

# TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN DI INDONESIA DALAM MENCIPTAKAN TEMPAT KERJA INKLUSIF TENAGA KERJA DISABILITAS

Evangelina Putri Fide Saragih<sup>1</sup>, Rudi Saprudin Darwis<sup>2</sup>, Santoso Tri Raharjo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Padjadjaran

<sup>23</sup>Dosen Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Padjadjaran

e-mail: [evangelina20001@mail.unpad.ac.id](mailto:evangelina20001@mail.unpad.ac.id)<sup>1</sup>, [rudi.saprudin.darwis@unpad.ac.id](mailto:rudi.saprudin.darwis@unpad.ac.id)<sup>2</sup>, [santoso.tri.raharjo@unpad.ac.id](mailto:santoso.tri.raharjo@unpad.ac.id)

## ABSTRAK

Ketenagakerjaan penyandang disabilitas merupakan permasalahan sosial yang perlu diperhatikan pemerintah Indonesia. Dari total 16,5 juta penyandang disabilitas yang memasuki usia produktif kerja, hanya 7,6 juta yang bekerja berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia di tahun 2022. Hanya 1,73% dari seluruh perusahaan di Indonesia yang merekrut tenaga kerja disabilitas per Desember 2022. Melalui perencanaan dan implementasi dari kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, dapat tercipta tempat kerja inklusif bagi tenaga kerja dengan disabilitas. Menurut Kuznetsova (2018) terdapat tiga hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam merencanakan tanggung jawab sosial yang inklusif bagi tenaga kerja disabilitas, yaitu aspek rekrutmen, akomodasi, dan retensi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis praktik tanggung jawab sosial perusahaan yang dilakukan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang telah mempekerjakan pegawai disabilitas. Peneliti memakai metode penelitian kualitatif dalam pengumpulan data, yaitu studi literatur. Peneliti mengkaji penelitian-penelitian terdahulu mengenai tanggung jawab sosial perusahaan yang dilakukan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia yang memiliki kebijakan tanggung jawab sosial inklusif telah memperhatikan aspek rekrutmen serta akomodasi, tetapi belum dijalankan secara optimal.

**Kata kunci:** Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Inklusi, Disabilitas

## ABSTRACT

*Employment of people with disabilities is a social issue that the Indonesian government needs to pay attention to. Of the total 16.5 million people with disabilities who are entering their productive working age, only 7.6 million are working according to the Indonesian Central Bureau of Statistics in 2022. Only 1.73% of all companies in Indonesia recruit workers with disabilities as of December 2022. Through planning and implementation of Corporate Social Responsibility policies, an inclusive workplace can be created for workers with disabilities. According to Kuznetsova (2018), there are three important things that companies need to pay attention to while planning an inclusive social responsibility for workers with disabilities, they are recruitment, accommodation and retention aspects. This research aims to analyze corporate social responsibility practiced by Indonesian companies that hired workers with disabilities. Researchers conducted a qualitative research method for data collection, which is a literature study. Researchers reviewed previous research regarding corporate social responsibility practice in Indonesia. The research results show that companies in Indonesia that have inclusive social responsibility policies have paid attention to aspects of recruitment and accommodation, but have not implemented them optimally.*

**Keywords:** CSR, Inclusion, Disabilities

## PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan seseorang yang memiliki kelainan yang dapat mengganggu melakukan aktivitas

(Maxwell,1995). Dalam pengertian lainnya, disabilitas adalah keterbatasan seseorang untuk melakukan kegiatan dalam cara yang dianggap normal oleh sebagian besar populasi.

Keterbatasan tersebut mungkin bersifat sementara, jangka panjang, atau selamanya.

Pada kenyataannya, siapapun dapat menjadi disabilitas. Orang yang terlahir tidak disabilitas dapat menjadi disabilitas karena kecelakaan, penyakit, atau lain sebagainya. Hal ini menyebabkan populasi disabilitas di dunia sangat besar. Pada tahun 2023, World Health Organization sebagai salah satu organisasi global yang didirikan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mengeluarkan data perkiraan bahwa ada sekitar 16% dari populasi dunia yang mengalami disabilitas.

Besarnya angka disabilitas mendorong negara untuk memperhatikan populasi tersebut. Penting bagi negara untuk memperhatikan kesejahteraan setiap penduduknya termasuk penyandang disabilitas. Hal ini pun sejalan dengan target pembangunan berkelanjutan yang disepakati oleh negara-negara di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Target pembangunan tersebut dikenal sebagai Sustainable Development Goals (SDGs) yang terdiri dari 17 target yang diharapkan dapat tercapai pada tahun 2030. Prinsip dasar dari SDGs adalah inklusi sosial di mana tidak ada seorangpun yang tertinggal dalam pembangunan. Oleh sebab itu penyandang disabilitas termasuk di dalamnya. Dari setiap poin yang ditargetkan, target ke-8 membahas mengenai pekerjaan yang layak dan

pertumbuhan ekonomi. Bahwa negara harus mendorong perkembangan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif di mana setiap orang mendapat pekerjaan yang layak.

Indonesia sebagai negara yang terikut dalam PBB juga perlu memperhatikan penyandang disabilitas. Di Indonesia sendiri, populasi penyandang disabilitasnya besar. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta orang yaitu sekitar 8,5% dari total populasi.

