

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 PASAL 53 TENTANG PENYEDIAAN KUOTA KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU

Jihan Dhea Humaira*, Pivit Septiary Chandra, M.Si **

* Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Article Info

Implementation

Quota of work

Disability

ABSTRAK

People with disabilities often experience discriminatory treatment and are treated unfairly. The limitations they have are also one of the factors that makes it difficult for them to get work in order to create a decent living for themselves like other normal people. This research aims to find out how to implement Law Number 8 of 2016 Article 53 which regulates the work quota policy of 2% of the number of employees for government agencies, BUMN and BUMD and 1% for private companies. This quota is provided for people with disabilities, including in Pekanbaru City. Then this research also aims to find out what are the factors inhibiting its implementation. The research method used in this research is a qualitative method with a descriptive approach. The research results show that Law Number 8 of 2016 Article 53 concerning work quotas for disabilities has not been implemented optimally in Pekanbaru City. The inhibiting factors are that the qualifications of people with disabilities do not match what the company wants, both in terms of age, education and type of disability. Then there is a lack of Human Resources to supervise and provide outreach regarding understanding the implementation of this policy and there are also no sanctions for parties who do not comply.

Info Artikel

Kata Kunci:

Implementasi

Kuota kerja

Penyandang Disabilitas

SARI PATI

Penyandang disabilitas seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dan diperlakukan dengan tidak adil. Keterbatasan yang mereka miliki pun juga menjadi salah satu faktor yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan dalam rangka menciptakan kehidupan yang layak bagi dirinya seperti orang normal lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengimplementasian dari Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Pasal 53 yang mengatur tentang kebijakan kuota kerja 2% dari jumlah pegawai bagi instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD serta 1% bagi perusahaan swasta. Kuota ini disediakan untuk para penyandang disabilitas tak terkecuali di Kota Pekanbaru. Kemudian penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat pengimplementasiannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Pasal 53 tentang kuota kerja bagi disabilitas belum terimplementasi dengan maksimal di Kota Pekanbaru. Faktor-

Corresponding Author:

pivit.s.chandra@uin-suska.ac.id

	faktor yang menjadi penghambatnya yaitu kualifikasi yang dimiliki penyandang disabilitas belum sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan baik dari segi umur, pendidikan, maupun jenis disabilitasnya. Kemudian kurangnya Sumber Daya Manusia yang mengawasi serta melakukan sosialisasi mengenai pemahaman jalannya kebijakan ini dan juga tidak ada sanksi bagi pihak-pihak yang tidak patuh.
--	--

PENDAHULUAN

Terlahir sebagai disabilitas seringkali dikaitkan sebagai kekurangan serta ketidakberuntungan yang dimiliki oleh seseorang. Menjadi penyandang disabilitas tidak bisa menikmati hak yang sama seperti yang dimiliki orang normal seperti kesehatan, pendidikan, akses sarana dan prasarana, serta kesempatan kerja. Penyandang disabilitas menjadi bagian dari minoritas sehingga terkadang terlepas dari jangkauan pemerintah. Padahal pada dasarnya, para penyandang disabilitas juga merupakan warga negara yang berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama seperti warga lainnya di Indonesia. Maka dari itu, agar tidak melupakan hak yang harus dipenuhi untuk penyandang disabilitas, pemerintah mengeluarkan sejumlah kebijakan guna menjamin hak-hak bagi penyandang disabilitas.

Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa para penyandang disabilitas memiliki sejumlah hak seperti yang tercantum dalam pasal 13 yang berbunyi: “Setiap penyandang cacat memiliki kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Kemudian Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 dalam Pasal 14 Tentang Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa: “Perusahaan negara dan perusahaan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat pada perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, kemampuannya, dan pendidikannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi di perusahaan”.

