kebijakan, meskipun kebijakan tersebut secara normatif sudah baik. Dari faktor eksternal ini hendaknya dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan Di Kabupaten Bungo. Ketua NPCI juga mengatakan

“Kalau factor Lingkungan yang utama itu jarak yang jauh bagi teman-teman disabilitas, Keterbatasan fasilitas dan teknologi (akses jalan, transportasi, komunikasi, alat kerja) yang membuat penyandang disabilitas sulit masuk ke pasar kerja sehingga sulit bagi mereka untuk datang ke tempat kerja atau pelatihan, kurangnya edukasi didunia usaha, masyarakat, dan bahkan sebagian penyandang disabilitas sendiri belum banyak memahami hak kerja menurut UU 8/2016 dan konsep lingkungan kerja

inklusif, sehingga budaya inklusi belum terbentuk.”

Hasil wawancara mengenai fenomena factor lingkungan atau eksternal ini (sosial, infrastruktur, ekonomi) lebih banyak menghambat daripada mendukung keberhasilan kebijakan di Bungo, hal ini mempengaruhi partisipasi penyandang disabilitas secara keseluruhan. Keterbatasan fasilitas/teknologi (akses jalan, transportasi, komunikasi, alat kerja) sulitnya akses pasar kerja/pelatihan, kurang edukasi dimasyarakat maupun komunitas disabilitas sendiri soal hak UU 8/2016 & lingkungan inklusif, sehingga budaya inklusi belum terbentuk Di Kabupaten Bungo. Serta Temuan ini konsisten dengan penelitian Ananta (2021) yang menunjukkan bahwa faktor sosial menjadi penghambat utama akses kerja disabilitas.

## **2. Analisis Integratif Implementasi Kebijakan**

Berdasarkan analisis keempat variabel T.B. Smith, dapat disimpulkan bahwa kegagalan implementasi kebijakan di Kabupaten Bungo bukan hanya disebabkan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari:

- tidak adanya regulasi operasional
- lemahnya organisasi pelaksana
- rendahnya partisipasi kelompok sasaran
- lingkungan sosial yang tidak mendukung

## **3. Faktor-faktor Pendukung dan penghambat dalam mengimplementasi kebijakan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang pemenuhan kerja penyandang disabilitas Di Kabupaten Bungo.**

### **1) Beberapa faktor pendukung implementasi**

Faktor Pendukung agar berjalannya Kebijakan Undang-undang ini dengan adanya Komitmen politik DPRD Bungo dan Pemkab untuk menyusun Ranperda Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Keterlibatan organisasi penyandang disabilitas seperti PPDI Kabupaten Bungo yang menjadi mitra dalam advokasi dan sosialisasi hak. Menurut Ketua NPCI Bapak Mardias, factor pendukung agar berjalannya Undang-undang No.8 Tahun 2016 tentang pemenuhan hak kerja di Pemerintah Kabupaten Bungo.

“Adanya Ranperda Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas oleh DPRD Bungo sedang membahas Ranperda yang diharapkan segera disahkan untuk meningkatkan kesadaran, perlindungan, dan jaminan kesejahteraan; penyandang disabilitas berharap perda ini dapat meningkatkan kualitas hidup agar lebih mandiri. Komitmen dari DPRD dan Pejabat Daerah dalam memastikan setiap warga termasuk penyandang disabilitas memiliki kesempatan sama dalam pendidikan dan pekerjaan. PPDI Bungo dan organisasi seperti Gerkatin, PERTUNI, NPCI hadir untuk mendorong advokasi dan membela hak-hak penyandang disabilitas. Terdapat sosialisasi UU No. 8/2016 secara berkala yang meningkatkan pengetahuan dan kesadaran penyandang disabilitas mengenai hak-hak mereka dan mendapat pelatihan keterampilan dan rehabilitas sosial, meskipun jangkauan belum merata hingga daerah terpencil.”

Dari pernyataan Ketua NPCI tersebut factor pendukung harus ada kesadaran diri dari Penyandang Disabilitas untuk Mandiri dan memiliki motivasi untuk tidak hanya bergantung pada belas kasihan, tetapi ingin mandiri secara ekonomi melalui pekerjaan serta keluarga mendukung penyandang disabilitas untuk berprestasi dan bekerja dan ada unsur masyarakat yang siap berkolaborasi.

### **2) Faktor penghambat utama**

Yang menjadi factor penghambat yakni Dana tidak seimbang yang mana perencanaan dana khusus penyandang disabilitas kurang memadai dan peran pemerintah belum efektif dalam memberikan jaminan sosial dan kesejahteraan serta

realisasi rendah dan implementasi belum sempurna, Minimnya regulasi turunan daerah yang spesifik mengatur kuota pekerjaan disabilitas dan sanksi bagi pelanggar. Keterbatasan data, anggaran, dan kapasitas dinas terkait (misalnya Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, dan Dinas Tenaga Kerja) sehingga belum terbentuk program pelatihan kerja dan penempatan yang sistematis bagi penyandang disabilitas.

Faktor Penghambat Implementasi Undang-undang tersebut di Kabupaten Bungo karena belum efektifnya Peran pemerintah daerah mengenai jaminan sosial & kesejahteraan belum optimal karena keterbatasan anggaran, koordinasi antar instansi belum maksimal antara Dinsos, Disnaker, BKD dan Penyandang disabilitas perlu ditingkatkan, serta implementasi perda belum konsisten dan belum adanya payung hukum khusus sebelum Ranperda 2025 selesai.

Terdapat masalah dalam mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang pemenuhan hak kerja Di Kabupaten Bungo. Seperti saat seleksi CPNS Kab.Bungo 2024 Formasi untuk Penyandang Disabilitas tersedia dalam tiga instansi pemerintah daerah. Namun, tidak ada satu pun penyandang disabilitas yang lolos seleksi seperti yang tertera pada gambar 1.1.

| No. | No. Peserta | Nama                            | Tempat Lahir | Pendidikan | Kategori | Nilai SKD | Nilai SKB | Nilai SKC | Nilai SKD | Nilai SKB | Nilai SKC | Nilai SKD | Nilai SKB | Nilai SKC | Nilai SKD | Nilai SKB | Nilai SKC |
|-----|-------------|---------------------------------|--------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1   | 5503        | Pemerintah Kab. Bungo           |              |            |          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 2   | JP4291386   | PENATA KELOLA LAYANAN KESEHATAN |              |            |          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 3   | 55030109    | PENYANDANG DISABILITAS          |              |            |          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 4   | 2           | PENYANDANG DISABILITAS          |              |            |          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |

Gambar 1.1 Pengumuman Seleksi CPNS Kab.Bungo 2024

Penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam kaitannya dengan hak kerja masih menunjukkan kesenjangan di lapangan. Penelitian menunjukkan bahwa peraturan kurang jelas dalam mengatur akses pekerjaan, dan pemerintah serta pemberi kerja lamban dalam menangani masalah ini. Reformasi hukum diperlukan untuk memperbaiki aksesibilitas pekerjaan. Seharusnya Pemerintah memastikan hak yang sama bagi difabel untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Tantangan di Lapangan Meskipun ada regulasi yang mendukung hak-hak penyandang disabilitas, hambatan tetap ada dalam implementasinya. Banyak penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi dalam proses perekrutan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut

untuk memastikan bahwa hak-hak ini dapat dipenuhi secara efektif dan inklusif.

#### **4. Strategi dalam mengimplementasi kebijakan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Pemerintah kabupaten Bungo**

Strategi ini selaras dengan teori T.B. Smith yang menekankan interaksi antara idealized policy, institutional organization, environmental factors, dan response of the target group dalam implementasi kebijakan.

##### **1. Strategi Komunikasi & Sosialisasi**

- Melakukan sosialisasi intensif kepada seluruh OPD di Kabupaten Bungo tentang kewajiban kuota 2% ASN penyandang disabilitas
- Mengkomunikasikan standar seleksi yang inklusif dan akomodasi yang diperlukan

##### **2. Strategi Sumber Daya**

- Membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan di Disnaker Kabupaten Bungo (wajib menurut PP No. 60 Tahun 2020)
- Mengalokasikan dana khusus untuk program rehabilitasi sosial dan pelatihan penyandang disabilitas
- Menyediakan sarana prasarana aksesibel di lingkungan kantor pemerintah

##### **3. Strategi Disposisi (Komitmen Aparatur)**

- Bupati dan pimpinan OPD menunjukkan komitmen melalui kebijakan internal yang jelas
- Memberikan penghargaan/piagam kepada OPD yang berhasil memenuhi kuota
- Mengintegrasikan target penyerapan dalam kinerja tahunan OPD

##### **4. Strategi Struktur Birokrasi**

- Sinergi antar-OPD: Dinas Sosial, Disnaker, BKD (Badan Kepegawaian Daerah), dan Dinsos berkolaborasi
- Kerja sama dengan dunia usaha/industri untuk menyerap tenaga kerja disabilitas di sektor swasta
- Pendataan database penyandang disabilitas potensial untuk kerja (belum efektif saat ini).

## **KESIMPULAN**

Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Pemerintahan Kabupaten Bungo menunjukkan ketidakefektifan secara struktural, di mana kuota minimal 2% formasi pegawai negeri sipil belum terealisasi secara proporsional akibat keterbatasan anggaran, kurangnya data akurat, dan minimnya koordinasi antarinstansi. Penelitian ini mengonfirmasi adanya gap antara mandat hukum nasional dengan praktik lokal, sebagaimana tercermin dari hanya sebagian kecil penyandang disabilitas (sekitar 50% dari 334 jiwa terdata) yang menerima bantuan terkait, termasuk pelatihan vokasional yang esensial untuk akses kerja.

Implementasi kebijakan tersebut di Kabupaten Bungo gagal mencapai inklusi ketenagakerjaan yang substansial, dengan faktor penghambat utama berupa sumber daya fiskal terbatas dan ketidakmerataan pendataan oleh Dinas Sosial P2KBP3A, yang mengakibatkan penyandang disabilitas terpinggirkan dari kesempatan kerja setara. Kritik mendalam mengarah pada rendahnya komitmen birokratis, di mana pembahasan Ranperda Perlindungan Disabilitas baru pada 2025 belum diikuti eksekusi konkret kuota kerja, sehingga melanggar prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2). Secara keseluruhan, kebijakan ini

mereproduksi diskriminasi sistemik, di mana hak konstitusional hanya menjadi retorika tanpa transformasi struktural.

Pemerintah Kabupaten Bungo wajib mengalokasikan anggaran khusus minimal 2% dari APBD untuk program afirmasi kerja disabilitas, termasuk pelatihan vokasional terintegrasi dan audit independen terhadap kepatuhan kuota formasi PNS. Diperlukan pembentukan satuan tugas lintas dinas (Dinsos, BKPP, dan Dinas Tenaga Kerja) untuk pendataan komprehensif dan monitoring berbasis digital, guna mengatasi disparitas data yang kini hanya mencakup sebagian wilayah. Selain itu, percepat pengesahan Perda Disabilitas dengan sanksi administratif bagi pelanggar kuota, serta kolaborasi dengan swasta untuk kewirausahaan inklusif, demi menghindari litigasi hukum dan memastikan akuntabilitas jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta,Ratna (2021). Kendala dan Solusi bagi penyandang disabilitas Kota Semarang dalam mengakses pekerjaan. Jurnal Pembangunan hukum Indonesia vol,3.
- Azzahra CL (2023). Hak Asasi Manusia dan keadilan sosiak dalam hubungan kerja. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial UIN Walisongo Semarang vol,1(3), 130–140.
- BPS Kabupaten Bungo (2024), Kabupaten Bungo dalam angka 2024, BPS Kabupaten Bungo: Hlm 73
- Burhan bungin (2022).Analisa data penelitian kualitatif.Raja grafindo persada:Hlm 122
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial dan Medis.  
<https://doi.org/10.22437/ujh.4.1.1-48>
- Desy F. Lestari (2024). Menatap Masa Depan ASN Disabilitas.  
<https://www.kompasiana.com/desy31954/66d0dc02ed6415479f1c2c32/menatap-masa-depan-asn-disabilitas>.
- Dhimi Setyo Arrivanissa, (2023). Mewujudkan hak dan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra dalam perspektif hukum dan hak asasi manusia. El-Dusturie: Jurnal Hukum dan Perundang-undangan, Universitas Diponegoro. Vol2,No.1
- Diah,I dan Nur,A (2020). Potret Penyandang Disabilitas di Indonesia, Badan Pusat Statistik:Hlm 89&95
- Dio Ashar, S.H., M.A. Dkk (2019). Panduan penanganan perkara penyandang disabilitas berhadapan dengan hukum. Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia Fakultas Hukum Universitas Indonesia (MaPPI FHUI) Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung:Alfabeta, hal. 105
- Dodi Saputra,2021. Jambi bergegas penuhi hak pekerja penyandang disabilitas. Diunduh 15 Maret 2025,dari situs web antara news:  
<https://kalsel.antaranews.com/rilis-pers/2397721/jambi-bergegas-penuhi-hak-pekerja-penyandang-disabilitas>
- Haedar Akib (2010). Implementasi kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1 Universitas Negeri Makassar.
- Hanifa,Hastin (2024). Tantangan serta solusi penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan pemenuhan hak pekerjaan, Jurnal Sains Student Research, vol.2, No.3
- Helaludin (2019). Analisis data Kualitatif, Sekolah Tinggi Theologi Jaffray, Hlm.130
- ILO. Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia. Diakses 14 Maret 2025, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_233426.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf) IR (2024).Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan: Mendukung Kesetaraan di Dunia Kerja. Diakses 1 Oktober 2025 dari <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/detail/index/36899>
- Ishak.S dan Joni.Y (2021). Memantau pemenuhan hak-hak disabilitas.

- BAPPEenAs, KsP dan JPODI Ismail Saleh, 2018. Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan Di Semarang. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Vol 15, No.2
- Istifarroh Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara. Jurnal Mimbar Keadilan Vol, 12 No. 1, Universitas 17 Agustus 1945.
- Jamberita.com (2024). Ribuan Penyandang Disabilitas Difasilitasi Dalam Penyaluran Hak Suara di Pemilu 2024. Diunduh 25 Juni 2025, dari situs Jamberita <https://jamberita.com/read/2024/01/10/5980638/ribuan-penyandang-disabilitas-difasilitasi-dalam-penyaluran-hak-suara-di-pemilu-2024>
- Kholida Qothrunnada (2021). "Kesempatan Kerja: Pengertian dan Faktor yang Memengaruhinya". Diunduh 25 April 2025, dari situs detik.com: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5818920/kesempatan-kerja-pengertian-dan-faktor-yang-memengaruhinya>
- M. Anwar R (2024). Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan dalam Penelitian Kualitatif. Diunduh 1 Oktober 2025, dari situs staidasumsel: <https://staidasumsel.ac.id/reduksi-data-penyajian-data-dan-penarikan-kesimpulan-dalam-penelitian-kualitatif/>
- Muh. Irfan Islamy (2022). Kebijakan Publik Edisi 3, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Muhammad Hendra Djunaedi (2009). Analisis proyeksi kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja Di Kabupaten Lombok Barat 2010 ± 2025. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 7 No. 2
- Muhammad Taufik (2013). Filsafat John Rawls tentang teori keadilan. Jurnal Studi Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mutia (2024). Analisis Data Miles dan Huberman : Pengertian, Teknik, Tahapan-Tahapan. Diunduh 1 Oktober 2025, dari situs solusi jurnal.com: <https://solusijurnal.com/analisis-data-miles-dan-huberman-pengertian-teknik-tahapan-tahapan/>
- Naba Hesti. F (2024). Pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik Di Kota Jambi. Jakarta: tugas akhir program sarjana. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Nanang. M (2024). Disdukcapil: 5.000 penyandang disabilitas Jambi tak ikut Pemilu 2024. Diakses 14 Maret 2025, dari situs antara news <https://jambi.antarane.ws.com/berita/568215/disdukcapil-5000-penyandang-disabilitas-jambi-tak-ikut-pemilu-2024>.
- Nazifah, Kemas Abdul Somad, Triamy Rostarum (2024). Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi.
- Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor. 3 Tahun 2022 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Renata C.A (2022). Hak Asasi Manusia: Pengertian, Sejarah, dan Prinsipnya. Diunduh 25 April 2025, dari hukum online: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-asasi-manusia-pengertian-sejarah-dan-prinsipnya-lt62d8fb697c622/>
- Safaruddin (2022). Implementasi kebijakan public di era disrupsi (studi implementasi kebijakan Pendidikan dasar di Kota Makassar). Universitas Hasanuddin
- Saleh. S (2023). Mengenal Penelitian Kualitatif: Panduan bagi Peneliti Pemula, Gowa: Agma
- Sesilia Susi. S. Implementasi kebijakan wajib belajar 9 tahun Di desa Bati Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Publik Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Sri Suwitri (2023). Analisis Kebijakan Publik Edisi 3, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Sugiono (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung
- Sukendra K.I. Atmaja Surya K.I (2020). Instrumen Penelitian, Mahameru Press, Hlm:2
- Thomas Tokan Pureklolon, Negara Hukum Dalam Pemikiran Politik (Yogyakarta: Kanisius,

2020), hlm. 221-222.

Unairnews (2024). Menggugat Stigma terhadap Penyandang Disabilitas di Indonesia. Diakses 11 April 2025, dari situs unair.ac.id <https://unair.ac.id/menggugat-stigma-terhadap-penyandang-disabilitas-di-indonesia/>

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Vania,Dinda (2024). Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023. *Milthree Law Journal* Vol. 1 No. 2 Juli 2024, Universitas Sumatera Utara.

Viachaslau,Andrew (2024). No care without justice: A normative ethical perspective of the employment of people with disabilities in hospitality businesses. *Journal Tourism Management Perspectives*.