Kemudian, Badan Pusat Statistik (BPS) memaparkan jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta orang di tahun 2021. Pekerja dengan disabilitas tersebut merupakan pekerja berusia 15 tahun ke atas yang mengalami gangguan atau disabilitas seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Namun, dari banyaknya jumlah populasi dan angkatan kerja penyandang disabilitas, penyerapan tenaga kerjanya kurang optimal. Pada tahun 2021, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) diketahui bahwa jumlah pekerja disabilitas di Indonesia mengalami penurunan dibanding satu tahun yang lalu. Di tahun 2021 ada sekitar 5,37% pekerja disabilitas dari total penduduk yang bekerja. Sedangkan pada tahun 2020 ada sekitar 5,98% pekerja disabilitas dari total penduduk yang bekerja. Kemudian di tahun 2022, Badan Pusat Statistik kembali

mengeluarkan data terbaru. Dari total 16,5 juta penyandang disabilitas yang memasuki usia produktif kerja, hanya 7,6 juta yang bekerja. Ini terjadi karena ditemukan bahwa hanya 1,73% dari seluruh perusahaan di Indonesia yang merekrut tenaga kerja disabilitas per Desember 2022 berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Penyerapan tenaga kerja disabilitas yang kurang optimal disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, penyandang disabilitas sendiri mendapat hambatan atau tantangan lebih banyak dibanding populasi pada umumnya. Mereka mungkin kesulitan mengakses pendidikan, aktivitas sosial, transportasi, dan sebagainya. Hal tersebut juga akan menghambat mereka mengembangkan keterampilan dan berdampak pada kesempatan kerja. Saat membutuhkan pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan mereka tidak sesuai dengan keinginan perusahaan dan akhirnya tidak dipekerjakan. Persaingan dengan populasi umum membuat mereka tersingkirkan. Akhirnya orang dengan disabilitas kesulitan mendapat kesempatan kerja.

Kedua, stigma salah yang masih dimiliki masyarakat Indonesia. Peran dan keberadaan penyandang disabilitas di Indonesia seringkali tidak diperhitungkan untuk masuk ke dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas dilihat sebagai orang yang membutuhkan bantuan, bimbingan, dan dukungan ekonomi. Namun,

tidak melihat difabel sebagai salah satu pihak yang bisa berkontribusi untuk pembangunan negara.

Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas serta Undang-Undang No 19 tahun 2011 yang merupakan hasil ratifikasi dari konvensi tersebut, menyadarkan masyarakat Indonesia mengenai peran difabel di Indonesia. Kaum difabel juga memiliki hak-hak yang setara dan adil dengan populasi mayoritas. Difabel bukanlah objek bantuan melainkan merupakan subjek yang juga secara aktif berperan di dalam masyarakat.

Perusahaan berperan dalam mendorong tercapainya program dari pemerintah tersebut, terutama melalui Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Karena meningkatkan partisipasi kerja orang dengan disabilitas adalah salah satu program pemerintah maka hal tersebut juga akan masuk ke dalam kewajiban CSR. CSR perlu memikirkan bagaimana orang dengan disabilitas dapat turut bekerja, terintegrasi ke dalam perusahaan, dan terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya di lingkungan kerja. CSR perlu menjamin bahwa perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja kepada pegawai disabilitas. Selanjutnya, menjamin pegawai disabilitas dalam perusahaan memiliki kesetaraan dan perlakuan yang adil dengan populasi umum.

Sebagian orang menyatakan bahwa perusahaan itu berkaitan erat dengan individu

sehingga tidak boleh hanya memikirkan keuntungan sendiri tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan individu di dalamnya. Perusahaan juga harus memperhatikan masyarakat di sekitarnya karena masyarakat tersebut merupakan sumber dari individu yang mereka pekerjakan serta sumber dari hal-hal yang mereka manfaatkan untuk memproduksi barang. Maka, perusahaan dituntut memiliki tanggung jawab ekonomis, legal, etis, dan filantropis. Keempat tanggung jawab tersebut dikembangkan oleh Archie B. Carrol (1991) dalam konsep Piramida Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Aspek sosial menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan di masa kini. CSR pun menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan lingkungan kerja inklusif.

Menurut The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), CSR merupakan komitmen dunia usaha untuk terus bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya sekaligus juga peningkatan kualitas komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas. Menurut Schemerhorn (1993), CSR adalah suatu kepedulian organisasi bisnis untuk bertindak dengan cara mereka sendiri dalam melayani kepentingan organisasi dan kepentingan publik

eksternal. Dalam pengertian yang tercantum dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 3, tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat ditemukan dua sisi CSR yaitu kedalam perusahaan sendiri dan kepada masyarakat. Dengan kata lain CSR terbagi menjadi eksternal dan internal. Secara pengertian singkat dan sempit, CSR eksternal berperan dalam pemberdayaan masyarakat yaitu pihak yang berada di luar perusahaan. Sedangkan, CSR internal berperan dalam pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yaitu tenaga kerja atau pegawai perusahaan. CSR perusahaan harus dapat memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja, karyawan, dan masyarakat sekitar perusahaan. Berdasarkan Andreas (2011:8) yang diangkat dalam artikel Sholehuddin & dkk (2020), manfaat CSR perusahaan meliputi investasi sosial, mengokohkan profitabilitas perusahaan, meningkatkan akuntabilitas dan apresiasi, meningkatkan komitmen serta etos kerja karyawan, meningkatkan citra perusahaan,

menurunkan gejala resistensi masyarakat, serta meningkatkan nilai perusahaan secara jangka panjang. Salah satu poin manfaat tersebut berkaitan dengan etos kerja karyawan. Dengan begitu CSR bertanggung jawab atau berperan dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif.

