

ANALISIS MANAJEMEN KARIR TERHADAP KESETARAAN GENDER DAN KAUM DISABILITAS DI DALAM ORGANISASI (STUDI KASUS PROVINSI BANTEN)

Aditia Muchlis¹, Afif Fiqhi², Desi Septiriani³, Shafira Maharani⁴,
Ali Imron⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl Raya Jkt Km 4 Jl. Pakupatan, Serang, Banten, Indonesia

Email: fiqhiafif5@gmail.com

ABSTRACT

Regarding individuals with disabilities, we can determine that a number of factors contribute to their inability to advance in their careers: the availability of jobs that do not favour them; the lack of concrete sanctions for businesses, both private and state-owned enterprises, that do not provide accommodations for 2% of available positions during the hiring process; the ongoing stigma against people with disabilities who are viewed as weak, which has an adverse effect on an organization's productivity; and the absence of favouritism on the part of the company or organisation when it comes to creating a work environment that is accessible to people with disabilities. The present study employs a qualitative descriptive methodology, concentrating on fact-based problems through observation, interviews, and document analysis utilising data sources sourced from scientific journal documentation studies, books, and observations. Many gender issues arise from this concept of gender. Since men and women differ from one another in terms of traits, roles, and cognitive processes, the term "gender" actually refers to these distinctions. It is abused in some circumstances because these two genders are not the same. One example of an inevitable circumstance in today's world is the employment sector.

Keywords: *Career Management, Gender, Disabilities, Education Level, Organisational Culture*

ABSTRAK

Terkait dengan penyandang disabilitas, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap ketidakmampuan mereka untuk berkembang dalam karir mereka: ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak berpihak pada mereka; tidak adanya sanksi konkret bagi perusahaan, baik swasta maupun BUMN, yang tidak memberikan akomodasi untuk 2% dari posisi yang tersedia selama proses perekrutan; masih adanya stigma terhadap penyandang disabilitas yang dianggap lemah, yang berdampak buruk pada produktivitas organisasi; serta tidak adanya keberpihakan dari perusahaan atau organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat diakses oleh para penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, yang berkonsentrasi pada masalah berbasis fakta melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen dengan menggunakan sumber data yang berasal dari studi dokumentasi jurnal ilmiah, buku-buku, dan observasi. Banyak isu gender yang muncul dari konsep gender ini. Karena laki-laki dan perempuan berbeda satu sama lain dalam hal sifat, peran, dan proses kognitif, istilah "gender" sebenarnya mengacu pada perbedaan-perbedaan ini. Istilah ini disalahgunakan dalam beberapa situasi karena kedua jenis kelamin ini tidak sama. Salah satu contoh keadaan yang tidak dapat dihindari di dunia saat ini adalah sektor ketenagakerjaan

Kata kunci: *Manajemen Karier, Gender, Disabilitas, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Perusahaan dan instansi pemerintah sekarang dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan (Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, 2017) (Paseki, 2013)(Pusvitasari, R., Mukhsin, M. and Imron, 2023). Semua pihak, termasuk karyawan yang

bersangkutan dengan unit tempat karyawan bekerja, serta organisasi secara keseluruhan, terlibat dalam manajemen karir, yang mencakup perencanaan karir, konseling dan pengembangan karir, serta pengambilan keputusan karir. Kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan (Khairusy et al., 2022). Di Indonesia, pemerintah dan para stakeholder masih berdebat tentang masalah gender dan kepedulian terhadap kaum disabilitas dalam pengembangan karir (LYSANDRA, 2021) (Mandak, 2019).

Dalam hal gender, persentase laki-laki dan perempuan yang bekerja di sektor informal yang tidak terorganisir adalah 42,35% dan 57,65%, sedangkan proporsi tenaga kerja laki-laki di sektor formal adalah 65,93% dan 34,07%. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari pendapatan tenaga kerja laki-laki (BPS, 2022). Sumber daya manusia yang tergolong sebagai disabilitas berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik proporsi pekerja Disabilitas tahun di Indonesia tahun 2022 sejumlah 720,748 orang dengan proporsi 0,81%, selanjutnya, jumlah pekerja disabilitas yang meminta bantuan untuk pekerjaan tidak tetap, pekerja keluarga/tidak dibayar, pekerja bebas dipertanian, dan pekerja tetap 0,55%. Jumlah pekerja disabilitas yang meminta bantuan untuk pekerjaan tidak tetap, keluarga/tidak dibayar, dan pekerja keluarga/tidak dibayar adalah yang paling rendah, yaitu hanya 0,23% dari total pekerja nasional.