Pemerintah juga mengatur kuota untuk kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 53 ayat 1 yang mensyaratkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN dan BUMD wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Kemudian pada ayat 2 yang berbunyi, perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai. Bahkan lebih tegas pula diatur kuota untuk memberi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas tersebut. Peraturan tentang kuota diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang disabilitas yang terdapat dalam Pasal 28 yang berbunyi: “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang pekerja perusahaannya”. (Pasal 28 Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, maka harus disadari bahwa penempatan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas sudah menjadi hak penyandang disabilitas, sekaligus menjadi kewajiban bagi pemerintah pusat dan Daerah, BUMN dan BUMD, dan juga perusahaan swasta. Sehingga, perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan tetap memperhatikan kesehatan dan keselamatan

kerja. Salah satu wujud dari bersikap adil dan menjaga hak-hak orang lain yaitu dengan tidak melakukan tindakan diskriminasi. Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan tidak adil atau memiliki kesempatan yang tidak setara misalnya, ketidaksetaraan dalam mendapatkan perlakuan, ketidaksetaraan di hadapan hukum, ketidaksetaraan kesempatan pekerjaan. Sebuah tindakan diskriminatif atau tidak setara, jika pada situasi yang sama tetapi diperlakukan secara berbeda atau situasi yang berbeda diperlakukan secara sama.

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa hak asasi manusia merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Salah satu hak asasi manusia yang harus dipenuhi adalah dalam hal mendapatkan pekerjaan.

Dalam praktiknya, hak-hak ini secara efektif diberikan kepada penyandang disabilitas. Hak atas pendidikan, aksesibilitas, hak bekerja bagi penyandang disabilitas dan hak-hak lainnya. Namun hak ini hanya diberikan oleh pemerintah dan tidak ada pedoman ataupun pengarahan bagi penyandang disabilitas dan keluarganya. Gagasan bahwa disabilitas tidak dapat disembuhkan menyebabkan keluarga penyandang disabilitas merasa putus asa dan berpikir bahwa mereka tidak dapat menjadi orang yang berpendidikan. Keterbatasan fisik adalah satu-satunya hal yang membedakan mereka dari yang lainnya. Dan hal itu bukanlah suatu hal yang dapat menjadi alasan mendasar mengapa mereka memiliki hak asasi manusia yang berbeda dari yang lainnya. Berbeda lagi kasusnya pada hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabel yang pada intinya tetap saja perhatian masyarakat dan pemerintahlah yang dituntut lebih dibanding apa yang masyarakat punya pada saat ini.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2020 mencatat jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas sebanyak 17,74 juta orang. Sementara itu yang masuk ke angkatan kerja ada sebanyak 7,8 juta sebesar 69 persen. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 7,57 juta orang dan jumlah pengangguran terbuka penyandang disabilitas sebesar 247.000 orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3 persen. Sementara, ketersediaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas lebih banyak berada di sektor pelayanan, jasa dan ritel dibanding sektor industri. Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah, Rendahnya partisipasi di sektor industri, dipengaruhi oleh beberapa permasalahan seperti tidak tersedianya aksesibilitas di lingkungan kerja, kesenjangan sosial, dan pelatihan pendidikan yang tidak inklusif. Rendahnya partisipasi penyandang disabilitas menunjukkan bahwa penyandang disabilitas mundur dari pada masuk ke pasar kerja.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas menuliskan bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama, untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan penyandang disabilitas diperlukan pengakuan, penghormatan serta jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, guna menyelenggarakan perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas maka diperlukan sarana, prasarana dan upaya yang lebih memadai, terpadu dan berkesinambungan dari Pemerintah Provinsi serta semua lapisan masyarakat maka perlu ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Riau tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas.