Pada umumnya, diskusi mengenai topik CSR hanya mengarah kepada bagian eksternal dan sedikit orang mengetahui CSR internal yang berkaitan dengan pegawai atau tenaga kerja dan relasi dalam lingkungan kerja. CSR internal membahas isu-isu dalam ranah institusi, organisasi, atau individu (Carroll, 2008). Tujuan CSR internal adalah mengatasi isu dalam lingkungan kerja dan menciptakan kesejahteraan bagi pegawai-pegawainya. Dengan begitu, CSR internal akan lebih fokus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan individu atau kebutuhan spesifik para pegawai.

Berdasarkan penelitian Kuznetsova (2018) Program inklusif disabilitas perusahaan dapat meliputi beberapa kebijakan yaitu rekrutmen, akomodasi, dan cara perusahaan mempertahankan pegawai (retensi). Kebijakan-kebijakan tersebut biasanya adalah kebijakan yang dijalankan oleh bagian *Human Resource* (HR) dalam perusahaan. Sebagian perusahaan sejak awal telah membuka peluang untuk pekerja disabilitas. Ini menunjukkan kebijakan rekrutmen yang terbuka. Untuk melihat apakah

perusahaan tersebut memiliki program atau kebijakan inklusif dapat dilihat dari bagaimana merekrut orang. Memastikan apakah lowongan kerja dibuka kepada pegawai disabilitas juga. Kemudian, akomodasi berbicara mengenai ruang fisik kantor, lingkungan kerja, dan sistem akomodasi lainnya. Retensi dapat berbicara tentang mempertahankan pegawai yang jadi disabilitas saat bekerja.

Keterbukaan lapangan kerja bagi disabilitas melalui proses rekrutmen yang inklusif dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang Disabilitas. Dicatat bahwa pemerintah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Pada Pasal 5 dan Pasal 11 UU tersebut, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapat pekerjaan dari pemerintah, BUMN, atau perusahaan swasta tanpa diskriminasi. Dalam Undang-Undang yang sama, pemerintah mewajibkan Badan Usaha Milik Swasta mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja dengan disabilitas dari jumlah pekerja. Sedangkan itu, perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara wajib mempekerjakan paling sedikit 2%. UU tersebut juga memaparkan beberapa asas pemenuhan hak penyandang disabilitas yaitu penghormatan

terhadap martabat, otonomi, tanpa diskriminasi, ada partisipasi, keragaman manusia, kesamaan kesempatan, kesetaraan, aksesibilitas, perkembangan kapasitas, inklusif, serta perlindungan dan perlakuan khusus. Dengan begitu, pemerintah melarang segala bentuk diskriminasi terhadap difabel dalam memperoleh pekerjaan.

Pada Undang-Undang yang sama, juga dicantumkan bahwa pemberi kerja harus menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Jika pemberi kerja tidak menyediakan akomodasi yang layak maka akan diberikan sanksi seperti teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, hingga pencabutan izin usaha. Pemerintah menekankan bahwa memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan merupakan hak setiap penyandang disabilitas.

Retensi yang dimaksudkan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Retensi tenaga kerja disabilitas tidak diatur di dalam Undang-Undang No 8 Tahun 2016. Namun, pemerintah melindungi tenaga kerja disabilitas melalui aturan bahwa penyandang disabilitas tidak boleh diberhentikan dari kerja karena alasan disabilitas.

Berdasarkan uraian mengenai keterkaitan antara permasalahan kerja disabilitas

dengan adanya peran strategis perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja disabilitas sebelumnya, penelitian ini akan mendalami bagaimana perusahaan di Indonesia mengembangkan program CSR mereka guna menciptakan pekerjaan yang inklusif bagi pekerjanya yang disabilitas.

## **METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah perusahaan di Indonesia yang telah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Objek dalam penelitian ini adalah program tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerja disabilitas dalam hal rekrutmen, akomodasi, dan retensi. Oleh sebab itu karya ilmiah ini diberi judul “Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia Dalam Menciptakan Tempat Kerja Inklusif Tenaga Kerja Disabilitas”. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang mengkaji penelitian dan teori-teori terdahulu. Penelitian dan teori-teori tersebut didapat dari artikel, jurnal, atau buku dengan topik pembahasan serupa.

Dalam prosesnya, peneliti terlebih dahulu menentukan topik terkait tanggung jawab sosial perusahaan dan inklusi disabilitas. Kemudian mengumpulkan data dari artikel, jurnal, atau buku yang relevan. Karya-karya ilmiah tersebut seluruhnya diakses melalui

Google Scholar. Penulis melakukan pengkajian terhadap 12 sumber yang ditemukan. Kemudian mengkategorikan sumber-sumber ke dalam matriks. Setelah itu menganalisis dan menyajikan data. Data disajikan secara deskriptif.

