

Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya

Salsabrina Putri Riyadi Mallarangi¹, Ertien Rining Nawangsari²

^{1,2} Program Studi Administrasi Publik, UPN “Veteran” Jawa Timur

Email korespondensi: ertien_rining.adne@upnjatim.ac.id

Abstract. *Individuals with disabilities have the status of obtaining equal rights and obligations, it is only fitting that they are treated well and specially because they belong to the vulnerable group. However, it has been found that in the city of Surabaya, there are still individuals with disabilities who find it difficult to get employment. Consequently, in order to ensure the fulfillment of employment rights to the maximum extent, the East Java Provincial Department of Manpower has established the Disability Services Unit in the Employment Field. This study aims to understand, describe, and analyze the Role of the Disability Services Unit in the Employment Field in Enhancing Employment Opportunities for Individuals with Disabilities in the City of Surabaya which focuses on: Policy Management; Human Resource Management; Financial Management; Information Management; and External Relations Management. The research method used is a qualitative research method with data collection techniques carried out through observation, interviews, and documentation. This study uses the interactive model of data analysis, which consists of four components: data collection, data condensation, data presentation, and conclusion/verification drawing. The results of the study indicate that the Disability Services Unit in the Employment Field has played a role in making efforts for individuals with disabilities to obtain employment by carrying out management functions and adhering to relevant regulations.*

Keywords: *Disability Services Unit; Individuals with Disabilities; Employment*

Abstrak. Penyandang disabilitas memiliki status mendapatkan hak dan kewajiban yang sama, sudah semestinya mereka diperlakukan baik dan khusus karena mereka termasuk kedalam golongan kelompok rentan. Namun, ditemukan bahwa di Kota Surabaya masih terdapat masyarakat penyandang disabilitas yang sulit mendapatkan pekerjaan. Sehingga, untuk dapat terlaksananya pemenuhan hak ketenagakerjaan secara maksimal, maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur membentuk Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, serta menganalisis Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Surabaya yang berfokus pada: Manajemen Kebijakan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Manajemen Keuangan; Manajemen Informasi; dan Manajemen Hubungan Luar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang memiliki empat komponen analisis, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan telah berperan dalam memberikan upaya kepada penyandang disabilitas agar mendapatkan pekerjaan dengan melaksanakan fungsi manajemen dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Unit Layanan Disabilitas; Penyandang Disabilitas; Pekerjaan

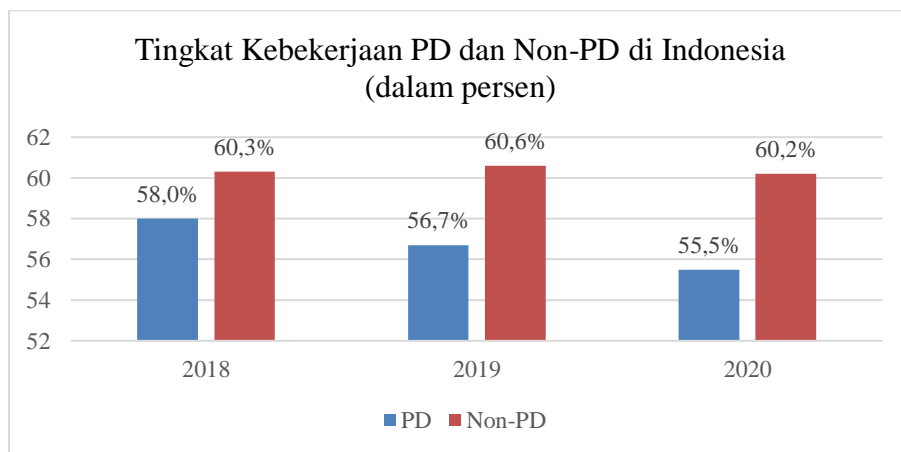
PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) yang berdasar pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Seluruh warga negara Indonesia berhak menerima perlakuan yang sama dalam kedudukan hukum, sosial, ekonomi, maupun kebudayaan. Semua orang yang lahir di dunia memiliki kesetaraan, bebas dalam berperilaku serta mendapatkan perlakuan non diskriminatif. Hak Asasi Manusia diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang didalamnya menjelaskan mengenai prinsip kesetaraan dan sikap tidak membedakan. Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia mempertegas bahwa setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya. Kelompok

masyarakat rentan yang dimaksud dalam penjelasan tersebut meliputi orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang cacat/disabilitas.

Penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas berbunyi: “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Penyandang disabilitas dianggap sebagai kelompok lemah dan hanya membutuhkan bantuan dari orang lain karena keterbatasan atau ketidaksempurnaan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas sehari-hari (Lestari & Nawangsari, 2022). Penyandang disabilitas memiliki status mendapatkan hak dan kewajiban yang sama, sudah semestinya mereka diperlakukan baik dan khusus karena mereka termasuk kedalam golongan kelompok rentan. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hak asasi manusia dari tindakan diskriminasi yang dapat terjadi kapan saja kepada masyarakat penyandang disabilitas dan perlindungan dari ancaman orang lain (Allo, 2022)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan mengenai pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Selain itu, pada peraturan tersebut tertulis hak-hak penyandang disabilitas untuk menjamin kelangsungan hidup masyarakat penyandang disabilitas agar dapat terlaksana setara dengan masyarakat lain tanpa diskriminasi. Pemenuhan hak penyandang disabilitas salah satunya mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang tertuang pada Pasal 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016. Dengan adanya peraturan tersebut, masyarakat penyandang disabilitas mendapatkan hak memperoleh kesempatan yang sama dalam bidang ketenagakerjaan.



Gambar 1. Tingkat Kebekerjaan PD dan Non-PD di Indonesia Tahun 2018-2020

Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2018-2020

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkat kekerjaan tenaga kerja penyandang disabilitas (PD) lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja non-penyandang disabilitas (Non-PD) meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Akan tetapi tingkat kekerjaan tenaga kerja penyandang disabilitas selalu mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga 2020. Pada tahun 2018 tingkat kekerjaan penyandang disabilitas sebesar 58,0%, lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 56,7%, dan pada tahun 2020 menurun lagi menjadi 55,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa persentase tenaga kerja penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan mengalami penurunan. Meskipun hak untuk memiliki pekerjaan merupakan hak dasar bagi setiap manusia, namun pada

kenyataannya masih terdapat warga negara yang belum mendapatkan haknya salah satunya adalah masyarakat penyandang disabilitas.

Mengacu pada banyaknya jumlah penyandang disabilitas, Pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki peraturan khusus yang mengatur mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Peraturan tersebut menjadi panduan bagi pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1. Jumlah Penyandang Disabilitas di Provinsi Jawa Timur Tahun 2022

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Kabupaten Banyuwangi	5.200
2	Kota Malang	1.559
3	Kota Surabaya	1.547
4	Kabupaten Jember	979
5	Kabupaten Pasuruan	815
6	Kabupaten Gresik	796
7	Kabupaten Trenggalek	762
8	Kabupaten Lamongan	662
9	Kabupaten Sampang	576
10	Kabupaten Mojokerto	575
11	Kabupaten Bojonegoro	563
12	Kabupaten Tulungagung	504
13	Kabupaten Ponorogo	456
14	Kabupaten Ngawi	451
15	Kabupaten Bangkalan	427
16	Kabupaten Jombang	411
17	Kabupaten Bondowoso	389
18	Kabupaten Tuban	366
19	Kabupaten Magetan	351
20	Kota Mojokerto	349
21	Kabupaten Sumenep	295
22	Kabupaten Pamekasan	293
23	Kabupaten Pacitan	274
24	Kota Probolinggo	256
25	Kota Kediri	251
26	Kota Blitar	243
27	Kabupaten Blitar	230
28	Kabupaten Probolinggo	219
29	Kabupaten Kediri	210
30	Kabupaten Madiun	205
31	Kabupaten Sidoarjo	177
32	Kabupaten Nganjuk	163
33	Kota Pasuruan	163
34	Kabupaten Situbondo	156
35	Kabupaten Lumajang	150
36	Kabupaten Malang	126
37	Kota Madiun	46
38	Kota Batu	45
Total		21.240

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, 2023

Data di atas menunjukkan jumlah penyandang disabilitas pada kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Kota Surabaya berada pada peringkat ketiga dari kota/kabupaten di Jawa Timur yang memiliki

jumlah penyandang disabilitas terbanyak dengan jumlah 1.547 orang penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas tertinggi di Provinsi Jawa Timur adalah Kabupaten Banyuwangi dengan jumlah 5.200 orang penyandang disabilitas dan selanjutnya Kota Malang dengan jumlah 1.559 orang penyandang disabilitas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab di bidang pekerjaan bagi seluruh masyarakat termasuk para penyandang disabilitas, peranan lembaga hendaknya dapat membantu pemenuhan hak bagi para penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan di wilayah Provinsi Jawa Timur. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan seperti yang tertulis dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Untuk dapat terlaksananya pemenuhan hak ketenagakerjaan secara maksimal, maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan serta dalam melaksanakan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/191/KPTS/013/2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang kemudian disingkat menjadi ULD Bidang Ketenagakerjaan diharapkan dapat membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak dalam bidang ketenagakerjaan, dikarenakan unit tersebut fokus pada ketenagakerjaan untuk masyarakat penyandang disabilitas.