Berikut merupakan data Penyandang Disabilitas di Pekanbaru Tahun 2022

Tabel Penyandang Disabilitas di Pekanbaru

NO	KECAMATAN	JUMLAH
1	Bukit Raya	102
2	Lima Puluh	64
3	Marpoyan	135
4	Payung Sekaki	41
5	Pekanbaru Kota	70
6	Rumbai	52
7	Rumbai Pesisir	156
8	Sail	41
9	Senapelan	79
10	Sukajadi	67
11	Tampan	135
12	Tenayan Raya	188
	Total	1.130

(Sumber: Dinas Sosial Provinsi Riau, 2022)

Tabel diatas merupakan data yang di rilis oleh Dinas Sosial Provinsi Riau pada tahun 2022 mengenai jumlah penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru yang tersebar di 12 kecamatan, jumlahnya adalah 1.130 orang. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, terdata hanya 17 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan diantaranya hanya 3 perusahaan yang sudah memenuhi kuota 1% ataupun 2% kuota bagi penyandang disabilitas. Untuk data terbaru tahun 2023 tercatat bertambah satu perusahaan lagi yang mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas yang berarti saat ini total menjadi 18 perusahaan.

Dari data tersebut, menurut informan saat peneliti melakukan prariset, dari data tersebut rata-rata disabilitas yang bekerja merupakan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang kemudian menjadi disabilitas. Bukan disabilitas dari lahir yang kemudian diterima menjadi karyawan dimana hal ini menandakan bahwa pengimplementasian dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 belum terimplementasi dengan baik.

Maka dari itu, saya tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 Tentang Penyediaan Kuota Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dalam kegiatannya peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya. Selanjutnya lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Pepaya No. 57-59 Pekanbaru. Kemudian informan dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai Seksi Penempatan Dan Perluasan Tenaga Kerja Disnakertrans
2. Pegawai Disabilitas Disnakertrans

3. PPDI Pekanbaru
4. Masyarakat Penyandang Disabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 Tentang Penyediaan Kuota Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Demi mewujudkan kesamaan hak bagi penyandang disabilitas maka dibentuklah sebuah kebijakan yang diatur dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 pada pasal 53 yang berbunyi “pemerintah, pemerintah daerah, BUMN dan BUMD wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai”. Kemudian pada ayat 2 “Perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai”. Kebijakan kuota ini merupakan kesempatan emas bagi para penyandang disabilitas untuk dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki bahwa mereka tidak jauh berbeda dari orang-orang normal pada umumnya.

Pada kenyataan yang ada di lapangan pada saat peneliti melakukan observasi yaitu masih banyak penyandang disabilitas yang masih menganggur dan juga masih banyaknya instansi ataupun perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas meskipun telah ada aturan yang mewajibkan hal tersebut yaitu pada Undang-undang nomor 8 tahun 2016 pada pasal 53. Sudah berlalu tujuh tahun sejak ditetapkan peraturan tersebut, tetapi pengimplementasi dan pelaksanaannya masih belum maksimal karena kuota yang seharusnya berhak untuk diisi atau ditempati oleh penyandang disabilitas masih banyak yang kosong. Belum banyak dari instansi maupun perusahaan yang membuka peluang untuk penyandang disabilitas.

Menurut Anderson (dalam Arifin, 2011) menyatakan bahwa dalam mengimplementasikan suatu kebijakan ada empat aspek yang harus diperhatikan yaitu:

1. Siapa yang dilibatkan dalam implementasi;
2. Hakikat proses administrasi;
3. Kepatuhan atas suatu kebijakan;
4. Efek atau dampak dari implementasi

Kemudian peneliti akan menjelaskan dan menguraikan masing-masing Indikator yang sesuai menurut jawaban dari wawancara terhadap informan yang telah peneliti lakukan dalam penelitian ini. Untuk penjelasan diatas tersebut dapat dijelaskan yaitu, sebagai berikut:

1. Siapa Yang Dilibatkan Dalam Implementasi

Dalam implementasi kebijakan, perlu dipertimbangkan siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaannya. Hal ini meliputi pejabat, kelompok, dan instansi pemerintah yang terkait dengan kebijakan tersebut. Dalam hal ini, perlu diperhatikan bahwa kelompok sasaran harus dilibatkan dalam proses implementasi kebijakan. Hal ini bertujuan agar kelompok sasaran dapat memahami tujuan dan sasaran kebijakan yang akan diimplementasikan, sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