Kemampuan yang digunakan adalah analisis logis, menilai, menjelaskan, dan menyimpulkan prinsip atau teori-teori yang didapat dari penelitian terdahulu. Teori yang dipakai dalam penelitian ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Kuztnesova (2018) mengenai program CSR inklusif. Untuk memperjelas deskripsi mengenai praktik CSR perusahaan maka dipilih beberapa kasus yang relevan yaitu praktik CSR pada perusahaan Wangta Agung Kota Surabaya, PT Trans Retail Indonesia, PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan, dan PT Sumber Alfaria Trijaya

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap negara memiliki populasi khusus atau *special populations*. Menurut definisi Perkins V populasi khusus itu terdiri dari berbagai kategori seperti individu dari keluarga yang kesulitan ekonomi, individu berpendapatan rendah, dan lainnya. Individu dengan disabilitas juga merupakan salah satu kategori populasi khusus dan perlu diperhatikan oleh negara. Disabilitas ada dalam berbagai jenis dan memerlukan kebutuhan yang berbeda-beda.

Berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016 ada tiga jenis disabilitas yaitu fisik, mental, dan ganda. Disabilitas fisik mencakup tuna daksa yaitu kelainan tubuh seperti gangguan gerak dan sebagainya, tuna netra yaitu kelainan indera penglihatan, tunarungu yaitu kelainan pendengaran, dan tunawicara kelainan berbicara. Disabilitas mental mencakup retardasi mental, gangguan psikiatrik, alkoholisme, dan gangguan mental organik serta epilepsi. Disabilitas ganda adalah individu yang memiliki kelainan pada fisik sekaligus mental. Meskipun mengalami kelainan tersebut, sebagian orang dengan disabilitas (difabel) tetap dapat bekerja dan berfungsi secara sosial.

Agar mereka dapat bekerja dan berfungsi secara sosial pemerintah harus mendorong kebijakan yang inklusif. Secara internasional, International Labor Organization (ILO) dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengangkat isu ketenagakerjaan disabilitas dan mengharapkan negara-negara yang tergabung di dalamnya turut memperhatikan isu tersebut. Indonesia sebagai salah satu negara yang termasuk ke dalam PBB turut berupaya menciptakan negara yang inklusif bagi penyandang disabilitas di wilayahnya sendiri. Upaya tersebut diwujudkan dalam peraturan Undang-Undang, peraturan menteri tenaga kerja Indonesia, dan kebijakan lainnya. Inklusivitas adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan

karena pemerintah berkewajiban menjamin dan meningkatkan kesejahteraan warga negaranya.

Sebenarnya, dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, kebijakan sosial tidak hanya dibebankan kepada pemerintah. Dibutuhkan kerja sama masyarakat dan pihak swasta juga. Perusahaan juga harus ambil bagian untuk berkontribusi dalam isu-isu sosial, seperti isu mengenai difabel ini. Perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Jika perusahaan memikirkan lingkungan kerja yang inklusif bagi para pegawainya hal tersebut dapat membawa dampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian terdahulu, meningkatkan sumber daya manusia perusahaan dapat menambah keuntungan bagi perusahaan. Memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja dapat meningkatkan reputasi atau citra baik dari perusahaan sehingga dapat menarik pekerja bertalenta lain untuk datang dan bekerja kepada perusahaan (Kim & Park, 2011). Selain itu, riset terdahulu juga menemukan bahwa memperbaiki lingkungan kerja tenaga kerja dapat membawa manfaat lain seperti peningkatan tingkat kesetiaan pegawai, peningkatan citra perusahaan, dan sebagainya. Secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Brynerm Molloy, & Gilbert 2014).

Lingkungan kerja inklusif adalah aspek penting bagi perusahaan yang karyawannya

beragam. Menurut Miller dan Katz (2002) keberagaman tanpa inklusi tidak akan bekerja. Kata inklusif memiliki pengertian yaitu rasa memiliki, dihormati, diharga, didukung oleh orang lain atau lingkungan sehingga individu dapat memaksimalkan kapasitas dirinya. Lingkungan kerja inklusif akan menghargai keunikan dan perbedaan dari setiap individu yang bekerja. Tidak hanya menghargai tetapi juga dikelola dan diakomodasi.

Keberagaman dan perbedaan datang dalam berbagai aspek. Diangkat dalam penelitian Poerwanti (2017), Gardenswartz dan Rowe (1994) telah menyebutkan beberapa dimensi manusia. Ada dimensi kepribadian, internal, dan eksternal. Dimensi eksternal berbicara mengenai lokasi geografi, pendidikan, penampilan, dan sebagainya. Dimensi internal berbicara mengenai umur, gender, kapabilitas fisik serta mental, dan lainnya. Maka jika perusahaan ingin menghargai perbedaan dan membuat program inklusi, perusahaan tersebut harus memperhatikan kelompok difabel. Perhatian kepada pegawai dengan disabilitas sehingga terjamin kesejahtraannya, akan memberi manfaat kepada perusahaan sendiri.

Di sisi lain, memastikan kesejahteraan pegawai difabel juga bermanfaat untuk negara. Seiring perkembangan zaman, perusahaan berperan dalam membantu pemerintah meningkatkan kemandirian serta kesejahteraan

kaum difabel. Upaya tersebut dapat terwujud dalam pemberian kesempatan kerja yang sama dan adil bagi penyandang difabel seperti kepada orang pada umumnya. Kemudian perusahaan juga harus memastikan tidak ada tindakan diskriminasi dan terciptanya lingkungan kerja yang inklusif bagi pegawai dengan disabilitas. Dalam melaksanakannya, CSR menjadi komponen yang sangat penting. CSR memiliki fokus untuk meningkatkan lingkungan perusahaan dan kondisi pegawai. Perusahaan akan membuat program atau kebijakan CSR untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Kuztensova (2018) telah menyimpulkan bahwa terdapat tiga hal penting dalam CSR inklusif penyandang disabilitas yaitu rekrutmen, akomodasi, dan retensi. Hal pertama adalah rekrutmen. Menurut Kuznetsova, rekrutmen adalah cara perusahaan mencari tenaga kerja. Dalam hal ini, tenaga kerja yang dicari adalah penyandang disabilitas. Oleh sebab itu, kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan yang inklusif disabilitas harus memastikan pemberian kesempatan kerja yang setara bagi tenaga kerja disabilitas.