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa perempuan dan kaum disabilitas belum mendapat ruang yang cukup baik dalam pengembangan karir di dunia kerja Indonesia (Wahyu, E. E., Nurbaya, S., & Oktora, 2022). Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengalisa beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat kesempatan kerja dan pengembangan karir dalam hal Kesetaraan Gender dan Kaum Disabilitas (Sholihah, 2016) (Ndaumanu, 2020) di Provinsi Banten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan fenomena yang difokuskan pada permasalahan gender dan disabilitas, kajian dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen dengan sumber data dari studi dokumentasi Jurnal Ilmiah, web site, observasi dan buku refrensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Indonesia mengatur manajemen karir, khususnya perencanaan dan pengembangan karir (Fitriyaningrum, 2019). Pasal 1 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa "Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana tenaga kerja secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan tenaga kerja yang berkesinambungan". Selain itu, pasal 5 menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk

mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, dan pasal 6 menyatakan bahwa pengusaha berhak atas perlakuan yang sama terhadap pekerja dan buruh. Dengan kata lain, pemerintah menjamin bahwa tenaga kerja dapat memperoleh hak dan kesempatan yang sama di suatu perusahaan tanpa diskriminasi, termasuk dalam pemenuhan kesetaraan gender dan keberpihakan kepada kaumdisabilitas dalam hal akses ke pekerjaan (Banjarani, D. R., & Andreas, 2019) (Estuningrum, 2014).

Perencanaan karir merupakan perencanaan yang dilakukan oleh individu (pegawai) dan organisasi, terutama mengenai persiapan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karirnya (Pio, 2017). Perencanaan karir adalah proses di mana atasan menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta keterampilan mereka. Proses pengembangan karir pegawai dapat dilakukan dalam dua cara: satu melalui pelatihan, dan yang lain melalui non-pelatihan (Wahyuni, 2020) (Marpaung, 2020) (Andi Amang, et.al, 2023). Berikut beberapa tahapan yang dapat di implementasikan dalam pengembangan karir pegawai: a) Tahapan Pelatihan; menyekolahkan karyawan, memberikan pelatihan, dan memberikan pelatihan informal. b) Tahapan non-Pelatihan; memberi Penghargaan kepada pekerja, mempromosikan Pekerja ke jabatan yang lebih tinggi, dan merotasi Pekerja ke jabatan yang setara dengan jabatan sebelumnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai di suatu organisasi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor- faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan type manajemen.

Pemahaman gender ini menyebabkan banyak masalah gender. Seperti yang disebutkan sebelumnya, arti sebenarnya dari istilah "*gender*" adalah bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita dalam hal karakteristik (Mutawakkil, 2014) (Fitriani, 2015), peran, dan cara berpikir. Fakta bahwa kedua gender ini berbeda membuatnya disalahgunakan dalam beberapa situasi. Saat ini, sektor pekerjaan merupakan salah satu contoh keadaan yang tidak dapat dihindari. Salah satu alasan mengapa ada ketidaksamaan gender di tempat kerja adalah karena setiap gender diperlakukan dengan cara yang berbeda di tempat kerja (Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmiaji, 2022). Pekerja wanita mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan yang lebih besar dibandingkan pekerja pria. Mereka juga mengatakan bahwa mereka menghadapi kesulitan yang lebih besar untuk mencapai tujuan dan mendapatkan kesempatan untuk bergerak secara geografis. Selain itu, pekerja wanita harus lebih proaktif daripada pekerja pria. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha untuk mengatasi hambatan yang dapat menghalangi wanita untuk maju dalam karir mereka (Innayah, M. N., & Pratama, 2019) (Nuswantoro, 2023).

Seperti yang dijelaskan Sakina dan Siti dalam (Ahmad, Risdawati, 2019), budaya patriarki adalah komponen tambahan yang terjadi di dunia kerja (Haekal, M., & Fitri, 2020). mengungkapkan adanya budaya patriarki di mana pria digambarkan sebagai penguasa utama dan memiliki kontrol atas semua aspek kehidupan, seperti politik, otoritas moral, kontrol atas properti,

dan hak-hak sosial. Para pekerja wanita merasa direndahkan karena keterlibatan para penganut patriarki ini. Selain itu, ketidakadilan ini menunjukkan bahwa wanita dianggap memiliki tanggung jawab yang terbatas dan menerima kompensasi yang rendah (Ahmad, Risdawati, 2019). Dalam pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945 Indonesia memiliki undang-undang tentang keadilan kerja yang menetapkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-undang ini dimaksudkan untuk menangani setiap kasus ketidakadilan yang dialami oleh setiap pekerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa karyawan, baik laki-laki maupun perempuan, akan dilayani dengan adil di tempat kerja mereka (Susiana, 2017).

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Provinsi Banten (Jiwa)								
	Laki-laki			Perempuan			Jumlah		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Sampai dengan SD	363	298	306	16	14	19	379	312	325
SLTP/Sederajat	487	419	436	36	30	35	523	449	471
SMA/Sederajat	5 298	4 524	6 013	2 008	1 665	1 945	7 306	6 189	7 958
Diploma I,II	1 525	1 132	1 294	2 003	1 410	1 149	3 528	2 542	2 443
Diploma III/Sarjana Muda	1 426	1 373	2 442	4 153	4 021	5 131	5 579	5 394	7 573
Tingkat Sarjana/Dokter/Ph.d	24 168	23 216	31 325	31 101	30 625	37 076	55 269	53 843	68 401
Jumlah	33 267	30 964	41 816	39 317	37 765	45 355	72 584	68 729	87 171

Berdasarkan data pada Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut BPS (2022), TAPK menunjukkan bahwa sekitar 47,17 persen dan 81,69% laki-laki pada Agustus 2022 adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap usia kerja. Ini menunjukkan betapa besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif di wilayah tersebut.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Banten (Persen)					
	2021		2022		2023	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Laki-laki	79,49	80,16	82,26	81,69	82,41	-
Perempuan	48,50	46,84	47,30	47,17	48,93	-
Laki-laki+Perempuan	64,28	63,79	65,08	64,72	65,94	-

Sumber:
BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari dan Agustus

Berdasarkan data pada Tabel 2. menginformasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tercatat di Provinsi Banten Tahun 2022 berjumlah 87.171 Orang dengan proporsi berdasarkan Gender

adalah 41.816 Orang untuk PNS dengan jenis kelamin Laki-Laki dan 45.355 Orang PNS Perempuan diatas keterangan diatas menurut (BPS, 2022).

Tabel 3. Proporsi Perempuan yang Berada di Posisi Manajerial

Provinsi	Proporsi perempuan yang berada di posisi manajerial menurut provinsi		
	2020	2021	2022
INDONESIA	33.08	32.5	32.26
BANTEN	33.89	34.26	35.76

Sakernas BPS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 3. mencatat sekitar 32, 26% Perempuan mengisi jabatan Manajerial dari sekitar 2,82 juta orang jabatan Manajer di Indonesia dan Provinsi Banten terdapat sekitar 35, 76% Manajer berjenis kelamin Perempuan yang tercatat. Undang-undang No 8 tahun 2016 sebenarnya melindungi hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Meskipun demikian, penyandang disabilitas masih memiliki sedikit pilihan pekerjaan. Hingga saat ini, belum ada putusan pengadilan yang jelas atau sanksi administratif dari Kementerian Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak memungkinkan penyandang disabilitas bekerja. Penerapan penyandang disabilitas di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal.

Faktor internal yang paling umum adalah masalah psikologis seperti kurangnya kepercayaan diri. Greenspan, dikutip oleh (Hallahan, D. E., Kauffman, J. M., & Pullen, 2013)(Heward, W. L., & Wood, 2006), menyatakan bahwa hal-hal yang sangat penting bagi penyandang disabilitas termasuk pencapaian prestasi, kebebasan, penerimaan diri sendiri, persepsi diri sendiri, dan penampilan fisik. Akibatnya, mereka mudah marah, bahkan pada diri mereka sendiri. Sebaliknya, stigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas adalah penyebab kurangnya penerimaan tenaga kerja. Ini disebabkan oleh kecenderungan masyarakat untuk menciptakan stereotip tentang penyandang disabilitas (Lestari, D., & Wirdanengsih, 2020) (Wicaksono, D., Suryandari, N., & Camelia, 2021). Menurut (Macy, 1996), ini disebabkan oleh fakta bahwa, karena keterbatasan fisik mereka, penyandang disabilitas dianggap kurang berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan kerja (Apsari, N. C., & Mulyana, 2018) (Allo, 2022)(Widhawati, M.K., Santoso, M.B., & Apsari, 2019).

Saat ini jumlah penyandang Disabilitas yang tercatat di Indonesia sekitar 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5 % dari jumlah penduduk Indonesia dengan mayoritas jumlah disabilitas terbanyak ada pada usia lanjut dengan jumlah pekerja Disabilitas yang tercatat menurut (BPS, 2022) yaitu sebanyak 720,748 orang dengan mayoritas kaum Disabilitas bekerja pada sektor Informal, angka ini sangat jauh di dibandingkan dengan angka Tingkat Partisipasi Angkatan kerja di Indonesia yaitu sebanyak 138,63 juta orang yang tercatat sebagai penduduk bekerja.

Tabel 4. Jumlah formasi CPNS

Jumlah Formasi CPNS	Tahun		
	2019	2021	2022
	3 Orang	5 Orang	1 Orang

Jumlah Ketersediaan Formasi CPNS Provinsi Banten Bagi Kaum Disabilitas (BKD Prov Banten)

Di dalam proses penerimaan CPNS untuk Pemerintah pusat maupun Pemerintah Daerah wajib melampirkan informasi terkait kuota Formasi bagi kaum Disabilitas setidaknya sejumlah 2 % dari Formasi CPNS yang tersedia sesuai dengan amanat UU No 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas terdapat beberapa Hak bagi kamu Disabilitas salah satunya yaitu Hak mendapatkan pekerjaan, sehingga terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak dan Provinsi secara berkala sudah melampirkan Formasi Disabilitas di proses penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di tiga periode rekrutmen.

Berdasarkan informasi dan literasi yang kami peroleh isu Kesetaraan Gender dan Kaum Disabilitas didalam dunia kerja khususnya di Provinsi Banten menjadi hal yang menarik untuk dikembangkan, bagaimana pemerintah dan para pengusaha dapat mengimplementasikan amanat UUD No 7 Tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap Wanita dan UUD No 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas serta UUD No 13 Tahun 2013 yang di pasalnya di jelaskan seharusnya tidak ada dikriminasi bagi kaum Perempuan dan Disabilitas di dunia kerja. Tapi, berdasarkan data-data statistik yang kami peroleh masih banyak ketimpangan karir atau penghambat perkembangan karir khususnya bagi kaum Perempuan dan kaum Disabilitas di Organisasi baik dari pihak Korporasi dan Pemerintah Indonesia, mulai dari sistem perekrutan yang belum sepenuhnya mengakomodir lowongan untuk Disabilitas dan dengan diskriminasi yang diperoleh kaum Perempuan dan kaum Disabilitas di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Dari beberapa penelitian terdahulu kami coba menyimpulkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan terhambatnya perkembangan karir bagi kaum perempuan, diantaranya: Budaya patriaki yang masih mengakar di beberapa keyakinan masyarakat indonesia yang menganggap bahwa perempuan kodratnya adalah mengurus keluarga, anak dan suami yang senantiasa berada di rumah, organisasi atau perusahaan yang baik sengaja maupun tidak sengaja kurang memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi kaum perempuan, tanggung jawab perempuan yang sudah berkeluarga yang dinilai akan dapat mempengaruhi keseimbangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. sedangkan bagi kaum disabilitas, ada beberapa factor yang dapat kami simpulkan dalam terhambatnya perkembangan karir bagi kaum disabilitas: ketersediaan lowongan pekerjaan yang belum banyak memihak bagi kaum disabilitas, tidak ada punishment yang konkrit

bagi perusahaan baik bagi pihak swasta maupun BUMN yang dalam proses perekrutannya belum mengakomodir 2% dari jumlah lowongan pekerjaan, stigma yang masih muncul terhadap kaum disabilitas yang dianggap lemah sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas suatu organisasi, serta kurangnya keberpihakan perusahaan atau organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang ramah disabilitas.

Kajian ilmiah ini masih kami susun sebagai gambaran melihat kesetaraan gender dan kaum disabilitas didalam proses pengembangan karir di perusahaan atau organisasi ke depan, yang di harapkan akan dapat memberikan gambaran terhadap hal – hal apa saja yang bisa di terapkan sehingga permasalahan ketimpangan ini dapat di minimalisir khususnya persoalan gender dan disabilitas di dunia kerja yang berada di Lingkungan Provinsi Banten.

REFERENSI

- Ahmad, Risdawati, R. D. Y. (2019). Ketidakadilan Gender Pada Perempuan Dalam Industri Pariwisata Taman Nasional Komodo. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 4(2), 84–93. <https://doi.org/10.17977/Um021v4i2p84-93>
- Allo, E. A. T. (2022). Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(3), 807-812.
- Andi Amang, S. E., MM, M., SE, M., Septa Diana Nabella, S. E., MM, D. N., & SE, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234-244.
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 10(1), 115-126.
- BPS. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2022*.
- Estuningrum, J. (2014). *Analisis Equal Employment Opportunity (EEO) Dalam Hal Pengembangan Karir Bagi Perempuan Pekerja: Studi Pada Perempuan Pekerja Di Kota Surakarta*. (Doctoral Dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW).
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Haekal, M., & Fitri, A. (2020). Dilema Peran Ganda Dosen Perempuan Selama Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(2), 171-182.
- Hallahan, D. E., Kauffman, J. M., & Pullen, P. C. (2013). *Exceptional Learners: An Introduction*

- To Special Education: Pearson New International Edition*. Pearson Higher Ed.
- Heward, W. L., & Wood, C. L. (2006). *Exceptional Children: An Introduction To Special Education (P. 672)*. Pearson Education/Merrill/Prentice Hall.
- Innayah, M. N., & Pratama, B. C. (2019). Tantangan Dan Kesempatan Wanita Dalam Lingkungan Kerja. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13, 2.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Khairusy, M. A., Hurriyati, R., Suwatno, S., Gaffar, V., Dirgantari, P. D., & Setiana, S. M. (2022). Marketing Innovation: Development Strategy Of Private University In Indonesia. *Journal Of Eastern European And Central Asian Research*, 9(5), 776-788. <https://doi.org/10.15549/Jecar.V9i5.1073>
- Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmiaji, L. R. (2022). Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta. *Interaksi Online*, 10(2), 38-56.
- Lestari, D., & Wirdanengsih, W. (2020). Stereotipe Terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas Di Kota Padang (Studi Pada Perempuan Penyandang Disabilitas Daksa Di DPC PPDI Kota Padang). *Jurnal Perspektif*, 3(2), 262-271.
- LYSANDRA, V. (2021). *Peran United Nations Entity For Gender Equality And The Empowerment Of Women (Un Women) Dalam Memperjuangkan Kesetaraan Gender Di Indonesia Tahun 2015-2018*. (Doctoral Dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Macy, G. (1996). Accommodating Employees With Disabilities: A Matter Of Attitude. *Journal Of Managerial Issues*, 78-91.
- Mandak, N. G. (2019). *Peranan United Nations Entity For Gender Equality And The Empowerment Of Women (Un Women) Dalam Perlindungan Hak Asasi Perempuan Di India Tahun 2015-2018*. (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Marpaung, P. M. (2020). Manajemen Organisasi Pembelajar Di Institusi Publik. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(2), 100-107.
- Mutawakkil, M. H. (2014). Keadilan Islam Dalam Persoalan Gender. *Kalimah: Jurnal Studi Agama Dan Pemikiran Islam*, 12(1), 67-90.
- Ndaumanu, F. (2020). Hak Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Jawab Dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal Ham*, 11(1), 131-150.
- Nuswantoro, R. A. (2023). *Perempuan Di Antara Motivasi Dan Hambatan Karir (Studi Kasus Motivasi Dan Hambatan Dosen Perempuan Di Iain Purwokerto)*. (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan

- Karir Pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Karir. *In Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (Sociotech)*, 7(2), 207–215.
- Pusvitasari, R., Mukhsin, M. And Imron, A. (2023). “Mediation Of Achievement Motivation On The Relationship Between Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance”,. *Jurnal Mantik*, 7(2), 1541-1551. <https://doi.org/10.35335/Mantik.V7i2.4079>.
- Sholihah, I. (2016). Kebijakan Baru: Jaminan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 2(2).
- Susiana, S. (2017). Protection Of Women Work Rights In Feminism Perspective. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(8), 207-222.
- Wahyu, E. E., Nurbaya, S., & Oktora, Y. S. (2022). Analisis Peran Psld Dalam Pengembangan Karir Bidang Bisnis Pada Calon Tenaga Kerja Tuna Rungu (Studi Pada Rumah Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(2), 69-(16(2), 69-77.), 16(2), 69-77.
- Wahyuni, S. (2020). Strategi Penguatan Kapasitas Lembaga Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Untuk Mewujudkan Learning Organization. *BESTARI*, 1(1), 32-46.
- Wicaksono, D., Suryandari, N., & Camelia, A. (2021). Stereotip Tentang Difabel: Sebuah Perspektif Komunikasi Lintas Budaya. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 33-43.
- Widhawati, M.K., Santoso, M.B., & Apsari, N. C. (2019). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. *Empati: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial.*, 8(2), 127–138. <https://doi.org/10.15408/Empati.V8i2.8258>