Selain itu, perlu juga dipertimbangkan bahwa implementasi kebijakan juga dapat melibatkan pihak-pihak lain seperti organisasi masyarakat sipil, swasta, atau bahkan masyarakat umum. Oleh karena itu, perlu dilakukan koordinasi yang baik antara semua pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa Disnakertrans tidak hanya bekerja sendiri dalam mengupayakan terimplementasinya kebijakan kuota ini, melainkan bekerja sama dengan dinas lain seperti dinas sosial, biro kesejahteraan, kemudian juga

berkoordinasi dengan perusahaan-perusahaan seperti BUMN dan BUMD beserta organisasi ataupun himpunan disabilitas yang ada di Pekanbaru seperti PPDI (Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia) dan HWDI (Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia), dll. Mengenai hal perekrutannya bermacam-macam. Ada berbagai macam mekanisme rekrutmen yang bisa dilakukan oleh perusahaan seperti melalui penyedia jasa lowongan, pengumuman langsung, melalui online dan juga melalui bursa kerja. Disnakertrans rutin mengadakan bursa kerja atau job fair disetiap tahunnya, tetapi sejauh ini belum ada job fair yang dilaksanakan khusus untuk disabilitas dan ini masih untuk umum.

2. Hakikat Proses Administrasi

Pada dasarnya setiap instansi mempunyai kebutuhan yang bersifat jamak, yaitu kebutuhan lebih dari satu macam. Namun demikian, tidak semua tujuan tersebut dapat dicapai manusia seorang diri, terutama kebutuhan yang sangat sulit atau berat yang biasanya terletak diluar kemampuan seseorang untuk mencapainya seorang diri. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, ada keharusan bagi instansi untuk meminta bantuan orang lain atau bersama-sama dengan orang lain mengusahakan agar kebutuhan serta tujuan yang diinginkan tersebut dapat tercapai. Peneliti mewawancarai terkait bagaimana proses dalam mengimplementasikan kebijakan ini dan

Adapun proses administrasi pada sistem penyediaan kuota kerja bagi penyandang disabilitas adalah dengan menyebarkan surat edaran terkait wajibnya mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1% dan 2%, kemudian melakukan sosialisasi ke dinas-dinas dan juga perusahaan-perusahaan. Lalu, memanggil perusahaan-perusahaan serta turut terjun ke lapangan untuk mencari penyandang disabilitas untuk bisa bekerja di perusahaan tersebut. Disamping itu untuk mendukung peraturan maupun edaran terkait wajibnya mempekerjakan penyandang disabilitas maka pemerintah juga membentuk Unit Layanan Disabilitas. Unit Layanan Disabilitas adalah bagian dari satu institusi atau lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk Penyandang Disabilitas. Tetapi pada praktiknya ULD belum terealisasi, peran dan fungsinya belum terlihat dan belum maksimal sehingga masih perlu dilakukan tindakan lanjutan dalam meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas agar mereka mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja.

Mengingat mempekerjakan penyandang disabilitas yang merupakan kebijakan pemerintah di Indonesia tentunya merupakan salah satu kewajiban perusahaan yang dinilai sangat penting terkait penghapusan diskriminasi HAM serta pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas agar dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. (Istifarroh, 2019:22) Hal ini tidak terlepas dari peran pemerintah melakukan pembinaan serta perusahaan yang mau bekerjasama dan melaksanakan kebijakan tersebut.

Dengan demikian, perlu dilakukan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas oleh pihak pengawas ketenagakerjaan bertujuan agar perusahaan patuh mengenai aturan tersebut. Adapun pengawasan yang dikukan terdiri dari dua tahap. Tahap pertama hal yang di awasi adalah mengenai pemeriksaan pertama dan pembinaan dan tahap kedua adalah melakukan pemeriksaan ulang atau lanjutan dan pembinaan. Para pengawas harus menuju perusahaan satu ke yang lain dua kali selama satu tahun, perlunya adanya anggaran untuk pengawasan ini tentunya sangat penting untuk menjamin terlaksananya pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Kepatuhan Atas Suatu Kebijakan

Kepatuhan atas suatu kebijakan sangat penting untuk menjamin keberhasilan dari implementasi. Hal ini meliputi pemahaman dan kesediaan kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan tersebut. Jika kebijakan ini dipatuhi oleh semua pihak maka itu sangat memberikan peluang yang baik bagi para penyandang disabilitas yang memiliki *skill* dan potensi. Saat ini dapat diketahui bahwa belum semua perusahaan ataupun instansi yang mematuhi kebijakan ini karena alasan-alasan yang tentunya beragam.