Hal kedua adalah akomodasi. Ini berbicara mengenai cara perusahaan mengakomodasi pegawai difabel mereka. Akomodasi dalam perusahaan biasanya berupa penyesuaian lingkungan agar pegawai difabel

dapat menjalankan pekerjaannya. Akomodasi tersebut meliputi alat-alat khusus, modifikasi lingkungan fisik, modifikasi jadwal, serta modifikasi pembagian kerja. Akomodasi yang diberikan kepada setiap pegawai difabel dapat berbeda-beda tergantung disabilitas yang dimiliki. Sebagai contoh, pegawai difabel yang mengalami gangguan mendengar membutuhkan penerjemah bahasa isyarat untuk berkomunikasi langsung dengan pegawai lainnya. Sedangkan untuk pegawai dengan gangguan penglihatan membutuhkan pengaturan jadwal melihat layar komputer atau monitor.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di beberapa perusahaan di Amerika Serikat (Schur & dkk, 2014). Pegawai dari berbagai jenis tempat kerja seperti perusahaan farmasi, rumah sakit, organisasi pelayanan disabilitas, perusahaan pelayanan finansial, perusahaan produk manufaktur, supermarket, restoran, dan organisasi pelayanan infrastruktur. Banyak pegawai dengan disabilitas yang meminta perusahaan mengakomodasi kebutuhan mereka. Permintaan akomodasi itu paling besar dilakukan oleh pegawai dengan disabilitas fisik. Beberapa akomodasi kebutuhan yang paling banyak diminta berkaitan dengan perubahan jadwal kerja, kerja dari rumah, modifikasi lingkungan kerja individu, serta penggunaan teknologi atau komputer khusus. Beberapa permintaan lain

berkaitan dengan memodifikasi alat kerja, memodifikasi lingkungan fisik, meminta pindah lokasi, dan sebagainya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan disabilitas fisik membutuhkan lingkungan yang sesuai dengan kesulitan mereka. Dengan kata lain, kebutuhan-kebutuhan mereka banyak berkaitan dengan kemudahan dan aksesibilitas.

Akomodasi yang layak menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi setiap tenaga kerja. Hal ini penting karena lingkungan kerja sangat menentukan kinerja dari pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat membawa dampak negatif seperti stress, kelelahan, tidak produktif, kemalasan, dan sebagainya. Dengan begitu, kondisi lingkungan kerja memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai. Lingkungan kerja buruk tidak meningkatkan produktivitas perusahaan dan tidak baik untuk jangka panjang. Pegawai yang tidak cocok atau tidak tahan di dalam lingkungan kerja perusahaan seringkali memilih untuk mengundurkan diri atau mengganti tempat kerja dengan yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja pegawai, dan loyalitas. Kelloway dan Barling (1991) menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mendukung kesejahteraan dengan adanya mental kerja yang sehat dan optimal. Pegawai perusahaan akan merasa lebih sejahtera dan

betah bekerja untuk perusahaan tersebut. Pegawai memiliki semangat, rasa percaya diri, dan energi untuk bekerja serta lebih optimal mengembangkan keterampilan mereka.

Pegawai difabel yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang baik akan mengalami perkembangan keterampilan dan pengalaman. Sama seperti pegawai lainnya, pegawai difabel akan bisa memberikan kontribusi kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Seringkali karena diskriminasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai pegawai difabel memiliki kinerja buruk. Namun, karena prasangka perusahaan mengaitkan kinerja buruk tersebut dengan keterbatasan fisik atau disabilitas yang dimiliki.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya dan berupaya meningkatkan kondisi lingkungan itu. Program CSR harus menjamin tidak ada sikap diskriminasi terjadi di lingkungan kerja dari pegawai non disabilitas kepada pegawai dengan disabilitas. Diskriminasi yang dimaksudkan dapat berwujud dalam pembatasan, perbedaan, pengecualian, dan pengucilan atas dasar disabilitas mereka. Perusahaan perlu memastikan adanya perlindungan serta pemenuhan hak-hak pegawai difabel. Sikap perusahaan ini sejalan dengan UU No 8 Tahun 2016 yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia. Hak-hak penyandang disabilitas yang tercantum di dalam Undang-Undang adalah hak

hidup, bebas dari stigma, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, aksesibilitas, hidup secara mandiri, dan sebagainya.

Hal ketiga adalah retensi. Retensi berbicara mengenai cara perusahaan mempertahankan pegawai disabilitas. Biasanya disebut sebagai retensi pegawai. Retensi pegawai membicarakan empat hal yaitu kesejahteraan (well-being), budaya perusahaan termasuk kondisi lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai, serta pengakuan termasuk penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada pegawai dengan kinerja baik.

