

Ketersediaan Sarana Angkutan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa dan Bali

The Availability of Transportation for Disabled Workers in Java and Bali Islands

Suryadi*

Puslitbang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan
Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, 12950
E-mail : *suryadi.value@gmail.com

Diterima: 11 November 2016, revisi 1: 10 Januari 2017, revisi 2: 3 April 2017, disetujui: 14 Juni 2017

Abstract

This research uses a quantitative and qualitative approach that located in six provinces in Indonesia. They are East Java, West Java, Central Java, Bali, and Yogyakarta. The samples of this research are 71 business company that employed People with Disabilities (PwDs). Companies that provided transportation facilities for workers with disabilities are five companies (7,04 %). While the remaining 66 companies (92,06 %) didn't provide transportation facilities for a worker with disabilities. Using the partial test of logistic regression, it can be seen that among the employment variable tested, only the X₃ (Number of all Workers in the Company) and X₈ (Company Needs Incentives by Employing Disability Workers) are significant at $\alpha = 0.10$. Meanwhile from the correlation offer view both variables X₃ and X₈ have a positive correlation to the availability of transportation facilities for a worker with disabilities.

Keywords: *Disability, accessibility, logistic regression.*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Lokasi penelitian berada pada enam provinsi di Indonesia yakni Provinsi Jawa Timur, Jawa Barat, Jawa Tengah, Bali, DKI Jakarta dan D.I. Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 perusahaan bisnis yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan yang menyediakan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas sebanyak lima perusahaan (7,04 %), sedangkan sisanya sebanyak 66 perusahaan (92,06 %) tidak menyediakan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas. Dengan menggunakan uji parsial pada regresi logistik, dapat diketahui bahwa diantara delapan variabel ketenagakerjaan yang diuji, hanya variabel X₃ (Jumlah Seluruh Pekerja di Perusahaan) dan X₈ (Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan Pekerja Disabilitas) yang signifikan dengan taraf $\alpha = 0.10$. Bila dilihat dari korelasinya, kedua variabel X₃ dan X₈ memiliki korelasi positif terhadap ketersediaan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas.

Kata kunci : Disabilitas, aksesibilitas, regresi logistik.

Pendahuluan

Dunia kerja merupakan salah satu sisi kehidupan yang baru, setelah seseorang mencapai berbagai macam jenjang pendidikan yang dilaluinya. Dalam dunia kerja, pengetahuan yang dimiliki, dapat diimplementasikan sesuai dengan kreativitas dan keterampilannya. Jenjang pendidikan yang telah ditamatkan, hanyalah sekedar pijakan dalam memperkuat keilmuannya. Masalah pekerjaan sering menjadi perhatian bagi penyandang disabilitas ketika mereka menyelesaikan pendidikan setingkat SLTA. Bila dibandingkan dengan individu yang tidak mengalami disabilitas, penyandang disabilitas lebih sedikit yang memiliki pekerjaan.

Pekerja yang mengalami disabilitas seringkali memperoleh penghasilan yang lebih rendah bila dibandingkan dengan individu lainnya yang tidak mengalami disabilitas. Tingkat pengangguran bagi penduduk dewasa penyandang disabilitas, cenderung lebih tinggi bila dibandingkan dengan penduduk dewasa yang tidak menyandang disabilitas. Keengganan untuk merekrut pekerja penyandang disabilitas muncul akibat adanya anggapan bahwa pekerja dengan disabilitas memiliki produktivitas yang lebih rendah, serta tingkat kecelakaan dan *turnover* yang lebih tinggi. Namun pendapat demikian tidaklah benar adanya, karena individu dengan disabilitas sebenarnya memiliki produktivitas yang sama dengan individu lainnya, serta tingkat absensi, kecelakaan dan *turnover* yang sama dengan yang tidak menyandang disabilitas.

Masalah ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016. Amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari seluruh jumlah pegawai yang bekerja. Sedangkan bagi perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari seluruh jumlah pegawai yang bekerja. Saat ini rasio penyandang disabilitas yang dipekerjakan di perusahaan masih kurang dari 1% (satu persen).

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 pasal 18 dinyatakan bahwa hak aksesibilitas untuk penyandang disabilitas meliputi hak untuk mendapatkan aksesibilitas dalam memanfaatkan fasilitas publik. Angkutan merupakan salah satu fasilitas yang digunakan para pekerja untuk melakukan mobilitas dari rumah ke tempat pekerjaannya. Ketersediaan sarana dan prasarana angkutan, akan memudahkan para pekerja dalam melakukan berbagai hal. Dalam jasa angkutan, ada kegiatan berupa pemindahan penumpang dan barang dari satu tempat ke tempat lainnya. Sebagai sarana publik, angkutan haruslah memiliki pelayanan yang baik terhadap pengguna jasa angkutan sehingga penggunanya merasa puas.

Penyandang disabilitas dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 yaitu 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. Presiden Republik Indonesia dalam sambutannya pada Hari Disabilitas Internasional 2015 menegaskan bahwa negara harus hadir untuk menegakkan hak-hak penyandang disabilitas, sebagai anak-anak bangsa yang juga harus berkontribusi untuk menghadapi masa depannya. Pada masa yang akan datang, pemerintah secara bertahap dan bersungguh-sungguh mengambil langkah konkrit dengan membangun pendidikan yang layak dan inklusif bagi penyandang disabilitas, menyediakan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, menyediakan sarana transportasi dan fasilitas publik yang bisa diakses, memenuhi kebutuhan informasi penyandang disabilitas dan mewujudkan hak-hak dasar penyandang disabilitas sebagai warga negara.

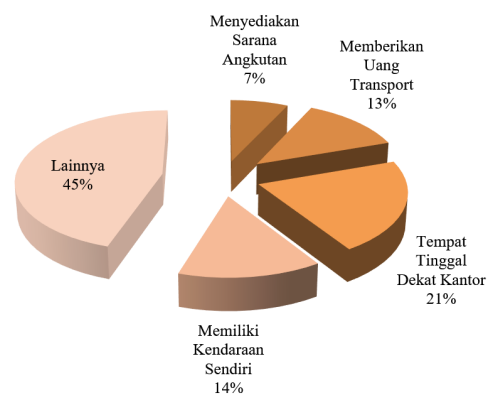
Dinas Perhubungan dan Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah di Provinsi DIY belum secara optimal dalam menyediakan pelayanan perhubungan untuk memenuhi kebutuhan kaum disabilitas [1]. Sampai saat ini, baru Pemerintah Kota Yogyakarta yang telah menyediakan fasilitas perhubungan yang ramah disabilitas. Pemerintah Kota Yogyakarta telah mengadopsi sejumlah

kebutuhan disabilitas dalam menyediakan layanan jasa angkutan seperti pembangunan halte bis dan armada bis Trans Trans Jogja yang ramah disabilitas, trotoar bagi kemudahan pejalan disabilitas dan pemasangan rambu lalu lintas khusus disabilitas. Sementara itu, Pemerintah Kabupaten Bantul, Kulon Progo dan Gunung Kidul, belum menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung aksesibilitas angkutan bagi kaum disabilitas.

Pemerintah pada masa yang akan datang, dapat mengadopsi pelayanan angkutan yang telah dikembangkan di negara maju seperti Australia. Pemerintah perlu mengembangkan sarana dan prasarana angkutan dengan cara : (1) Meningkatkan anggaran untuk menyediakan sarana dan prasarana angkutan publik dengan menggandeng pihak swasta baik dalam maupun luar negeri; (2) Menyediakan bantuan taksi khusus difabel. Bantuan dapat berupa subsidi atau potongan harga khusus bagi difabel; (3) Meningkatkan angkutan milik komunitas untuk menyediakan pelayanan angkutan khusus bagi kaum difabel serta (4) Memperluas jaringan dalam menyediakan sarana dan prasarana angkutan publik [1].

Dalam rangka memotivasi para pemberi kerja yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas, sesuai UU No. 8 tahun 2016 bahwa Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif bagi perusahaan swasta yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Sedangkan ketentuan bentuk/jenis dan tata cara pemberian insentif diatur dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terhadap 71 perusahaan swasta yang mempekerjakan disabilitas tahun 2017, dapat diketahui bahwa hanya sebanyak 7% perusahaan yang menyediakan sarana angkutan bagi pekerja disabilitas, 13% perusahaan yang tidak menyediakan sarana angkutan tetapi memberikan uang transport, 21% perusahaan yang tidak menyediakan sarana angkutan karena tempat tinggal pekerja disabilitas dekat kantor, 14% perusahaan tidak menyediakan sarana angkutan karena pekerja disabilitas memiliki kendaraan sendiri serta 45% perusahaan tidak menyediakan sarana angkutan karena alasan lainnya seperti

perusahaan tidak mampu, perusahaan ingin memandirikan pekerja disabilitas serta sarana angkutan bukan kebutuhan yang mendesak yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Persentase perusahaan yang mempekerjakan disabilitas berdasarkan ketersediaan sarana angkutan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih sedikitnya jumlah perusahaan yang menyediakan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas terutama di kota besar. Keberadaan angkutan karyawan jauh lebih hemat daripada menggunakan angkutan umum. Angkutan khusus karyawan merupakan suatu penerapan manajemen lalu lintas dengan meniru *carpooling*. *Carpooling* merupakan sebuah aktivitas dengan menggunakan kendaraan bersama-sama atau berbagi mobil dalam perjalanan sehingga lebih dari satu orang berada di dalam mobil dalam satu rute perjalanan [2]. Dalam penelitian ini, terdapat ada dua hal yang ingin diketahui yaitu untuk mengetahui profil pekerja disabilitas di Indonesia dan variabel yang menjadi motivasi bagi perusahaan dalam menyediakan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profil disabilitas di Indonesia serta variabel ketenagakerjaan apa saja yang mempengaruhi ketersediaan sarana angkutan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Disabilitas merupakan sebuah konsep yang menjelaskan hasil dari interaksi antara individu-individu yang mempunyai keterbatasan fisik atau mental/ intelektual dengan sikap dan lingkungan

yang menjadi penghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi di masyarakat secara penuh dan sama seperti orang-orang lainnya [3]. Pengakuan ini secara tidak langsung menyatakan bahwa persoalan hambatan untuk berpartisipasi bagi disabilitas harus menjadi tanggung jawab masyarakat dan negara. Sikap masyarakat dan kebijakan pemerintah yang mengakomodasi prinsip hak azasi manusia non-diskriminasi, kesetaraan serta kesempatan yang sama serta mengakui adanya keterbatasan yang dapat diatasi jika diupayakan aksesibilitas fisik dan non-fisik, merupakan faktor penting dalam mengatasi kondisi yang disebut disabilitas. Peningkatan kesadaran masyarakat dan tanggung jawab negara dalam mengatasi disabilitas, menjadi tugas penting dari komunitas bangsa-bangsa di dunia. Setiap orang, terlepas dari jenis dan tingkat keparahan kecacatan (impairment) yang dimiliki, mampu menikmati hak-hak mereka yang paling hakiki.

Definisi disabilitas sangat penting bagi para pembuat kebijakan serta analisis mengenai kecacatan karena memiliki implikasi mendasar bagi kelayakan untuk publik [4]. Disabilitas ataupun kecacatan medis/individu adalah masalah yang dihadapi para penyandang disabilitas dalam kehidupan sehari-hari mereka yang disebabkan oleh keterbatasan yang dimilikinya, sedangkan model sosial/hak azasi manusia menempatkan disabilitas dalam hambatan social dan lingkungan di luar individu penyandang disabilitas.

Pengusaha perlu memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dapat bekerja diperusahaannya dengan mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatannya, karena kedudukan penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara non disabilitas [5]. Pada sisi lain, perusahaan juga harus mentaati peraturan perundangan yang mewajibkan bagi perusahaan untuk mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas dari seratus orang pekerja. Selain itu, bagi perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas, diharapkan dapat lebih memperluas jangkauan kesempatan kerja bagi semua jenis derajat kecacatan bagi penyandang disabilitas. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas yang aksesibel bagi penyandang disabilitas

yang diupayakan berdasarkan kebutuhan dan disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya sehingga memudahkan penyandang disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam melakukan pengawasan, diharapkan lebih intensif sehingga hak-hak penyandang disabilitas dapat terpenuhi.

Dalam penelitiannya yang berjudul upaya pemerintah Kabupaten Bantul untuk memenuhi kuota satu persen tenaga kerja penyandang disabilitas pada perusahaan di Kabupaten Bantul, hasil penelitian [6] menyimpulkan bahwa: (1) upaya Pemerintah Kabupaten Bantul dalam memberikan fasilitas untuk memenuhi kuota satu persen tenaga kerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan yang ada di Kabupaten Bantul yaitu: dengan menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas pada perusahaan di Kab. Bantul, menyediakan Balai Latihan Kerja dan memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas, menyediakan Informasi Pasar Kerja (IPK), memberikan sosialisasi tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan di Kabupaten Bantul; (2) hambatan yang dihadapi yakni: rendahnya minat penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan, fasilitas perusahaan di Kabupaten Bantul belum ramah bagi penyandang disabilitas, tidak semua penyandang disabilitas dapat mengakses IPK yang disediakan oleh pemerintah, Disnakertrans Kabupaten Bantul kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM); (3) upaya dalam mengatasi hambatan tersebut yakni: dengan mengadakan sosialisasi tentang hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memenuhi kuota satu persen di perusahaan kepada penyandang disabilitas, menyediakan IPK khusus bagi penyandang disabilitas serta meningkatkan kinerja SDM Disnakertrans Kabupaten Bantul.

Selama ini, kebijakan-kebijakan yang menyangkut aksesibilitas para penyandang disabilitas di tempat-tempat pelayanan umum di kota-kota besar di Indonesia, tampaknya sebagian besar masih sebatas wacana [7]. Dalam implementasinya, belum banyak perencanaan dan pengelola pusat-pusat pelayanan umum di kota-kota besar, baik pemerintah maupun swasta yang

menyadari, betapa pentingnya menyediakan sarana dan prasarana aksesibilitas standar bagi para penyandang cacat fisik ini. Aksesibilitas merupakan kebutuhan penting bagi penyandang disabilitas [8]. Dengan demikian, penyandang disabilitas dapat melakukan mobilitasnya ke berbagai tempat yang dikehendakinya. Regulasi yang menyangkut perihal aksesibilitas sebenarnya sudah ada seperti yang tertera dalam Keputusan Menteri Perhubungan no.71 tahun 1999 perihal Aksesibilitas bagi Penyandang Cacat dan Orang Sakit pada Sarana dan Prasarana Perhubungan.

Angkutan khusus karyawan merupakan suatu penerapan manajemen lalu lintas dengan meniru *carpooling* sehingga dapat mengurangi penggunaan kendaraan pribadi yang digunakan untuk menuju pusat kegiatan dengan satu armada angkutan khusus karyawan [9]. Selanjutnya, Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 26 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang Dengan Kendaraan Bermotor Umum Tidak Dalam Trayek, dalam Pasal 11 yang menyebutkan pelayanan angkutan orang dengan tujuan tertentu, merupakan angkutan yang melayani:

- a. angkutan antar jemput;
- b. angkutan permukiman;
- c. angkutan karyawan;
- d. angkutan carter; dan
- e. angkutan sewa.

Angkutan Karyawan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, merupakan pelayanan angkutan yang disediakan untuk mengangkut karyawan/ pekerja dari dan ke lokasi kerja. Angkutan Karyawan dapat menggunakan:

- a. kendaraan milik perusahaan tempat karyawan bekerja; atau
- b. kendaraan umum yang disewa dari perusahaan angkutan umum.

Angkutan Karyawan yang menggunakan kendaraan milik perusahaan tempat karyawan bekerja, tidak diperlukan izin penyelenggaraan angkutan, namun berkewajiban melaporkan kepada Gubernur sesuai dengan domisili perusahaan paling sedikit 1 (satu) tahun sekali. Angkutan karyawan, wajib memenuhi pelayanan sebagai berikut:

- a. pelayanan angkutan berdasarkan kesepakatan antara pengguna jasa angkutan dengan perusahaan angkutan umum sesuai dengan perjanjian atau kontrak dalam jangka waktu tertentu;
- b. kendaraan hanya dipergunakan untuk mengangkut karyawan atau pekerja dari perusahaan tertentu sesuai dengan perjanjian;
- c. tarif dibayar oleh perusahaan karyawan yang diangkut sesuai dengan perjanjian dengan perusahaan angkutan;
- d. tidak singgah di terminal.

Angkutan menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas hidup bagi masyarakat luas. Masyarakat perlu menggunakan angkutan publik termasuk bagi para penyandang disabilitas [10]. Banyak masalah yang berkaitan dengan desain bangunan perkotaan yang memberikan akses kurang memadai bagi penyandang disabilitas fisik [11]. Untuk melengkapinya, perlu disertai dengan akses tertentu sehingga dapat mengurangi hambatan serta mampu memberikan akses bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan pengalaman dengan peraturan perundang-undangan tentang disabilitas antara Kanada dan Amerika Serikat memiliki perberbedaan, namun kedua negara tersebut memiliki pengalaman untuk berbagi mengenai pengalaman terbaiknya serta tantangan dalam mengatasi aksesibilitas fasilitas umum seperti pada angkutan umum untuk penyandang disabilitas [12]. Amerika Serikat memiliki Undang-undang Federal yang spesifik bagi penyandang disabilitas sedangkan Kanada tidak memilikinya. Dampak Undang-undang Federal terlihat di setiap Negara Bagian Amerika. Tanpa Undang-undang Federal di Kanada, masing-masing provinsi dibiarkan menerapkan praktik sendiri-sendiri yang seringkali berbeda.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan serta untuk mendeskripsikan dan menganalisa secara jelas dan mendetail tentang objek/kajian penelitian berdasarkan data-data yang terkumpul. Data yang digunakan berupa data

primer melalui survey dan data sekunder yang bersumber dari Survei Angkatan Kerja Nasional yang dipublikasi oleh BPS.

A. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret – September 2017, menggunakan metode *purposive sampling* dengan kerangka sampling yang bersumber dari Kementerian Ketenagakerjaan. Wilayah penelitian ditentukan dengan mengacu pada daerah-daerah tertentu, yang memiliki sebaran penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang cukup besar yaitu Provinsi D.I Yogyakarta, DKI Jakarta, Jawa barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Bali.

B. Pengolahan Data

Data primer yang sudah terkumpul dari hasil survei diolah dengan menggunakan software SPSS, sedangkan data sekunder diolah secara deskriptif menggunakan Excel.

C. Analisis Data

Data primer dianalisis dengan menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk membantu memperkirakan atau menaksir nilai dari suatu variabel yang tidak diketahui dari satu atau beberapa variabel yang diketahui. Analisis regresi merupakan suatu kajian terhadap hubungan antara satu variabel atau peubah yang disebut peubah yang terikat dengan satu atau beberapa variabel yang menerangkan yang juga disebut variabel bebas.

Regresi logistik termasuk bagian dari analisis regresi, apabila variabel terikatnya merupakan variabel dikotomi. Variabel dikotomi biasanya hanya terdiri dari dua nilai, yang mewakili kemunculan atau tidak adanya suatu kejadian yang biasanya diberi nilai 0 dan 1. Model regresi logistik digunakan untuk memprediksi kemungkinan (probabilitas) dari suatu kejadian dengan data fungsi logit dari kurva logistik. Variabel diskrit yang memiliki dua kategori disebut dikotom, misalnya perusahaan yang menyediakan sarana angkutan untuk disabilitas diberi kode 1 dan perusahaan yang tidak menyediakan sarana angkutan untuk

disabilitas diberi kode 0.

Dalam regresi logistik, yang perlu dipahami adalah berapapun besar atau kecilnya nilai variabel bebas (X), maka nilai variabel terikatnya (Y) tetap berada antara nilai 0 dan 1. Oleh karena variabel tidak bebas di dalam penelitian ini bersifat biner (menyediakan atau tidak menyediakan sarana angkutan), maka digunakan regresi logistik untuk menentukan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Seperti halnya pada analisis regresi linear berganda, variabel bebas (X) pada regresi logistik bisa lebih dari satu dan dapat berupa variabel kontinyu maupun diskrit.

D. Formula dan Persamaan Matematika

Data yang variabel terikatnya (Y) bersifat biner, penggunaan analisis regresi logistik untuk lebih baik bila dibandingkan dengan regresi linier atau *Ordinary Least Square* (OLS). Regresi logistik tidak membutuhkan asumsi normalitas. Walaupun demikian, masih dapat dilakukan *screening* data yang bersifat *outliers*. Beberapa asumsi dalam regresi logistik biner yaitu:

- Tidak mengasumsikan hubungan linier antar variabel bebas dan variabel terikat.
- Variabel terikat harus bersifat dikotomi.
- Variabel bebas tidak harus memiliki keragaman yang sama antar kelompok variabel.
- Kategori dalam variabel bebas harus terpisah satu sama lain atau bersifat eksklusif
- Sampel yang digunakan dalam jumlah besar, dalam penelitian ini sebanyak 71 perusahaan yang mempekerjakan disabilitas.

Berbeda dengan regresi linear, model regresi logistik tidak mengasumsikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara linier. Regresi logistik biner merupakan regresi non linier. Model regresi logistik biner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$\text{Log} (P / 1 - P) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_8 X_8$$

dengan P adalah kemungkinan bahwa $Y = 1$, dan X_1, X_2, \dots, X_8 adalah variabel bebas, dan koefisien β adalah koefisien regresi.

Variabel Terikat (Y) bernilai 1 bila perusahaan menyediakan sarana angkutan dan bernilai nol bila tidak menyediakan sarana angkutan.

Variabel X_1 menjelaskan tentang status permodalan perusahaan, bernilai 1 bila PMA (Penanaman Modal Asing) dan 0 bila PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri).

X_2 menjelaskan tentang jumlah seluruh pekerja di perusahaan

X_3 menjelaskan tentang jumlah pekerja disabilitas yang bekerja di perusahaan yang disurvei

X_4 menjelaskan apakah pekerja penyandang disabilitas melalui masa percobaan, nilai 1 bila melalui masa percobaan dan 0 bila tidak melalui masa percobaan

X_5 menjelaskan apakah ada perjanjian kerja antara pekerja penyandang disabilitas dengan pemberi kerja, nilai 1 bila ada dan 0 bila tidak ada perjanjian kerja

X_6 menjelaskan apakah perusahaan menyediakan mess/tempat tinggal bagi pekerja

X_7 menjelaskan apakah perusahaan menyediakan tempat kerja sesuai dengan ragam disabilitasnya, nilai 1 bila menyediakan dan 0 bila tidak menyediakan

X_8 menjelaskan apakah perusahaan membutuhkan insentif sehubungan dengan mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas, nilai 1 bila ya dan 0 bila tidak.

Analisis dan Pembahasan

1. Profil Disabilitas di Indonesia

Berdasarkan data Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas) Bulan Agustus 2016, jumlah penduduk usia kerja sebanyak 189.096.722 orang, yang tidak mengalami disabilitas sebanyak 166.533.330 orang (88,07 persen) dan yang mengalami disabilitas sebanyak 22.563.392 orang (11,93 %). Dari jumlah penduduk usia kerja yang mengalami disabilitas sebanyak 22.563.392 orang, termasuk angkatan kerja ada sebanyak 10.882.923 orang (48,23

%). Ada sebanyak 10.547.454 orang disabilitas yang bekerja dan 335.469 orang disabilitas yang menganggur. Disabilitas yang bukan angkatan kerja sebanyak 11.680.469 orang (51,77 %), terdiri atas disabilitas yang masih sekolah sebanyak 196.646 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 6.677.983 orang serta lainnya sebanyak 4.805.840 orang (Tabel 1).

Tabel 1. Penduduk usia kerja disabilitas menurut jenis kegiatan tahun 2016

Jenis Kegiatan	Jumlah
Penduduk Usia Kerja (diatas 15 Tahun)	22.563.392
Angkatan Kerja	10.882.923
Bekerja	10.547.454
Pengangguran	335.469
Bukan Angkatan Kerja	11.680.469
Sekolah	196.646
Mengurus Rumah Tangga	6.677.983
Lainnya	4.805.840

Sumber: BPS, Sakernas Agustus 2016 diolah Pusdatinaker

Berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh penyandang disabilitas, ada sebanyak 16.175.176 orang (71,69 %) yang menamatkan SD, 2.435.323 orang (10,79 %) yang menamatkan SLTP, 1.826.491 orang (8,09 %) yang menamatkan SLTA Umum, 933.718 orang (4,14 %) yang menamatkan SLTA Kejuruan, 352.407 orang (1,56 %) yang menamatkan Diploma I,II,III/Akademi dan 840.277 orang (3,72 %) yang menamatkan pendidikan Universitas setingkat S1,S2,S3 (Tabel 2).

Tabel 2. Penduduk usia kerja disabilitas menurut pendidikan tertinggi tahun 2016

Tingkat Pendidikan	Jumlah
<= SD	16.175.176
SLTP	2.435.323
SLTA Umum	1.826.491
SLTA Kejuruan	933.718
Diploma I/II/III/ Akademi	352.407
Universitas (S1/S2/S3)	840.277

Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2016 diolah Pusdatinaker

Indikator tingkat pendidikan disabilitas berguna untuk mengetahui komposisi angkatan kerja berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh penyandang disabilitas.

Selain itu, indikator tingkat pendidikan juga dapat digunakan untuk memotret kualitas penyandang disabilitas dalam berpartisipasi melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, kapan dan di manapun mereka berada. Pendidikan menjadi kebutuhan mutlak bagi kehidupan manusia sepanjang hidupnya. Tanpa pendidikan, manusia akan sulit berkembang untuk maju, sejahtera dan bahagia. Pendidikan merupakan usaha manusia agar dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran ataupun melalui cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dilanjutkan dalam ayat (3) yang menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-undang. Oleh karena itu, seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang menjadi salah satu tujuan negara Indonesia.

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam suatu proses pendidikan, segala upaya dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma serta mewariskannya kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan [13]. Pendidikan tidak hanya sekedar menjadikan peserta didik bersikap sopan, taat, jujur dan hormat ataupun hanya bermaksud agar peserta didik memiliki ilmu pengetahuan, seni dan teknologi. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha memberikan informasi dan membentuk keterampilan saja, namun pendidikan diperluas sehingga mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu

sehingga tercapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan.

Penduduk usia kerja yang menyandang disabilitas menurut jenis disabilitasnya, terbagi menjadi 9 (Sembilan) jenis, dari disabilitas penglihatan hingga lainnya. Penyandang disabilitas penglihatan ada sebanyak 7.534.260 orang (33,39 %), disabilitas pendengaran ada sebanyak 1.227.913 orang (5,44 %), disabilitas berjalan ada sebanyak 1.655.275 orang (7,34 %), jari tangan sebanyak 248.348 orang (1,10 %), bicara sebanyak 278.065 orang (1,23 %) dan jenis lainnya sebanyak 1.378.911 orang (6,11 %), disabilitas ganda 4.591.351 orang (20,35 %), disabilitas tiga macam sebanyak 2.194.169 orang (9,37 %) serta lebih dari tiga macam sebanyak 3.454.792 orang (15,31 %) yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penduduk usia kerja disabilitas menurut jenis disabilitas tahun 2016

Jenis Disabilitas	Jumlah
Penglihatan	7.534.260
Pendengaran	1.227.913
Berjalan	1.655.275
Jari Tangan	248.348
Bicara	278.065
Lainnya	1.378.911
Disabilitas Ganda	4.591.351
Disabilitas Tiga Macam	2.194.477
Disabilitas Lebih Dari Tiga Macam	3.454.792
Jumlah	22.563.392

Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2016 diolah Pusdatinaker

Pekerja penyandang disabilitas tunggal berupa kesulitan berjalan/ naik tangga (mobilitas) ada sebanyak 725.696 orang. Jumlah terbesar berasal dari tingkat pendidikan SD sebanyak 492.493 orang (67,86 %), SLTP sebanyak 94.679 orang (13,05 %), SLTA umum sebanyak 59.213 orang (8,16 %), SLTA kejuruan 34.321 orang (4,73 %), Diploma I/II/III/ Akademi sebanyak 14.399 orang (1,98 %) serta Universitas (S1/S2/S3) sebanyak 30.591 orang (4,22 %) yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pekerja disabilitas dengan kesulitan berjalan/ naik tangga (mobilitas) menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2016

Jenis Kegiatan	Jumlah
<= SD	492.493
SLTP	94.679
SLTA Umum	59.213
SLTA Kejuruan	34.321
Diploma I/II/III/Akademi	14.399
Universitas (S1/S2/S3)	30.591
Jumlah	725.696

Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2016 diolah Pusdatinaker

Walaupun secara eksplisit diskriminasi terhadap disabilitas di sektor angkutan (transportasi) tidak terlihat, namun secara implisit hal ini masih terjadi di sekitar kita. Diskriminasi seperti ini sudah seharusnya diperbaiki. Paling tidak, penyandang disabilitas perlu disediakan akses yang memadai sehingga mereka tidak mengalami kesulitan dalam mengakses angkutan seperti pada halte bus yang belum ramah terhadap kaum disabilitas. Ketidakramahan terhadap penyandang disabilitas ini, dapat dilihat dari ketersediaan tangga yang curam sehingga orang yang memakai kursi roda dan memakai tongkat mengalami kesulitan untuk menaikinya.

Jika kaum disabilitas diberikan akses yang memadai, mereka juga dapat melakukan aktivitas sehari-harinya tanpa menggantungkan diri pada orang lain. Akan tetapi, akses tersebut masih belum memadai bagi mereka, sehingga menghambat kemandirian mereka. Peran masyarakat dapat diwujudkan dengan bersikap peduli kepada mereka dan tidak mendiskriminasikan para penyandang disabilitas.

2. Variabel Ketenagakerjaan dan Ketersediaan Sarana Angkutan

Pekerja penyandang disabilitas direkrut oleh perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis mereka sebagai salah faktor produksi, sehingga mendatangkan profit bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Pada masa yang akan datang, jumlah perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas

diperkirakan akan semakin bertambah seiring dengan adanya : (a) pergeseran demografi di perusahaan sebagai akibat dari menyusutnya pekerja yang akan memasuki usia pensiun, (b) keuntungan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas karena mereka membantu meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan melalui potensi yang dimilikinya serta (c) tanggung jawab sosial perusahaan yang memperlihatkan komitmen perusahaan terhadap para penyandang disabilitas.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : variabel bebas yang diajukan dalam penelitian ini secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada Tabel 5, Uji Signifikansi Model melalui Omnibus Tests of Model Coefficients untuk mengetahui hasil pengujian secara simultan, dapat diketahui nilai Sig. Model sebesar 0.002. Oleh karena nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis H_0 ditolak pada level signifikansi 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedelapan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap ketersediaan sarana angkutan atau paling sedikit ada satu variabel bebas yang berpengaruh.

Tabel 5. Uji signifikansi model melalui omnibus tests of model coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	25.060	8	0.002
	Blok	25.060	8	0.002
	Model	25.060	8	0.002

Sumber : diolah oleh penulis

Data pada Tabel 6 memperlihatkan besaran persentase ketepatan model dalam mengklasifikasikan observasi. Berdasarkan data hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebesar 97.2 % dari keseluruhan data yang diprediksi adalah tepat. Hal ini mengandung arti bahwa dari 71 perusahaan, terdapat 69 perusahaan yang tepat dalam pengklasifikasiannya melalui model regresi logistik. Jumlah observasi yang tepat tersebut, dapat dilihat pada diagonal utamanya.

Tabel 6. Persentase ketepatan klasifikasi hasil olahan data

Observed	Predicted		Persentase Ketepatan
	Sarana Angkutan		
	Tidak Menyediakan	Menyediakan	
Tidak Menyediakan	65	1	98.5
Menyediakan	1	4	80.0
			97.2

Sumber : diolah oleh penulis

Data pada Tabel 7 memperlihatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dengan menggunakan *Nagelkerke R Square*. Nilai tersebut dinamakan juga *Pseudo R-Square* atau jika pada model regresi linear (*Ordinary Least Squares*) lebih dikenal dengan *R-Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0.745 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas sebesar 74.5 % dalam menjelaskan variabel terikat. Sisanya sebesar 25.5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 7. Ringkasan model

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	11.111 ^a	0.297	0.745

Sumber : diolah oleh penulis

Hipotesis yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$ (tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tak bebas).

$H_1: \text{minimal ada satu } \beta_j \neq 0$ (ada pengaruh paling sedikit satu variabel bebas terhadap variabel tak bebas), untuk $j = 1, 2, \dots, p$ (j berupa variabel bebas).

Selanjutnya, berdasarkan uji parsial dapat diketahui bahwa diantara kedelapan variabel ketenagakerjaan yang diuji, hanya variabel X_3 (Jumlah Seluruh Pekerja di Perusahaan) dan X_8 (Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan Pekerja Disabilitas) yang signifikan dengan taraf $\alpha = 0.10$ (Tabel 7). Bila dilihat dari korelasinya, kedua variabel

X_2 dan X_8 memiliki korelasi positif yang mengandung arti bahwa apabila variabel X_3 dan X_8 meningkat, maka peluang perusahaan untuk menyediakan sarana angkutan akan meningkat.

Tabel 8. Uji parsial masing-masing variabel

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
X_1 (Status Permodalan Perusahaan)	2.056	0.314	7.817
X_2 (Jumlah Seluruh Pekerja di Perusahaan)	0.002	0.054	1.002
X_3 (Jumlah Pekerja Disabilitas di Perusahaan)	-0.006	0.933	0.994
X_4 (Apakah Pekerja Disabilitas Melalui Masa Percobaan)	-0.142	0.936	0.867
X_5 (Apakah Ada Perjanjian Kerja Antara Pekerja Disabilitas dengan Pemberi Kerja)	-3.352	0.134	0.035
X_6 (Apakah Perusahaan Menyediakan Mess/ Tempat Tinggal Bagi Pekerja)	-0.360	0.919	0.698
X_7 (Apakah Perusahaan Menyediakan Tempat Kerja Sesuai Dengan Ragam Disabilitasnya)	26.627	0.997	3.665E ¹¹
X_8 (Apakah Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan Pekerja Disabilitas)	8.195	0.058	3621.70

Sumber : diolah oleh penulis

Bila diperhatikan data pada Tabel 8, variabel X_2 (Jumlah Pekerja Disabilitas di Perusahaan) tidak signifikan pengaruhnya terhadap ketersediaan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas. Hal ini bukan berarti perusahaan mengabaikan hak bagi penyandang disabilitas karena perusahaan yang tidak menyediakan sarana angkutan, sebagian diantara mereka memberikan uang transpor bagi karyawannya dalam upaya mempertahankan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Setiap pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam kondisi yang memuaskan dan aman, serta menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa adanya perbedaan dalam bentuk apapun.

Variabel berikutnya yang berpengaruh signifikan terhadap penyediaan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas adalah variabel X_8 (Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan Pekerja Disabilitas). Dengan diberlakukannya Undang-undang No.8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, undang-undang tersebut lebih mengutamakan untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan

bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, tanpa diskriminasi. Hal ini disebabkan sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang dan miskin karena masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas.

Dalam memotivasi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, UU No. 8 tahun 2016 menyebutkan bahwa Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan. Ketentuan mengenai bentuk, jenis dan tata cara pemberian insentif, nantinya akan diatur melalui peraturan pemerintah. Insentif yang dapat diberikan oleh pemerintah kepada perusahaan yang telah memenuhi amanat Undang-undang tersebut, sampai saat ini masih dalam tahap persiapan dan koordinasi antar *stakeholder* yang terkait. Sehubungan dengan hal ini, maka Pusat Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2017 melakukan penelitian mengenai “Skema Pemberian Insentif Bagi Perusahaan Yang Mempekerjakan Penyandang Disabilitas”. Hasilnya studi tersebut nantinya akan digunakan sebagai bahan penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah sebagaimana diatur dalam pasal 54 ayat (2) UU. No. 8 tahun 2016.

Pada umumnya perusahaan yang menyediakan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas maupun pekerja yang tidak menyandang disabilitas, menginginkan insentif dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Insentif lebih cenderung terkait dengan nilai-nilai ekonomi yang diharapkan sehingga insentif mampu memotivasi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa secara umum beberapa jenis insentif yang diharapkan perusahaan antara lain meliputi perijinan, fasilitas, pendampingan instruktur, pendampingan pekerja sosial, penyediaan alat bantu kerja/modifikasi peralatan kerja, modifikasi tempat kerja dan sebagainya.

Tabel 9. Responden pengusaha menurut jenis insentif yang diharapkan

No.	Jenis Insentif	Frekuensi	Persen
1.	Perijinan, pelatihan, fasilitas, alat pelindung kerja, piagam.	19	26,8
2.	Penyediaan fasilitas	10	14,1
3.	Piagam penghargaan	10	14,1
4.	Kemudahan Perijinan	7	9,9
5.	Pelatihan bagi pekerja disabilitas	4	5,6
6.	Pelatihan, penyediaan fasilitas, alat pelindung kerja dan piagam penghargaan.	4	5,6
7.	Perijinan, pelatihan, penyediaan fasilitas, dan alat pelindung kerja.	4	5,6
8.	Lainnya	13	18,3

Sumber : hasil penelitian puslitbang ketenagakerjaan

Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian ternyata ada juga perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tidak mengharapkan insentif karena mereka sudah sejak lama mempekerjakan penyandang disabilitas. Ada beberapa motif ataupun alasan mengapa perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas yakni karena kebijakan perusahaan, tuntutan pihak *buyer* (importir), pertimbangan sosial dan sebagainya.

Kesimpulan

Pekerja penyandang disabilitas yang mengalami kesulitan berjalan/ naik tangga (mobilitas) ada sebanyak 725.696 orang. Jumlah terbesar berasal dari tingkat pendidikan SD sebanyak 492.493 orang, SLTP sebanyak 94.679 orang, SLTA umum sebanyak 59.213 orang, SLTA kejuruan 34.321 orang, Diploma I/II/III/ Akademi sebanyak 14.399 orang serta Universitas (S1/S2/S3) sebanyak 30.591 orang.

Persentase ketepatan model dalam mengklasifikasikan observasi dalam penelitian ini sebesar 97.2 % dari keseluruhan data yang diprediksi adalah tepat. Dari 71 perusahaan sebagai sampel penelitian, terdapat 69 perusahaan yang tepat dalam pengklasifikasiannya melalui model regresi logistik.

Berdasarkan uji parsial dapat diketahui bahwa diantara kedelapan variabel ketenagakerjaan yang diuji, hanya variabel X_2 (Jumlah Seluruh Pekerja di Perusahaan) dan X_8 (Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan

Pekerja Disabilitas) yang signifikan dengan taraf $\alpha = 0.10$ (Tabel 7). Bila dilihat dari korelasinya, kedua variabel X_2 dan X_8 memiliki korelasi positif.

Variabel X_3 (Jumlah Pekerja Disabilitas di Perusahaan) tidak signifikan pengaruhnya terhadap ketersediaan sarana angkutan bagi pekerja penyandang disabilitas. Perusahaan yang tidak menyediakan sarana angkutan, sebagian diantaranya memberikan kompensasi berupa uang transpor bagi karyawannya.

Variabel X_8 (Perusahaan Membutuhkan Insentif Dengan Mempekerjakan Pekerja Disabilitas), berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan sarana angkutan bagi karyawannya.

Rekomendasi

Perusahaan dalam hal ini, perlu memberikan komitmen bagi pekerja penyandang disabilitas yang terkait dengan sarana angkutan. Sarana angkutan yang disediakan perusahaan, harus mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas dengan menyediakan tempat duduk khusus disabilitas, fasilitas naik turun kendaraan yang ramah disabilitas. Fasilitas prsarana seperti pedestrian di area perusahaan juga harus ramah disabilitas. Layanan angkutan yang buruk, cenderung membatasi akses mereka dari dan ke tempat kerja.

Pada tahun mendatang, perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas diperkirakan akan meningkat seiring telah disahkannya Undang-undang No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perusahaan dapat menempatkan para penyandang disabilitas pada posisi posisi yang sesuai dengan kemampuan ataupun potensi yang dimiliki oleh kaum disabilitas.

Hal yang perlu diperhatikan dalam penetapan Undang-undang No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah implementasinya dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Selain sosialisasi, perlu juga dilakukan evaluasi secara berkala dalam pelaksanaannya guna melihat komitmen perusahaan dalam mempekerjakan kaum disabilitas melalui kementerian atau instansi terkait.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan yang telah memfasilitasi penelitian ini sehingga penelitian dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada tim peneliti yang telah bekerja sama dalam melakukan penelitian tentang perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Daftar Pustaka

- [1] Rahayu, S., U. Dewi dan M. Ahdiyana, "Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel di Daerah Istimewa Yogyakarta", *Socia*, vol.12 no.2, pp. 130-148, 2013.
- [2] Oktariani, N. E., "Analisis Kebutuhan Pengembangan Angkutan Khusus Karyawan Pada Pusat Pemerintahan. Universitas Udayana. Denpasar, 2014.
- [3] Irwanto, E. R. Kasim, A. Fransiska, M. Lusli dan S. Okta, "Analisis Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia : Sebuah Desk-Review", Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Depok, 2010.
- [4] Mitra, S, "The Capability Approach and Disability." *Journal of Disability Policy Studies*, vol.16 no.4, pp. 236-247, 2006.
- [5] Rochmawati, A. E., Sonhaji dan Solechan, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang", *Diponegoro Law Review*, vol.5 no.2, pp. 1-20, 2016.
- [6] Desti, T. dan C. D. Puspitasari, "Upaya Pemerintah Kabupaten Bantul Untuk Memenuhi Kuota Satu Persen Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan di Kabupaten Bantul", Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016.
- [7] Wirawan, I. B, "Aksesibilitas Penyandang Cacat di Jawa Timur". Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, Surabaya, 1999.
- [8] Thohari, S, "Pandangan Disabilitas dan Aksesibilitas Fasilitas Publik Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Malang". *Indonesian Journal of Disability Studies*, vol.1 no.1, pp. 27-37, 2014.
- [9] Oktariani, N. E., P. A. Suthanaya dan I. G. P. Suparsa, "Analisis Kebutuhan Pengembangan Angkutan Khusus Karyawan Pada Pusat Pemerintahan Kota Denpasar di Lumintang". *Jurnal Spektra*, vol.3 no.1, pp. 38-45, 2015.
- [10] Crabtree, J. L., J. D. Troyer and M. D. Justiss, *The Intersection of Driving With a Disability and Being*

a Public Transportation Passenger With a Disability. *Topics in Geriatric Rehabilitation*, vol.25 no.2, pp. 163-172, 2009.

- [11] Church, R. L and J. R. Marston, “*Measuring Accessibility for People With a Disability*”. *Geographical Analysis*, Vol.1 No.1, pp. 83-96, 2010.
- [12] Burns, K. K. and G. L. Gordon, “Analyzing the Impact of Disability Legislation in Canada and the United States”. *Journal of Disability Policy Studies*, vol.20 no.10, pp. 1–14, 2009.
- [13] Triwahyuni, R. N. dan A. K. Monika, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Ketimpangan Pendapatan Tenaga Kerja di Indonesia”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, vol.11 no.1 pp. 15 -18, 2016.

Halaman ini sengaja dikosongkan