Berdasarkan wawancara penulis dapat diketahui bahwa pelaksana kebijakan sudah patuh, terkait masih banyaknya yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas bukan karena mereka tidak mematuhi kebijakan, melainkan terkadang tenaga kerja disabilitas yang tersedia tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu instansi ataupun perusahaan. Kemudian, ada juga jenis perusahaan yang sekiranya pekerjaannya membutuhkan tenaga ekstra dimana pekerjaan ini tentunya tidak cocok untuk dilakukan oleh penyandang disabilitas seperti contohnya pada perusahaan bidang industri alat berat, dll.

Pola pikir masyarakat tentang pemahaman dan pola pikir bahwa penyandang disabilitas punya hak dan kewajiban yang sama sebagai masyarakat itu belum terbuka khususnya pada keluarga penyandang disabilitas itu sendiri. Penyandang disabilitas itu sendiri banyak yang dapat diskriminasi justru dari keluarganya sendiri, bukan dari masyarakat seperti *mindset* bahwa disabilitas itu sekolahnya harus di SLB (Sekolah Luar Biasa). Sulit untuk mengubah pola pikir dari keluarga, begitupun dari masyarakat. Mungkin hanya dari beberapa keluarga yang benar benar memperjuangkan anaknya untuk sekolah di tempat umum. Namun, disisi lain jika di sekolahkan di sekolah umum aksesibilitasnya terkadang tidak sesuai bagi kebutuhan disabilitas. Jadi, anak disabilitas seharusnya bisa bersekolah di sekolah umum jika derajat kecacatannya ringan sehingga tidak memerlukan fasilitas khusus di sekolah.

Berikut merupakan data mengenai Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tahun 2023:

Tabel Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas serta jenis disabilitasnya

Nama Perusahaan	Jumlah TK Disabilitas	Jenis Disabilitas				
		Daksa	Rungu	Wicara	Netra	Grahit
PT Bank Rakyat Indonesia	2	2	-	-	-	-
PT. Bank Riau Kepri	1	1	-	-	-	-
PT. PLN	1	1	-	-	-	-
PT. Saranabaja Perkasa	23	21	-	-	1	1
PT. Ekamas International Hospital	10	10	-	-	-	-
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	18	14	2	-	1	1
PT. Dianra Kartika Nasir/ RS Safira	1	1	-	-	-	-

Nama Perusahaan	Jumlah TK Disabilitas	Jenis Disabilitas				
		Daksa	Rungu	Wicara	Netra	Grahitia
RS Santa Maria	1	1	-	-	-	-
PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk	6	4	-	-	2	-
PT. Total Kinerja Mandiri	1	1	-	-	-	-
Furaya Hotel	2	2	-	-	-	-
PT. Mitra Hutani Jaya	1	1	-	-	-	-
PT. Bina Daya Bentala	1	1	-	-	-	-
PT. Pertamina Hulu Rokan	1	1	-	-	-	-
Total	69	61	2	-	4	2

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2023)