Karena perusahaan membutuhkan pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas, perusahaan akan berusaha mempertahankan pegawai dengan kinerja yang baik. Tidak hanya kinerja, pegawai tersebut harus dapat menjalankan tanggung jawabnya. Retensi pegawai bermanfaat terhadap perusahaan itu sendiri. Jika pegawai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, maka investasi perusahaan terhadap pegawai tersebut akan terbuang sia-sia. Misalnya dalam kasus pegawai disabilitas perusahaan akan mengembangkan keterampilan pegawai disabilitas tersebut agar sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan akan mengadakan pelatihan, akomodasi, dan sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, jika pelatihan, akomodasi,

dan kebijakan perusahaan terhadap pegawai difabel tidak optimal atau kalah dari perusahaan lain maka pegawai difabel dapat mengundurkan diri dan pindah perusahaan. Lingkungan kerja juga sangat memengaruhi retensi pegawai. Diskriminasi dan promosi kerja yang tidak adil dapat membuat pegawai difabel mencari kesempatan yang lebih baik di tempat lain.

Promosi menjadi salah satu poin-poin yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola pegawai dengan disabilitas (ILO, 2006). Setiap pegawai memerlukan pengembangan karir. Di mana perusahaan akan memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman agar dapat mengalami kemajuan karir. Peluang tersebut harus diberikan kepada setiap pegawai dengan adil. Baik pegawai non-disabilitas maupun pegawai dengan disabilitas perlu berkembang. Perusahaan dengan adil harus memperhitungkan kinerja dan kemampuan pegawai difabel tanpa terhalang prasangka atau stigma negatif.

Perusahaan di Indonesia yang mengikuti aturan Undang-Undang dan peraturan pemerintah lainnya telah berupaya membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas. Seperti yang dilakukan oleh PT Wangta Agung Kota Surabaya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang sepatu dan sandal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Effendi dan Yunianto

(2017), berdasarkan kebijakan perusahaan, tenaga kerja disabilitas dapat bekerja di tempat tersebut. Sebelum secara sah menjadi pegawai, tenaga kerja akan melewati masa magang. Di dalam masa magang tersebut perusahaan akan memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan tenaga kerja, terutama bagi mereka yang belum tahu cara menjahit. Dalam masa pelatihan ini tenaga kerja disabilitas harus dapat bekerja sama dengan tenaga kerja non disabilitas. Setelah pelatihan dan masa magang selesai dilanjutkan dengan tahap seleksi. Perusahaan akan merekrut penyandang disabilitas yang memenuhi kualifikasi atau yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam tahap rekrutmen komunikasi dengan tenaga kerja disabilitas adalah hal penting. Sebagian tenaga kerja tidak dapat berkomunikasi dengan kata-kata verbal dan harus menggunakan bahasa isyarat. Perusahaan memberikan pelatihan bahasa isyarat bagi pegawai perusahaan agar dapat berkomunikasi dengan pegawai bisu.

Mengenai akomodasi, menurut Efendi dan Yuniarto (2017), perusahaan belum memiliki fasilitas khusus terkait keselamatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas. Selain itu perusahaan tidak memberikan fasilitas perlengkapan khusus kepada tenaga kerja disabilitas.

PT Trans Retail Indonesia juga adalah salah satu perusahaan yang merekrut tenaga kerja dengan disabilitas. PT Trans Retail Indonesia menjadi salah satu perusahaan yang mendapat penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI pada tahun 2014 karena telah mempekerjakan penyandang disabilitas dengan layak.

Berdasarkan penelitian tahun 2017 (Poerwanti, 2017), PT Trans Retail Indonesia melakukan perekrutan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah perusahaan menyebarkan informasi lowongan kerja bagi tenaga kerja difabel dengan cara bekerja sama dengan pemerintah, menggunakan media sosial, dan bekerja sama dengan lembaga pendidikan luar biasa. Tahap kedua adalah seleksi awal dimana perusahaan memberikan kelonggaran bagi pelamar dengan disabilitas, seperti perpanjangan batas usia dan dibebaskan dari syarat terkait status pernikahan. Tahap ketiga adalah pertemuan wali tenaga kerja disabilitas dengan perusahaan untuk memenuhi aspek keterbukaan. Perusahaan menjelaskan alasan tenaga kerja tersebut ditempatkan di jenis pekerjaannya saat ini. Selain itu, perusahaan menjelaskan kriteria atau kualifikasi yang dibutuhkan. Perusahaan juga menjelaskan aturan-aturan yang berlaku.

Melalui Program Angkatan Associate Luar Biasa (ANGKASA), PT Trans Retail Indonesia memberikan pemahaman yang terdiri

dari dasar hukum, nilai-nilai perusahaan, dan manfaat potensial dari penyandang disabilitas. Selain itu perusahaan melakukan pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. ANGKASA adalah program pelatihan kerja yang dikhususkan kepada pegawai disabilitas. Sementara itu Poerwanti (2017) menemukan bahwa pegawai non disabilitas tidak diberikan pelatihan mengenai inklusi tempat kerja.

Secara keseluruhan PT Trans Retail Indonesia telah mengatur kebijakan inklusi yang menyeluruh yaitu dalam proses rekrutmen, pelatihan, serta konseling dan pendampingan kerja. Namun, terdapat kekurangan yaitu perusahaan belum mengoptimalkan sistem komunikasi dengan pegawai disabilitas. Disebutkan juga bahwa cabang perusahaan belum siap untuk menerima pegawai disabilitas.

PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan adalah perusahaan yang berada di bawah PT Pertamina (Persero). Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara. *Refinery Unit* adalah unit pengolahan perusahaan yang tersebar di Indonesia. Sebagai badan usaha milik negara, PT Pertamina wajib membuka lapangan kerja bagi pegawai dengan disabilitas. Menurut kebijakan perusahaan, PT Pertamina Refinery Unit V memberlakukan proses rekrutmen dan seleksi bagi seluruh pegawai baik disabilitas maupun non disabilitas.

Tahapan seleksi yang harus dilalui terdiri dari 7 tahapan.

Berdasarkan penelitian yang sama, diketahui bahwa perusahaan telah memenuhi beberapa hak yang dimiliki setiap pegawai dengan disabilitasnya. Di antaranya, adalah setiap pegawai berhak atas segala keperluan akomodasi dan transportasi selama melaksanakan perjalanan dinas. Putri & Madalina (2018) juga menambahkan salah satu contoh akomodasi adalah perusahaan menyediakan ruang ibadah kecil bagi pegawai disabilitas fisik yang bekerja di lantai 2 gedung jauh dari mushola bersama. Akomodasi lainnya adalah pemindahan lokasi kerja bagi pegawai yang menjadi disabilitas.

Namun, penelitian Putri & Madalina (2018) mengungkapkan bahwa PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan belum melaksanakan beberapa kewajibannya dalam persentase minimal tenaga kerja disabilitas. Jumlah pegawai disabilitasnya belum mencapai 2%. Panjangnya tahapan seleksi dan standar tinggi dianggap menjadi salah satu hambatan penyerapan tenaga kerja disabilitas. Selain itu, terdapat kekurangan dalam aksesibilitas gedung. Tidak ada fasilitas lift, toilet, tanda-tanda, dan tempat parkir khusus disabilitas seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Disabilitas Pasal 12.

Alfamart merupakan toko swalayan yang memiliki cabang tersebar di berbagai daerah di Indonesia bahkan sampai di negara Filipina. Alfamart sendiri merupakan merek dagang dari PT Sumber Alfaria Trijaya yaitu salah satu Badan Usaha Milik Swasta. Sejak tahun 2016, mengikuti aturan pemerintah, Alfamart sudah membuka rekrutmen untuk tenaga kerja disabilitas di bawah program Alfability. Menurut artikel yang disusun oleh Sholehudin, Syafira, Raharjo, & Apsari (2020), hingga tahun 2019, Alfamart sudah mempekerjakan sebanyak 0,4% tenaga kerja disabilitas dari total pegawainya. Kemudian berdasarkan laporan tahunan per Desember 2023, perusahaan telah mempekerjakan sebanyak 1.300 penyandang disabilitas di berbagai lokasi gerai, *warehouse*, maupun *office*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, Budiarta, & Ujianti (2020), PT Sumber Alfaria Trijaya juga memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen.

Selain daripada itu, sebagai tanggung jawab sosial perusahaan Alfamart kepada penyandang disabilitas, perusahaan juga rutin merayakan hari disabilitas nasional. Perusahaan juga menjalin kerjasama dengan lembaga pelayanan penyandang disabilitas seperti YAKKUM, Kerjabilitas, Dnetwork.net dan Difalink.

Namun, terdapat kekurangan dalam hal penyediaan aksesibilitas kerja. Menurut salah satu informan penelitian, ia mengalami kesulitan akses ke lokasi kerjanya. Permintaannya untuk dipindahkan ke toko lokasi lain tidak diterima karena kebijakan penempatan diatur oleh pusat.

CSR dari beberapa perusahaan yang diteliti nampaknya sudah diupayakan agar lebih inklusif bagi tenaga kerja disabilitas, tetapi secara keseluruhan masih belum optimal dijalankan. Sudah ada pemberian kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas, tetapi terbatas. Seluruh perusahaan yang diteliti telah mengikuti aturan pemerintah untuk membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas. Sama-sama menunjukkan keterbukaan dan upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil. Perusahaan-perusahaan tersebut mendukung penyerapan tenaga kerja disabilitas. Kontribusi ini dapat menyingkirkan stigma negatif dan memberikan peluang kepada penyandang disabilitas dengan usia produktif. Di sisi lain sebagian perusahaan ditemukan masih belum memenuhi minimal persentase yang ditetapkan pemerintah.

Selanjutnya terkait akomodasi, sebagian perusahaan belum optimal dalam memberikan akomodasi untuk pegawai disabilitasnya. Penelitian yang dilakukan pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya (Effendi & Yunianto, 2017) menunjukkan bahwa belum ada fasilitas

khusus bagi penyandang disabilitas terutama masih kurang perihal keselamatan kerja dari perusahaan. Kemudian penelitian terhadap PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan (Putri, 2018) juga menunjukkan akomodasi yang belum optimal. Perusahaan belum memberikan fasilitas ramah difabel. Kemudian pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Tambunan & dkk, 2020) masih ditemukan aksesibilitas lokasi kerja yang kurang mumpuni. Data tersebut menunjukkan akomodasi perusahaan yang kurang terhadap pegawai dengan disabilitas. Sebagian perusahaan masih memiliki hambatan atau dilema dalam memberikan akomodasi yang optimal. Dilema yang mungkin dihadapi adalah pegawai dengan disabilitas jumlahnya sedikit sehingga perusahaan belum dapat memberikan akomodasi besar seperti modifikasi lingkungan kerja fisik.

