

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi kebijakan akselerasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada era digital sebagai perwujudan keadilan sosial di perusahaan. Meskipun berbagai regulasi nasional telah mengatur terkait kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) tenaga penyandang disabilitas, praktiknya masih ditemukan kesenjangan antara pengaturan normatif dan implementasi di lapangan. Banyaknya perusahaan di Kota Tegal yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan. Penelitian ini penting untuk mewujudkan keadilan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas Kota Tegal Jawa Tengah sambil mengoptimalkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi penelitian evaluatif-analitis. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang meliputi wawancara di PT Dongcai Garment Indonesia Kota Tegal sebagai salah satu sampel data dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 10 Tahun 2021, Peraturan Walikota Nomor 37 Tahun 2022, dan Surat Keputusan Walikota Tegal Nomor 500.15/034.8/2025 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Kota Tegal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan tentang akselerasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Tegal Jawa Tengah sudah selaras dengan pengaturan nasional, namun masih ditemukan kegagalan pemerintah daerah Kota Tegal yakni tidak adanya Unit Layanan Disabilitas (ULD). Implementasi kebijakan akselerasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Perusahaan terdapat ketimpangan kepatuhan perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas, seperti hanya lima perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, kurang optimalnya pengawasan dari pemerintah daerah, dan kurangnya kompetensi dari tenaga kerja penyandang disabilitas. Strategi yang dapat dilakukan dengan segera menjalankan ULD untuk akselerasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas, memperkuat pengawasan melalui pemberian sanksi pada perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dengan kolaborasi beberapa pihak, dan memberikan pelatihan berbasis digital untuk tenaga kerja penyandang disabilitas agar memudahkan dalam mengakses pekerjaan melalui *Inclusive Job Center* (IJC).

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan, Era Digital, Keadilan Sosial.