Meskipun sudah terdapat landasan hukum yang jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, namun kenyataannya masih banyak masyarakat penyandang disabilitas di Kota Surabaya yang belum mendapatkan pekerjaan. Implementasi akan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas masih belum berjalan dengan baik. Masyarakat penyandang disabilitas di Kota Surabaya merasa kesulitan untuk mendapatkan hak yang sama dalam bidang ketenagakerjaan meskipun mereka sudah mendapatkan pendidikan yang layak dan telah memiliki sertifikat.

Adapun penyebab dari kurangnya serapan tenaga kerja penyandang disabilitas dikarenakan oleh beberapa faktor, antara lain adalah kurangnya pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas, anggapan yang dimiliki oleh pengusaha bahwa keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas menyebabkan mereka tidak mampu bekerja secara maksimal, serta adanya stigma negatif dari masyarakat yang menghambat terciptanya ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Stigma negatif tersebut menyebabkan penyandang disabilitas merasa kurang percaya diri. Untuk menangani faktor tersebut, dibutuhkan peran pemerintah yang memiliki kewajiban dalam membantu pemenuhan hak dalam bidang ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas. Peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan kepada seseorang atau sekelompok orang. Peran yang diharapkan juga berasal dari tuntutan tugas atau pekerjaan mulai dari uraian tugas, aturan, dan standar (Laili & Nawangsari, 2022).

Garson dan Overman menjelaskan bahwa peran atau fungsi-fungsi manajemen di sektor publik menjadi pihak yang membantu masyarakat baik pada organisasi publik maupun pemerintah. Aparat pemerintah dituntut agar dapat lebih memaksimalkan hubungan baik *vertikal* maupun *horizontal*. Hubungan *vertikal* diartikan dengan bagaimana hubungan atau koordinasi dengan unsur pemerintah yang lebih tinggi sehingga dapat terwujud kepuasan pada kedua pihak yang bersangkutan. Sedangkan hubungan *horizontal* melibatkan hubungan dengan masyarakat, dimana aparat pemerintah bekerjasama dengan organisasi-organisasi maupun masyarakat (Pasolong, 2010). Garson dan Overman menyebutkan terdapat lima fungsi manajemen yang merupakan tanggungjawab para manajer publik,

yaitu: 1) Manajemen Kebijakan; 2) Manajemen Sumber Daya Manusia; 3) Manajemen Keuangan; 4) Manajemen Informasi; dan 5) Manajemen Hubungan Luar.

Dalam memberikan hak kesempatan kerja yang sama untuk masyarakat penyandang disabilitas di Kota Surabaya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melalui ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki peran yang penting untuk mengimplementasikan regulasi yang ada. Diperlukan beberapa upaya dan inovasi untuk terwujudnya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya hak di bidang ketenagakerjaan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut McMillan dan Schumacher dikutip oleh (Siyoto & Sodik, 2015:27) mendefinisikan metode kualitatif sebagai tradisi dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam wilayahnya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut. Penulis menetapkan ULD Bidang Ketenagakerjaan yang terletak di Surabaya untuk menjadi lokasi penelitian. Penentuan lokasi dipilih atas pertimbangan karena masih terdapat masyarakat penyandang disabilitas di Surabaya yang sulit mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan teori Garson dan Overman yang dikutip oleh (Pasolong, 2010), yaitu meliputi Manajemen Kebijakan (*Policy Analysis*), Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*), Manajemen Keuangan (*Financial Management*), Manajemen Informasi (*Information Management*), dan Manajemen Hubungan Luar (*External Relations*).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Kemudian, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan untuk mencari dan menyusun data yang telah diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif oleh (Miles & Huberman, 2014) yang memiliki empat komponen analisis, yaitu Pengumpulan Data (*Data Collection*), Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusions Drawing/Verifying*). Metode penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian, yaitu untuk mengetahui, mendeskripsikan, serta menganalisis Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena memiliki tujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, yang dilakukan yaitu pada ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Surabaya. Kemudian wawancara dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara terstruktur berkaitan dengan peran ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Surabaya. Terakhir adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan ULD Bidang Ketenagakerjaan, seperti gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, serta dokumentasi pendukung dalam menunjang penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran pemerintah merupakan perilaku seseorang ataupun kelompok yang memiliki suatu kedudukan tertentu, dimana perilaku tersebut merupakan perbuatan yang semestinya dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran dapat diartikan sebagai tuntutan baik dalam bentuk

norma-norma, harapan, tanggung jawab, dan lainnya. Peran merupakan wujud perilaku yang saling memiliki kaitan dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang semuanya menjalankan berbagai peran masing-masing. Sedangkan definisi peran menurut Riyadi dikutip dalam (Windasai et al., 2021) adalah suatu peninjauan atau proses yang termasuk dalam bagian yang dilaksanakan oleh suatu pihak. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peran adalah sikap atau perbuatan seseorang maupun kelompok yang diharapkan banyak orang atau lingkungannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Teori yang dikemukakan oleh Garson dan Overman menjelaskan fungsi-fungsi manajer publik dalam lima indikator, yaitu Manajemen kebijakan (*Policy analysis*), Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*), Manajemen Keuangan (*Financial management*), Manajemen informasi (*Information management*), dan Manajemen hubungan luar (*External Relations*). Lima indikator ini masing-masing memiliki penjabaran sebagai berikut:

Manajemen Kebijakan (*Policy Analysis*)

Pelaksanaan proses kebijakan, seorang manajer diharuskan untuk turut aktif terlibat dalam menentukan program maupun proyek yang diusulkan untuk dilakukan penanganan pada tahun anggaran tertentu. Seorang manajer juga harus turut aktif ketika dilakukan pembahasan terkait kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan implementasi kebijakan pada periode sebelumnya yang dijadikan sebagai evaluasi bagi penyusunan program maupun proyek untuk tahun berikutnya. Manajer publik perlu mengupayakan agar kebijakan yang telah diusulkan mencakup tentang nilai-nilai rasionalitas dan aspirasi berbagai kelompok kepentingan. Hal ini bertujuan agar usulan dapat diterima oleh masyarakat.

ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki peran sebagai manajemen kebijakan yaitu dalam penentuan kegiatan-kegiatan dan program-program yang akan dilaksanakan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. kebijakan yang dirancang juga berguna untuk perusahaan yang memiliki kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas maupun untuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Selain itu, ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan evaluasi yang membahas kesulitan dan kelemahan pelaksanaan kebijakan yang sebelumnya telah dilaksanakan untuk dapat dijadikan pelajaran bagi penyusunan program berikutnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi yang berkaitan dengan pengembangan organisasi. Hal-hal terkait jumlah, jenis, kualitas, distribusi dan utilisasi SDM yang bekerja dalam organisasi adalah sesuatu yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM. Jumlah, jenis, dan kualitas adalah faktor penting yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Sedangkan distribusi SDM berkaitan dengan beban kerja yang terdapat di setiap unit. Terakhir, utilisasi berkaitan pada komitmen yang dimiliki.

ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki peran manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk penyandang disabilitas maupun staff ULD Bidang Ketenagakerjaan. Dalam penempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang akan ditempatkan pada perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas ataupun yang telah memenuhi kriteria. Maka dari itu, ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan dalam meningkatkan SDM tenaga kerja penyandang disabilitas. selain itu juga diperlukan SDM yang berkualitas bagi staff ULD Bidang Ketenagakerjaan agar program-program yang telah ditentukan dapat berjalan dengan maksimal.

Manajemen Keuangan (*Financial Management*)

Manajer dalam bidang ini memiliki tugas utama tentang bagaimana mencari dana, merencanakan, dan mengalokasikannya sesuai dengan kebutuhan yang ada, memanfaatkannya secara optimal, dan mengendalikan penggunaannya sesuai rencana. Tujuan dari adanya pengelolaan keuangan adalah agar berbagai kegiatan atau program yang telah diusulkan oleh pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

Manajemen keuangan dibutuhkan dalam pelaksanaan program-program maupun kegiatan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan dalam perumusan anggaran yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan. Setelah anggaran tersebut disetujui oleh pihak terkait, maka kemudian dapat digunakan untuk pelaksanaan kegiatan.

Manajemen Informasi (*Information Management*)

Manajemen informasi sangat dibutuhkan. Seorang manajer memerlukan data dan informasi untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan perencanaan, *budgeting*, pengambilan keputusan, pengembangan unit-unit organisasi, serta pengendalian dan koordinasi. Jumlah data, kualitas data, serta informasi di masa ini memegang kunci penting untuk dapat melakukan hubungan kerjasama dengan pihak luar.

Pada manajemen informasi, ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan dalam menyebarluaskan informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas maupun informasi-informasi lainnya. ULD Bidang Ketenagakerjaan memerlukan inovasi atau media agar informasi mengenai lowongan pekerjaan maupun pelatihan dapat tersampaikan dengan baik dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat penyandang disabilitas.

Manajemen Hubungan Luar (*External Relations*)

Hubungan luar harus diatur sama baiknya dengan fungsi-fungsi yang lain. Hal tersebut dikarenakan dinas-dinas yang merupakan perwujudan dari pemerintah daerah memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat disekitarnya. Tujuan pentingnya mengatur hubungan luar adalah untuk membentuk suatu koordinasi atau hubungan yang memberikan kepuasan bersama bagi semua pihak yang telah terlibat di dalamnya. Jika tugas dalam fungsi ini dapat terlaksana sesuai dengan harapan, maka tugas manajer di bidang kebijakan berjalan sangat efektif.

Pada manajemen hubungan luar, ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan untuk melakukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan terkait merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas. hal tersebut bertujuan agar regulasi mengenai kewajiban perusahaan untuk memiliki tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terlaksana. Manajemen hubungan luar bertujuan untuk memudahkan penyandang disabilitas untuk mengetahui perusahaan membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas. selain itu, ULD Bidang Ketenagakerjaan juga berperan melakukan kerjasama dengan unit atau organisasi lain.

Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan termasuk masyarakat penyandang disabilitas. Meskipun hak untuk memiliki pekerjaan merupakan hak dasar bagi setiap manusia termasuk penyandang disabilitas, namun terdapat kesenjangan pada tingkat keberkerjaan penyandang disabilitas dan non-penyandang disabilitas. Selain itu, sudah terdapat landasan hukum yang jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, namun kenyataannya masih terdapat masyarakat penyandang disabilitas di Kota Surabaya yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan meskipun mereka telah memiliki pendidikan yang layak dan sertifikat untuk bekerja.

ULD Bidang Ketenagakerjaan sebagai lembaga terintegrasi dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang memiliki tugas dan berperan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki tugas yang terdiri atas 1) Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas; 2) Memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta; 3) Menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas; 4) Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas; dan 5) Mengoordinasikan ULD Bidang Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

Hasil penelitian ini akan mendeskripsikan dan menguraikan terakit temuan-temuan di tempat penelitian yang berdasar pada pengamatan penulis selama melakukan penelitian di lapangan yang mana disesuaikan dengan peristiwa yang berkaitan dengan fokus penelitian. Penelitian ini merupakan uraian data tentang peran ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Manajemen Kebijakan

Manajemen kebijakan adalah upaya dan peran ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Manajemen kebijakan dalam hal ini dilihat dari pelaksanaan pelatihan dan penyaluran tenaga kerja serta pelaksanaan sosialisasi dan evaluasi hasil kegiatan. Menurut Lasswell dan Kaplan dalam (Kawengian et al., 2018), kebijakan merupakan sebuah sarana untuk mencapai tujuan. Dalam proses kebijakan, seorang manajer secara aktif terlibat dalam penentuan program-program dan proyek-proyek yang diusulkan untuk ditangani dalam tahun anggaran tertentu (Pasolong, 2010). Pembuat kebijakan telah menyampaikan perintah dan arahan kepada mereka yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan (Hidayatullah et al., 2022). Hal-hal yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan penyandang disabilitas yang terkait dengan kesempatan kerja (Pujilaksono, S) dalam (Yaman, 2021).

ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melakukan fungsi manajemen dengan baik. Bentuk kebijakan yang telah dilakukan ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah memberikan pelatihan keterampilan, melakukan penyaluran tenaga kerja ke perusahaan, melaksanakan kegiatan *job fair*, dan sosialisasi kepada perusahaan. Pelatihan yang diberikan ULD Bidang Ketenagakerjaan kepada penyandang disabilitas sudah dilaksanakan dengan baik dengan melihat kebutuhan industri serta disesuaikan dengan tingkat, jenis, dan derajat kedisabilitasannya. ULD Bidang ketenagakerjaan telah berperan sesuai dengan amanat undang-undang dengan melaksanakan identifikasi lowongan ke perusahaan-perusahaan dengan cara mendatangi perusahaan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan penyandang disabilitas. Kemudian, ULD Bidang Ketenagakerjaan juga sudah mengupayakan kepada perusahaan agar terdorong untuk memberikan lowongan pekerjaan penyandang disabilitas pada kegiatan *job fair*. Selain itu, ULD Bidang ketenagakerjaan telah melakukan sosialisasi kepada perusahaan mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.

ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan evaluasi pada seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada kegiatan identifikasi lowongan, ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melakukan evaluasi yaitu berkoordinasi dengan perusahaan terkait lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas. Pada kegiatan *job fair*, pegawai ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melakukan evaluasi dengan melakukan *tracking* laporan penempatan. Evaluasi tersebut melihat berapa banyak pencari kerja penyandang disabilitas yang telah masuk penempatan di perusahaan. Kemudian pada kegiatan

pelatihan, sudah dilakukan evaluasi dengan melihat dari keberlanjutan peserta disabilitas yang mengikuti kegiatan tersebut.

Manajemen kebijakan yang telah dilakukan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan yaitu dalam bentuk peraturan. Melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/191/KPTS/013/2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur, menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas-tugas ULD Bidang Ketenagakerjaan. Pada peraturan tersebut dijelaskan terkait tugas ULD Bidang Ketenagakerjaan, yaitu: a) merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas; b) memberikan informasi mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas; c) menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas; d) menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas; dan e) mengoordinasikan ULD Bidang Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kendala dalam memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan karena lowongan pekerjaan penyandang disabilitas masih sangat sedikit. Hal tersebut dikarenakan perusahaan belum membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas karena keterbatasan aksesibilitas yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya kendala tersebut diharapkan ULD Bidang Ketenagakerjaan memberikan bantuan fasilitas dan aksesibilitas penyandang disabilitas kepada perusahaan agar perusahaan dapat membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dilihat dari pelaksanaan tugas pegawai ULD Bidang Ketenagakerjaan serta pendampingan tenaga kerja dan pemberi kerja. Menurut Moses N. Kiggundu dalam (Lompoliuw et al., 2021) manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran individu dan organisasi. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah jumlah orang atau staff sebagai pelaksana yang mempunyai keahlian yang memadai, informasi, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung lainnya (Hidayatullah et al., 2022). Dalam manajemen SDM perlu diperhatikan jumlah, jenis kualitas, distribusi dan utilisasi SDM yang bekerja dalam organisasi (Pasolong, 2010). Pelaksanaan kebijakan harus didukung dengan sumber daya yang memadai agar pelaksanaannya berjalan dengan baik (Juantin & Pambudi, 2018).

Manajemen SDM yang ada di ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah baik. Jumlah dan kualitas pegawai ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah memenuhi untuk pelaksanaan layanan kepada penyandang disabilitas. Pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan tupoksi yang ada. Seluruh pegawai telah melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas yang datang ke ULD Bidang ketenagakerjaan, pada kegiatan pelatihan maupun *job fair*, dan pada identifikasi lowongan (*canvassing*). Namun, masih terdapat kendala pada SDM, yaitu para pegawai masih kesulitan dalam bahasa isyarat untuk berkomunikasi dengan penyandang disabilitas. ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah berupaya dengan mengikuti kegiatan pelatihan bahasa isyarat yang bekerjasama dengan perusahaan. Upaya lain yaitu dengan menggunakan aplikasi pada *handphone* untuk memudahkan komunikasi dengan penyandang disabilitas.

Fenomena lain juga terlihat dari belum adanya pemberian pendampingan kepada tenaga kerja disabilitas, pendampingan hanya diberikan kepada perusahaan dalam bentuk koordinasi lowongan

pekerjaan, memberikan informasi, dan sosialisasi. Dengan adanya kendala-kendala tersebut, diharapkan ULD Bidang Ketenagakerjaan memberikan pendampingan kepada penyandang disabilitas baik dalam kegiatan pelatihan maupun kepada penyandang disabilitas yang telah bekerja pada perusahaan. Pemberian pendampingan tersebut agar mengetahui kinerja dan kebutuhan tenaga kerja disabilitas.

Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan dalam hal ini dilihat dari pelaksanaan pengalokasian anggaran pada kegiatan. Manajemen keuangan adalah seluruh aktivitas yang menyangkut pada usaha untuk mendapatkan dana dan menggunakan atau mengalokasikan dana tersebut (Riyanto, 2013) dalam (Lukum, 2023). Tujuan dari adanya pengelolaan keuangan adalah agar berbagai kegiatan atau program yang telah diusulkan oleh pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tujuan (Pasolong, 2010). Salah satu bentuk penguatan penyandang disabilitas adalah dengan meningkatkan dalam pengelolaan keuangan dan memperluas aksesibilitas (Johari & Ramadhania, 2019).

ULD Bidang Ketenagakerjaan menggunakan anggaran yang diperoleh dari APBD. Anggaran tersebut digunakan ULD Bidang Ketenagakerjaan untuk kegiatan pelatihan bagi penyandang disabilitas. Dalam pengalokasian anggaran untuk sarana dan prasarana telah digunakan dengan baik meskipun belum maksimal. ULD Bidang Ketenagakerjaan telah memiliki sarana dan prasarana untuk penyandang disabilitas serta memberikan sarana tempat usaha kepada penyandang disabilitas wirausahawan. Namun, masih terdapat kendala yaitu pemberian sarana dan prasarana tersebut belum merata kepada semua penyandang disabilitas.

Manajemen Informasi

Manajemen informasi dapat dilihat sebagai proses yang terencana, dimulai dari pengumpulan informasi sampai dengan pemanfaatannya untuk mendukung pengambilan keputusan di semua tingkat organisasi (Hinton, 2006) dalam (Harimurti, 2016). Karakteristik dari manajemen informasi yaitu untuk memberikan informasi yang tepat kepada pihak yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat. Tujuannya adalah untuk membantu individu maupun organisasi dalam mengakses dan menggunakan informasi dengan efektif dan efisien (Harimurti et al., 2015). Informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait (Hidayatullah et al., 2022). Jumlah data dan kualitas data dan informasi pada saat sekarang ini merupakan kekuatan untuk dapat bekerjasama dengan pihak-pihak luar (Pasolong, 2010). Manajemen informasi dalam hal ini dilihat dari pelaksanaan pemberian informasi kepada penyandang disabilitas.

ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melaksanakan penyebaran informasi dengan baik. Dalam penyebarluasan informasi terkait lowongan pekerjaan penyandang disabilitas dan pelatihan penyandang disabilitas, ULD Bidang Ketenagakerjaan menggunakan media sosial *Instagram* untuk publikasi informasi. Selain menggunakan media sosial *Instagram*, penyebaran informasi juga dilakukan melalui grup *Whatsapp* organisasi dan komunitas penyandang disabilitas. Penyebaran informasi melalui media sosial *Instagram* dan grup *Whatsapp* lebih efektif daripada melakukan penyebaran melalui web Disnakertrans Jatim. Hal tersebut dikarenakan saat ini penggunaan website dirasa jarang dan sulit diakses. Sampai saat ini, ULD Bidang Ketenagakerjaan belum merasakan adanya hambatan mengenai penyebaran informasi kepada penyandang disabilitas, karena upaya yang dilakukan dalam penyebaran informasi telah tersampaikan langsung kepada penyandang disabilitas melalui media sosial dan grup komunitas penyandang disabilitas.

Manajemen Hubungan Luar

Suatu organisasi dan lingkungannya saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, organisasi harus menjaga hubungan dengan lingkungannya baik didalam maupun diluar organisasi tersebut. Cara menjaga hubungan baik dengan lingkungan luar organisasi salah satunya adalah dengan melakukan kerjasama maupun koordinasi. Kerjasama adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2004) dalam (Kusuma & Sutanto, 2018). Sedangkan menurut Awaluddin dalam (Astri & Fatahilah, 2019) menyatakan bahwa koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kerjasama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga dapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi. Tujuan pentingnya mengatur hubungan luar adalah untuk terbentuknya suatu koordinasi atau hubungan dimana semua pihak yang terlibat dapat merasakan kepuasan bersama (Pasolong, 2010). Manfaat kerjasama yaitu agar suatu kegiatan dapat terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan organisasi, dan pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Takdir, 2020). Manajemen hubungan luar dalam hal ini dilihat dari pelaksanaan kerjasama dengan pihak luar serta pelaksanaan kerjasama dengan perusahaan terkait kewajiban mempekerjakan tenaga kerja disabilitas.

ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak, yaitu perusahaan lembaga-lembaga, dan komunitas. Dalam kegiatan identifikasi lowongan, ULD Bidang Ketenagakerjaan bekerjasama dan koordinasi dengan perusahaan terkait lowongan pekerjaan penyandang disabilitas. Kemudian ULD Bidang ketenagakerjaan juga bekerjasama dalam kegiatan pelatihan. Kerjasama tersebut dilakukan dengan Komisi Nasional Disabilitas dan lembaga pelatihan Aora. Selain itu, ULD Bidang Ketenagakerjaan juga bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk menunjang sarana prasarana. Selama ini, masih belum ditemui hambatan dalam kerjasama dan koordinasi yang dilakukan ULD Bidang Ketenagakerjaan. Semua pihak telah bekerjasama dan koordinasi untuk membantu meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

KESIMPULAN

Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya telah terlaksana dengan baik. ULD Bidang Ketenagakerjaan telah berperan dalam upaya meningkatkan penyandang disabilitas agar mendapatkan pekerjaan dengan melaksanakan fungsi manajemen, yaitu manajemen kebijakan, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen informasi, dan manajemen hubungan luar. Walaupun pada beberapa unsur masih terdapat kendala sebagai berikut:

1. Manajemen Kebijakan, terdapat kendala dalam memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan karena lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih sedikit. Hal tersebut dikarenakan perusahaan belum membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas karena keterbatasan aksesibilitas yang dimiliki perusahaan.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia, masih terdapat kendala terkait penanganan penyandang disabilitas karena pegawai ULD Bidang Ketenagakerjaan masih kesulitan dalam bahasa isyarat untuk komunikasi dengan penyandang disabilitas. Namun, ULD Bidang Ketenagakerjaan telah memberikan solusi dan tetap berupaya semaksimal mungkin, sehingga upaya pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Manajemen Keuangan, pada pelaksanaan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam unsur manajemen keuangan masih didapati kendala seperti pemberian aksesibilitas tersebut masih belum merata kepada semua penyandang disabilitas.
4. Manajemen Informasi, penyebaran informasi yang dilakukan melalui *website* dirasa kurang efektif dikarenakan saat ini penggunaan *website* dirasa jarang dan sulit diakses. Upaya yang dilakukan

dalam penyebaran informasi telah tersampaikan langsung kepada penyandang disabilitas melalui media sosial dan grup komunitas penyandang disabilitas.

5. Manajemen Hubungan Luar, sampai saat ini masih belum ditemukan kendala pada unsur manajemen hubungan luar. ULD Bidang Ketenagakerjaan telah melakukan kerjasama dengan perusahaan yaitu koordinasi terkait lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas. sedangkan, kerjasama yang dilakukan dengan organisasi maupun komunitas disabilitas yaitu untuk menunjang pelaksanaan kegiatan upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Untuk mengatasi kendala yang ada dan meningkatkan peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Surabaya, maka perlu peningkatan dalam melakukan sosialisasi kepada perusahaan terkait kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas, diperlukannya peningkatan pemberian aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan bantuan aksesibilitas kepada perusahaan, serta perlu pemberian pendampingan kepada penyandang disabilitas maupun kepada pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, E. A. T. (2022). Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2). <https://doi.org/10.31604/jips.v9i2.2022.807-812>
- Hidayatullah, F., Noer, K. U., Kadarisman, M., & Satispi, E. (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas di Badan Usaha Milik Daerah DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3).
- Johari, S. M., & Ramadhania, S. A. (2019). Analisis Tingkat Literasi Keuangan Syariah Pada Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Filantropi Islam*, 3(1). https://doi.org/10.22236/alurban_vol3/is1pp24-41
- Juantin, R., & Pambudi, A. (2018). Aspek Tenaga Kerja Disabilitas dalam Kebijakan PERDA DIY Nomor 4 Tahun 2012 di Kota Yogyakarta. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 3(2).
- Kawengian, A., Pati, A., & Kasenda, V. (2018). Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang Alokasi Dana Desa (Suatu Studi di Desa Tempok Selatan Kecamatan Tompas). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/191/KPTS/013/2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4).
- Laili, R. A. N., & Nawangsari, E. R. (2022). The Role Of The Department Of Trade And Industry In Efforts To Foster Former Street Vendors Of Jombang Regency Square. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 2615–7268.
- Lestari, T. P., & Nawangsari, E. R. (2022). *The Role Of The Jombang District Social Service In Social Protection And Capacity Development For Persons With Disabilities In Jombang Regency*. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1).
- Lompoliuw, B. T., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Bri Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 493–502.
- Lukum, A. (2023). Manajemen Pengelolaan Keuangan Usaha Kecil Menengah di Desa Pentadio Barat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 2(3).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis*.

Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.

Takdir, Y. (2020). Kerjasama Tim Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

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

Windasai, Said, M. M., & Hayat. (2021). Peran Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Nelayan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).

Yaman, M. (2021). Kebijakan Pemerintah Dalam Memberikan Kesempatan Penyandang Disabilitas Dalam Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara. *SOL JUSTICIA*, 4(1), 70–76.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/>