Kurang optimalnya pelaksanaan CSR dari tiga perusahaan tersebut, baik di dalam perekrutan, akomodasi, maupun retensi kepada tenaga kerja disabilitas,

Hambatan-hambatan tersebut umum terjadi juga kepada perusahaan-perusahaan lain. Menurut Fuller (2010:1) yang diangkat dalam *Journal of Disability Studies* (Poerwanti, 2017), terdapat tiga hambatan atau kendala utama perihal kesempatan bagi penyandang disabilitas yaitu keterbatasan dana perusahaan dalam penyediaan akses khusus, prasangka, dan

persepsi negatif dalam masyarakat. Setiap ingin memberikan akomodasi kepada pegawai difabel, perusahaan harus memperhitungkan biaya yang mungkin dikeluarkan. Berapa banyak biaya yang perlu dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Berapa banyak waktu yang perlu dihabiskan untuk menciptakan sistem komunikasi yang efektif antara pegawai mayoritas dengan pegawai difabel. Apakah pegawai yang lainnya dapat bekerja sama dengan pegawai difabel. Perusahaan juga memperhitungkan apakah investasi mereka tersebut akan membuahkan hasil baik atau malah sia-sia. Hal ini dapat menyebabkan sebagian perusahaan tidak merekrut pegawai disabilitas atau tidak optimal mengakomodasi pegawai disabilitasnya.

Kemudian prasangka dan perspektif negatif yang berkembang di Indonesia mungkin menghambat perekrutan atau retensi pegawai difabel. Perspektif negatif atau stigma yang mungkin ada di tengah masyarakat adalah pekerja difabel tidak akan mampu bekerja sebaik pekerja orang normal. Kemudian stigma yang mungkin dimiliki perusahaan adalah bahwa merekrut pekerja difabel akan menyulitkan dan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Menurut Aji & Haryani (2017), hambatan penyerapan tenaga kerja disabilitas yang umum terjadi adalah perusahaan masih mencari sumber daya manusia yang berkualitas

tanpa kekurangan. Di mana badan usaha milik negara seringkali memberikan persyaratan kesehatan jasmani dan mental bagi para pelamar kerja. Selain itu, sedikitnya keterbukaan lapangan kerja dapat disebabkan oleh pertimbangan kapasitas kerja dari penyandang disabilitas. Akibat masih sedikit pembentukan khusus disabilitas di Indonesia, kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas pun sempit.

## KESIMPULAN

Pertama, bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia sudah mulai mendorong penyerapan tenaga kerja disabilitas dengan cara membuka rekrutmen yang terbuka. Namun, perusahaan tersebut belum memenuhi minimal persentase jumlah pegawai disabilitas yang ditentukan oleh pemerintah. Dengan begitu masih terdapat banyak tenaga kerja disabilitas yang kesulitan mendapat kesempatan kerja

Kedua, kebijakan CSR dalam mengakomodasi, pegawai difabel belum seluruhnya optimal. Sebagian perusahaan sudah berupaya tetapi sebagian perusahaan lain masih kurang. Sebagian perusahaan yang sudah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas diketahui belum memberikan akomodasi yang sesuai dengan kebutuhan. Diketahui juga bahwa sebagian perusahaan Indonesia yang mempekerjakan pegawai disabilitas tidak

memodifikasi lingkungan fisik untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai difabel.

Ketiga, belum ditemukan penjelasan mengenai strategi atau perencanaan retensi pegawai dalam penelitian terhadap PT Trans Retail Indonesia, PT Sumber Alfaria Trijaya, PT Pertamina Refinery Unit V, dan PT Wangta Agung Kota Surabaya.

Diharapkan penelitian selanjutnya akan dilakukan lebih mendalam terhadap aspek retensi pegawai disabilitas. Selain itu, jenis disabilitas yang diteliti dapat lebih dikerucutkan untuk melihat perbedaan sudut pandang disabilitas fisik, sensorik, mental, atau intelektual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83-93.
- Effendi, A. B., & Yuniarto, R. (2017). Implementasi diversity program bagi tenaga kerja penyandang disabilitas pada pt. Wangta agung kota surabaya. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 4(2), 96-103.
- Gould, Robert et al. 'Disability, Diversity, and Corporate Social Responsibility:

- Learning from Recognized Leaders in Inclusion'. 1 Jan. 2020: 29 – 42.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. *Saïd Business School WP, 4*.
- Kuznetsova, Y. (2012, May). Inclusive corporate culture and employment of persons with disabilities: analysis of CSR strategies of multinational enterprises in Norway and the UK. In UFHRD 2012 Conference.
- Mustika, E. A. S., Hadi, E. N., Anharudin, A., Rofi'i, A., & Dewi, S. N. (2022). Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. Perilaku dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior, 4(2), 30-42.
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan tenaga kerja difabel untuk mewujudkan workplace inclusion. *INKLUSI: Journal of Disability Studies, 4(1)*, 1-24.
- Putri, W. U., Madalina, M. (2018). Perlindungan Ham bagi Tenaga Kerja Disabilitas pada PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management, 53(4)*, 593–621.
- Sholehuddin, S., Syafira, D. A., Raharjo, S. T., & Apsari, N. C. (2020). Corporate Social Responsibility (Csr) Alfamart Dalam Mempekerjakan Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(2)*, 296-308.
- Tambunan, I. W. T., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Interpretasi Hukum, 1(2)*, 116-121.
- Widhawati, M. K., Santoso, M. B., & Apsari, N. C. (2020). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. Empati: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial.