

## **Jaminan Pemenuhan Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Surakarta**

Alif Adityas Irfansyah<sup>1</sup>, Rima Vien Permata Hartanto<sup>2</sup>, Muhammad Hendri Nuryadi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret

**Email :** [adityasalif@student.unc.ac.id](mailto:adityasalif@student.unc.ac.id)<sup>1</sup>, [rimavien@staff.uns.ac.id](mailto:rimavien@staff.uns.ac.id)<sup>2</sup>, [hendri@staff.uns.ac.id](mailto:hendri@staff.uns.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menjamin pemenuhan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas dan faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dengan sumber data yang diperoleh dari informan, tempat peristiwa dan dokumen yang relevan seperti gambar, buku dan jurnal. Hasil penelitian ini adalah faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Surakarta dalam menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas yaitu antara lain, a) Anggaran yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, b) Mental dan kompetensi para penyandang disabilitas yang masih rendah, dan c) Karakteristik perusahaan di Kota Surakarta yang bukan perusahaan massal. Kemudian upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak yaitu dengan merealisasikan undang-undang dalam bentuk program layanan yaitu a) Layanan Antar Kerja Khusus dan b) dibentuknya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Disabilitas, Hak Pekerjaan dan Penghidupan, Tenaga Kerja

### **Abstract**

*This study aims to determine how the efforts of the Surakarta City Manpower Office in ensuring the fulfillment of the right to work and decent livelihood for persons with disabilities and the factors that hinder the Surakarta City Manpower Office in ensuring the right to work and decent livelihood for persons with disabilities. This research is a descriptive qualitative research. With data sources obtained from informants, places of events and relevant documents such as pictures, books and journals. The results of this study are the inhibiting factors of the Surakarta City Manpower and Transmigration Office in guaranteeing the right to work and decent livelihood for persons with disabilities are, among others, a) The budget is not in accordance with what is needed, b) The mentality and competence of persons with disabilities are still low, and c) The characteristics of companies in Surakarta City*

*that are not mass companies. And then, the efforts of the Surakarta City Manpower and Transmigration Office in guaranteeing the right to work and a decent livelihood are by realizing the law in the form of a service program, namely a) Special Employment Intermediary Services and b) the establishment of special employment services. Specialized Interwork Services and b) the establishment of the Employment Disability Service Unit.*

**Keywords:** *Disability, Right to Work and Proper, Manpower*

## **Pendahuluan**

Hak sebagai warga negara merupakan suatu wewenang yang dimiliki oleh individu supaya mendapatkan sesuatu sesuai yang terdapat pada undang-undang. Hal ini berarti Hak warga negara adalah hak istimewa yang membuat warganegara diperlakukan istimewa sesuai haknya. Kewajiban warga negara merupakan sebuah keharusan yang dimiliki warga negara dan tidak boleh ditinggalkan dalam kehidupan negara dan masyarakat. (Yasin, 2009: 7). Dengan demikian, hak dan kewajiban warga negara satu sama lain saling berhubungan dan menjadi dasar dalam membentuk masyarakat yang adil dan beradab. Hak dan kewajiban tersebut dimiliki juga oleh penyandang disabilitas tidak hanya oleh seluruh warga negara Indonesia pada umumnya saja. Penyandang cacat atau disabilitas menurut Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat (13) penyandang disabilitas merupakan orang yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan sensorik secara konsisten dan menghadapi kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Surakarta, 2023: 4). Kalangan disabilitas ini termasuk dalam konteks warga negara yang berbeda (Differential Citizenship), tingkat sosial yang dimiliki berbeda dengan warga negara umumnya. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan fisik, mental, dan keduanya (Ismawati et al., 2019: 27).

Seperti halnya masyarakat pada umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki hak dalam memperoleh akses pekerjaan. Secara umum jaminan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “setiap warga negara memiliki hak dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Secara spesifik hak atas pekerjaan diatur juga dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan”. Hal tersebut didukung pula dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas “ Hak pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak : a) Mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Swasta tanpa adanya pengucilan terhadap penyandang disabilitas; b)

Kesetaraan upah dengan tenaga kerja umum atau bukan penyandang disabilitas dalam tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang sama; c) Akomodasi yang didapatkan sesuai atau layak dengan pekerjaan; d) Kondisi disabilitas yang dimiliki tidak menjadi alasan suatu pekerja disabilitas diberhentikan; e) Mendapatkan program kembali bekerja; f) Penempatan pekerja yang proporsional, adil, dan bermartabat; g) Mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir dan seluruh hak normative yang melekat didalamnya; h) Memiliki pekerjaan sendiri, memulai usaha sendiri, memajukan usaha, wiraswasta, dan pengembangan koperasi”.

Tetapi pada kenyataannya masih banyak problematika tentang hak tenaga kerja disabilitas yang sering ditemui. Di Kota Surakarta sendiri masih terdapat problematika penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan. Dilansir dari Radar Solo Jawa Pos (Fikria & Kurniawan, 2022) penyandang disabilitas di Kota Surakarta memiliki kendala dalam mengakses pekerjaan. Hal tersebut terjadi akibat tingginya standar kemampuan yang dipatok oleh lingkungan kerja hingga perusahaan yang tidak peka. Kompetensi menjadi masalah pertama yang menjadi permasalahan difabel dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan. Setelah melalui jenjang pendidikan SMA Luar Biasa (LB), penyandang disabilitas harus berhadapan dengan kurangnya lowongan pekerjaan dengan kriteria lulusan SMA atau sederajat. Berdasarkan wawancara dengan narasumber Sri Sudarti “Karena penyedia lapangan pekerjaan memiliki standar yang tinggi, banyak rekan disabilitas yang menolak untuk melamar. Seperti yang disyaratkan untuk jurusan tertentu adalah gelar D3 atau S1. Tidak peduli berapa persen kuota yang diatur pemerintah, itu tidak akan memberikan banyak dampak solusinya harus ada.”

Oleh karena hal tersebut, peran dari lembaga pemerintah pada bidang tenaga kerja sangat diperlukan dalam mengatasi masalah tersebut. Dinas tenaga kerja sendiri bertugas untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja, serta melaksanakan sebagian urusan pada bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, dan transmigrasi. Jaminan terhadap penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dilakukan dengan adanya regulasi atau aturan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 41 Ayat (1) dan (2) yaitu : 1. Pemerintah daerah wajib memiliki Unit Pelayanan Disabilitas (UPD); 2. Unit Pelayanan Disabilitas dibuat untuk memenuhi hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam penerapan regulasi tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sudah membuat Unit Pelayanan Disabilitas untuk mengatasi masalah-masalah diatas sejak tahun 2022 dan diperkirakan pada Agustus 2023 sudah resmi didirikan menunggu surat keterangan dari wali kota.

Selain didirikannya Unit Pelayanan Disabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta juga melakukan beberapa upaya dalam membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan seperti, menjabatani para penyandang disabilitas dengan perusahaan, melakukan pelatihan, dan sosialisai dengan perusahaan-perusahaan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak penyandang disabilitas dan faktor-faktor apa saja yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas.

## **Metode**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif karena memiliki keterkaitan dengan fenomena yang ada di masyarakat pada bidang kemanusiaan. Penelitian kualitatif, yang berasal dari filsafat postpositivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi obyek yang alamiah. Dalam metode ini, peneliti berfungsi sebagai alat utama dan teknik pengumpulan data digunakan. (Sugiyono, 2015). Penelitian menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Dalam tahap wawancara data diambil dari narasumber antara lain Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, dan Pekerja Disabilitas. Kemudian untuk obser dilakukan pengamatan secara langsung dilapangan. Studi dokumen yang digunakan yaitu buku, jurnal, gambar, atau video yang berkaitan dengan subjek penelitian, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Surakarta. Dokumentasi yang digunakan mencakup informasi tentang struktur organisasi dan visi misi, serta program pelatihan kerja dan pelaksanaannya.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam Menjamin Hak pekerjaan dan Penghidupan yang Layak**

Dalam hukum HAM internasional, hak atas pekerjaan bagi setiap orang, yang tercantum dalam Deklarasi Universal HAM Hak Asasi Manusia, dianggap sebagai hak yang paling penting. Kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan bagian penting dari kemajuan ekonomi, sosial, dan budaya (Widjaja et al., 2020). Akan tetapi dalam penerapannya hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tergantung pada situasinya. Dalam upaya menjamin hak pekerjaan dan

penghiudpan yang layak bagi penyandang disabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta memiliki beberapa faktor yang menghambat. Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta mengalami 3 faktor utama yang menjadi kendala atau menghambat upaya dalam menjamin hak penyandang disabilitas. Faktor-faktor tersebut antara lain dari segi anggaran, karakteristik perusahaan di Kota Surakarta, dan mentalitas penyandang disabilitas.

Kendala utama yang dihadapi oleh Disnaker Surakarta adalah ketidaksesuaian antara anggaran dari APBD dengan kebutuhan yang sebenarnya. Meskipun terdapat banyak pencari kerja, anggaran yang dialokasikan belum mencukupi untuk memenuhi permintaan. Selain itu, penyandang disabilitas umumnya memiliki tingkat kompetensi yang masih rendah, sehingga mereka memerlukan pelatihan tambahan. Situasi semacam ini dapat memiliki dampak negatif pada masyarakat, terutama pada mereka yang mencari pekerjaan. Ketidaksesuaian antara anggaran dan kebutuhan dapat mengakibatkan terbatasnya pelatihan, peluang pekerjaan, bantuan pencarian kerja, dan akomodasi bagi pencari kerja, khususnya bagi penyandang disabilitas atau kelompok rentan lainnya.

Selain itu, ciri-ciri perusahaan yang ada di Kota Surakarta adalah tidak terkonsentrasi pada industri niaga dan jasa yang mengutamakan pelayanan dan penampilan, serta perusahaan yang ada di Kota Surakarta sendiri bukanlah perusahaan yang bersifat massal, sehingga tidak mempunyai banyak karyawan dalam perusahaannya. Maka, masalah yang ada dalam dinas tenaga kerja tersebut terjadi di dalam dan juga di luar. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Hasan dan Mowen (2000) Berdasarkan asalnya, hambatan dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta merupakan adanya anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi. Sedangkan untuk faktor eksternal diakibatkan dari para penyandang disabilitas yang rata-rata kompetensinya masih rendah serta karakteristik perusahaan yang terdapat di Kota Surakarta itu sendiri.

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan tindakan sebagai berikut :

a. Anggaran

Dalam mengatasi anggaran yang tidak sesuai Disnaker melakukan Tindakan pemantauan yang dilakukan dengan baik terhadap data yang ada memungkinkan dinas tenaga kerja untuk menyusun anggaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya. Artinya, jika data yang dikelola secara cermat, maka alokasi anggaran dapat lebih tepat sasaran sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam mendukung program-program untuk penyandang disabilitas.

b. Mentaslitas dan Kompetensi Penyandang Disabilitas

Selanjutnya, untuk mengatasi masalah mentalitas atau tingkat kompetensi yang rendah yang mungkin dimiliki oleh penyandang disabilitas, dilakukan upaya pelatihan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat lebih siap untuk bersaing di dunia kerja.

c. Karakteristik Perusahaan

Dalam hal perusahaan, pendekatan yang diterapkan oleh dinas tenaga kerja tidak hanya berdasarkan pada peraturan wajib, tetapi juga mencoba untuk mendekati perusahaan dengan cara yang persuasif. Dalam konteks ini, mereka berusaha untuk meyakinkan perusahaan tentang manfaat dan nilai tambah yang diperoleh dengan merekrut atau bekerja sama dengan penyandang disabilitas. Tujuannya adalah untuk menciptakan pemahaman bahwa kemampuan dan kontribusi penyandang disabilitas tidak kalah dengan tenaga kerja lainnya. Secara keseluruhan, pendekatan ini berfokus pada penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan untuk menunjukkan bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang luar biasa dan dapat berkontribusi secara signifikan dalam dunia kerja.

**B. Upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menjamin Hak Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Penyandang Disabilitas**

Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam upayanya menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas dilakukan dengan implementasi dari regulasi atau aturan yang ada dengan bentuk program Antar Kerja Khusus dan Unit Layanan Disabilitas.

a. Program Antara Kerja Khusus

Antar Kerja Khusus adalah suatu rangkaian yang mencakup layanan pasar tenaga kerja, konseling dan panduan karir, serta perantaraan pekerjaan. Program layanan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Surakarta ini adalah bentuk perwujudan dari Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas, Perda Kota Surakarta Tahun 2020 tentang Pemenuhan hak terhadap Penyandang Disabilitas dan Perda Kota Surakarta Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini merupakan layanan yang dilakukan pada program Antar Kerja Khusus :

1) Layanan Pasar Kerja

Ini mencakup data tentang arah tren pekerjaan, kesempatan yang ada, tingkat gaji, persyaratan kualifikasi, dan aspek-aspek lain dari dunia kerja.

Tujuan utama dari layanan pasar kerja adalah membantu individu memahami lebih baik dinamika pasar kerja dan mempersiapkan diri mereka untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.

## 2) Layanan Konseling

Merupakan bagian penting dari sistem yang memberikan saran serta panduan kepada mereka yang mencari pekerjaan. Konseling mencakup berbagai topik, seperti strategi pencarian pekerjaan yang efektif, cara membuat CV yang menarik, kiat untuk berkinerja baik dalam wawancara kerja, dan metode untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berbagai jenis pekerjaan. Konseling membantu individu meningkatkan kemampuan mereka dalam mencari pekerjaan, mengajukan lamaran, dan berhasil di dunia kerja.

## 3) Pemandu Karir

Proses di mana individu mendapatkan panduan yang spesifik terkait dengan jenis pekerjaan atau jalur karier yang mereka minati. Ini bisa mencakup pengenalan kepada berbagai jenis pekerjaan, persyaratan kualifikasi yang diperlukan, peluang pengembangan karier, dan metode yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan karier tertentu. Pemandu karir membantu individu merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier mereka.

## 4) Pengantar Pekerjaan

Berfungsi sebagai penghubung antara individu yang mencari pekerjaan dan perusahaan atau pengusaha yang memiliki peluang pekerjaan yang sesuai. Pengantaran pekerjaan bertugas mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan preferensi mereka. Mereka dapat mengkoordinasikan proses wawancara, memberikan bantuan dalam proses perekrutan, dan memfasilitasi pertemuan antara pelamar kerja dan pemberi kerja yang potensial.

### b. Unit Layanan Disabilitas

Unit Layanan Disabilitas merupakan salah satu program yang baru-baru ini dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Program ini merupakan fasilitas pelayanan wajib yang harus dimiliki oleh setiap daerah berdasarkan regulasi yang ada. Unit Layanan Disabilitas merupakan suatu unit layanan yang dianungi oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan. Unit layanan disabilitas ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Unit ini bertugas dalam memberikan informasi tentang lowongan kerja dan mendorong perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas. Selain itu, unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan melakukan analisis jabatan dan memberikan penyuluhan bimbingan kepada karyawan penyandang disabilitas. Unit Layanan Disabilitas ini juga diatur dalam Permenaker Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas.

Upaya pemerintah dalam menjamin hak penyandang disabilitas tersebut didukung oleh pernyataan (Djauhari, 2006) mengenai Negara Kesejahteraan (Welfare State ) bahwa Welfare State merupakan bentuk pemerintahan negara yang mengelola dan melaksanakan tanggung jawab terkait pemenuhan kebutuhan pokok manusia, seperti perumahan, pendidikan, pangan, pakaian, lapangan kerja, serta pelayanan sosial bagi mereka yang pensiun, orang tua yang sakit, dan individu dengan disabilitas. Upaya Dinas tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menjamin hak penyandang disabilitas sesuai dengan konsep Teori Negara Kesejahteraan (Welfare State). Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintah pada bidang ketengakerjaan memiliki program-program yang mendukung baik warga negara yang normal maupun penyandang disabilitas supaya hak mereka untuk memiliki pekerjaan dapat terpenuhi. Konsep Welfare State secara ringkas dapat dijelaskan sebagai pandangan di mana pemerintah memiliki peran utama dalam memastikan kesejahteraan bagi semua penduduknya.

## **Simpulan**

Faktor yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang pertama merupakan anggaran yang disediakan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) belum sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya. Sebagai contoh, jumlah pencari kerja banyak, tetapi alokasi anggaran tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kedua penyandang disabilitas umumnya memiliki tingkat kompetensi yang rendah dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ketiga di kota Surakarta, perusahaan-perusahaan cenderung lebih berfokus pada sektor perdagangan dan jasa daripada manufaktur atau produksi massal. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam menjamin hak penyandang disabilitas dilakukan dengan pengimplementasian regulasi yang ada menjadi Program berupa Antar Kerja Khusus dan Unit Layanan Disabilitas. Program Antar kerja Khusus merupakan suatu program penempatan kerja untuk orang disabilitas atau orang yang mempunyai keterbatasan khusus/mental. Layanan informasi, bimbingan, dan pengantar kerja kepada pencari kerja khusus dilakukan oleh petugas pengantar kerja khusus. Sedangkan Unit Layanan Disabilitas merupakan sebuah unit layanan



yang memiliki tanggung jawab menyediakan layanan dan fasilitas bagi individu penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan.

## Referensi

- Alqifari, A., & Nugroho, A. (2019). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Mengenai Kewajiban Perusahaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Malang. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 6(4). <https://doi.org/10.2674/NOVUM.V6I4.30838>
- Asshiddiqie, J. (2006). *GAGASAN NEGARA HUKUM INDONESIA*. 1–17. <https://doi.org/10.14375/np.9782725625973>
- Farrisqi, K. A., & Pribadi, F. (2022). Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Protection of Persons With Disabilities. *Jurnal Konstitusi*, 4(2), 149–155.
- Fikria, S., & Kurniawan, S. (2022). *Perjuangan Difabel Dapatkan Pekerjaan, Terganjil Standar Tinggi dan Stigma | Radar Solo*. Radarsolo.Jawapos.Com. <https://radarsolo.jawapos.com/daerah/solo/06/05/2022/perjuangan-difabel-dapatkan-pekerjaan-terganjal-standar-tinggi-dan-stigma/>
- Ismawati, Hartanto, R. V. P., & Rejekiningsih, T. (2019). Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas daksa melalui program rehabilitasi sosial. *Jurnal Ppkn*, 7(1), 27–40.
- Lestari, P. A. (2021). Perlindungan Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Serikat Kerja. *Seminar Nasional-Kota Ramah Hak Asasi ...*, 468–477. <https://conference.untagsby.ac.id/index.php/semnas/article/view/215%0Ahttps://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/download/215/187>
- Putra, M. D. (2021). Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila. *Likhitaprajna Jurnal Ilmiah*, 23(2), 139–151. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v23i2.199>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 308.
- Surakarta, W. K. (2023). Peraturan Daerah Kota Surakarta nomor 1 tahun 2023. In \. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wardah, & Susiana. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh. *Law Reform*, 15(2), 225–238.
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistiyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>
- Yasin, J. (2009). Hak dan Kewajiban Warga Negara dalam batas-batas tertentu telah difahami orang , akan tetapi karena setiap orang melakukan akitivitas yang beraneka ragam dalam kehidupan kenegaraan , maka apa yang menjadi hak dan kewajibannya seringkali terlupakan . Dalam. *Hak Dan Kewajiban Warga Negara*, 1–18.

Yulianingsih, D., Hidayat, M., & Nabila, F. A. (2022). Penanaman Nilai – Nilai Islami bagi Anak Berkebutuhan Khusus Tuna Laras. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 108–114.