Tabel diatas merupakan daftar perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru yang mempekerjakan penyandang disabilitas tahun 2023 yaitu ada 14 perusahaan yang terdiri dari BUMN, BUMD, dan BUMS. Dari 14 perusahaan, hanya ada 3 perusahaan yang memenuhi kuota yaitu PT Sarana Baja Perkasa, Eka Hospital, dan PT. Alfaria Trijaya. Namun permasalahannya adalah pada saat peneliti melakukan prariset pada beberapa perusahaan-perusahaan diatas diantaranya Eka Hospital, PT. PLN, dan Bank Riau Kepri, peneliti bertanya pada bagian pusat informasi terkait karyawan disabilitas yang bekerja di perusahaan dan pihak perusahaan mengatakan bahwa tidak ada karyawan disabilitas yang bekerja disana. Hal ini menandakan adanya kekeliruan ataupun informasi yang tidak sinkron antara perusahaan dengan pihak disnakertrans. Maka, dari segi kepatuhan dalam menjalankan Undang-Undang yang mengatur tentang kebijakan kuota kerja bagi disabilitas bisa dikatakan bahwa banyak perusahaan yang masih belum mematuhi ataupun mengimplementasikannya.

Disisi lain belum ditetapkannya sanksi terhadap instansi ataupun perusahaan yang belum melaksanakan kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas ini, melainkan hanya dilakukan himbauan atau seruan untuk mengingatkan kembali terhadap kebijakan ini mengenai hak bekerja yang seharusnya didapat oleh para penyandang disabilitas. Meskipun tidak ada sanksi yang dikenakan terhadap ketidak patuhan terhadap kebijakan, tetapi terdapat penghargaan bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai bentuk apresiasi pemerintah sebagaimana Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepemenaker) Nomor 326 Tahun 2019. Pemberian penghargaan ini diharapkan dapat memotivasi perusahaan untuk memberikan kesempatan kerja dan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan kompetensi dan kemampuan untuk mengisi jabatan-jabatan dengan memperhatikan jenis dan derajat kedisabilitasnya tanpa diskriminasi sehingga dapat memperoleh penghidupan yang layak sebagai bagian dari warga negara Indonesia.

4. Efek Atau Dampak Dari Implementasi

Dampak digunakan dalam arti ‘pengaruh’ sedangkan kata ‘efek’ digunakan dalam arti ‘hasil’. Inilah perbedaan utama antara dua kata dampak dan efek. Dampak yang akan terjadi jika kebijakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas sudah terimplementasi dengan baik yaitu tersedianya wadah dan kesempatan yang sama bagi disabilitas untuk menyalurkan bakat dan *skill* nya di dunia kerja, kemudian pemerataan dalam hak bekerja karena semua orang berhak mendapatkan pekerjaan tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas terlepas dari kekurangan yang mereka miliki mereka pasti memiliki sesuatu yang dapat diberikan sebagai kontribusinya sebagai warga yang baik untuk negara ini. Sedangkan efeknya yaitu akan berkurangnya angka pengangguran khususnya dikalangan disabilitas yang disebabkan karena minimnya kesempatan yang diberikan kepada mereka Tetapi pada kenyataannya efek ataupun dampak ini belum sepenuhnya dirasakan oleh para penyandang disabilitas.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dapat diketahui bahwa menurut pegawai seksi penempatan dan perluasan tenaga kerja disnakertrans mengatakan bahwa kebanyakan perusahaan yang terdata mempekerjakan penyandang disabilitas diantaranya adalah orang-orang yang menjadi disabilitas yang di akibatkan oleh kecelakaan saat bekerja di perusahaan tersebut, bukan yang dari awal direkrut sebagai disabilitas. Kemudian, Ibu Tuti juga menyebutkan beberapa perusahaan yang secara terang-terangan membuka kesempatan kerja khusus untuk penyandang disabilitas diantaranya yaitu di dahului oleh PT. Alfaria trijaya atau Alfamart dan kemudian baru-baru ini diikuti oleh Indomaret. Hal ini merupakan kabar yang sangat baik bagi penyandang disabilitas yang mempunyai semangat bekerja dan keinginan bekerja yang kuat

Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Pasal 53 Tentang Penyediaan Kuota Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Dibalik perihal belum terimplementasinya kebijakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas ini, tentunya ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan mengapa implementasi tersebut dapat terhambat, diantaranya sebagai berikut:

1. Penyandang Disabilitas yang Tidak Sesuai dengan Kriteria dan Kualifikasi yang dibutuhkan oleh Instansi atau Perusahaan

- a. Umur, kebanyakan perusahaan saat membuka lowongan pekerjaan menerapkan peraturan dengan maksimal umur yaitu 25 tahun sedangkan disabilitas yang tersedia atau yang melamar ada di usia diatas 25 tahun.
- b. Jenis distabilitas, rata-rata perusahaan ataupun instansi yang mempekerjakan disabilitas rata-rata hanya menerima jenis disabilitas tuna daksa ringan, untuk jenis disabilitas yang lainnya itu masih sangat sedikit.

2. Tidak Adanya Sanksi

Menurut peneliti, tidak adanya sanksi yang berlaku bagi pelaksana kebijakan kuota tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam pengimplementasiannya sedangkan di dalam undang-undang no 8 tahun 2016 pasal 53 telah tertulis bahwa menyediakan kuota 1 persen dan 2 persen adalah wajib dimana seharusnya ada sanksi yang dikenakan bagi yang tidak menyediakan kuota tersebut untuk penyandang disabilitas.

3. Kurangnya Sumber Daya Manusia Untuk Melakukan Sosialisasi

Kurangnya sumber daya manusia di disnakertrans dalam melakukan sosialisasi apada perusahaan-perusahaan ataupun instansi-instansi yang ada menjadi salah satu faktor penghambat

dalam pengimplementasian kebijakan ini di Pekanbaru. Dalam melaksanakan sosialisasi terkait kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas tugasnya dilimpahkan kepada bidang penempatan tenaga kerja pada seksi penempatan dan perluasan tenaga kerja yang dimana pada seksi ini terdapat 3 orang pegawai yang bertanggung jawab dalam melakukan sosialisasi.

SIMPULAN

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kebijakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas yang terkandung dalam Undang-Undang No 8 tahun 2016 pasal 53 di Kota Pekanbaru belum terimplementasi sebagaimana mestinya. Pihak-pihak yang seharusnya melaksanakan kebijakan tersebut seperti instansi dan perusahaan telah tau dan sadar akan adanya kebijakan ini namun hanya beberapa yang merealisasikannya dan menerapkannya. Hal ini juga dikarenakan tidak adanya aturan pelaksanaan atas kebijakan ini yang menyebabkan tidak terjaminnya kepastian hukum bagi para penyandang disabilitas dan tidak terpenuhinya hak yang harusnya dimiliki oleh para penyandang disabilitas mengenai hak bekerja serta adanya celah bagi oknum perusahaan untuk tidak membuka peluang bagi penyandang disabilitas dengan secara sengaja dikarenakan tidak adanya sanksi yang berlaku. Disisi lain para penyandang disabilitas pun tidak banyak yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dari baik segi pendidikan maupun dari segi umur dimana pada saat ini maksimal umur yang ditetapkan perusahaan dalam hal perekrutan yaitu 25 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Noviasari, D. T., & Nurwati, N. (2020). Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Borobudur Law Review*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.31603/burrev.3921>
- Nur Hanita, W., Via Anasta Pembayu Ningtias, G., & Prio Agus Santoso, A. (2021). Implementasi Uu No 13 Tahun 2003 Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (BISMAK)*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.47701/bismak.v1i1.1184>
- Putra, P. S. (2019). Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 31(2), 205. <https://doi.org/10.22146/jmh.44200>
- Suparno. (2017). Implementasi Kebijakan Publik dalam Praktek : Implementasi Kebijakan Ketahanan Pangan Kabupaten Rembang. *Dwiputra Pustaka Jaya*, 168.
- Agustino, L. 2004. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Nurgiyantoro. (2002). *Kebijakan Publik; Teori dan Proses (Edisi revisi)*. Yogyakarta. Media Presindo
- Subianto, A. (2020). *Kebijakan Publik Tinjauan, Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi*. Surabaya. Brilliant
- Raharjo, S. T. (2016). *Kerentanan disabilitas*. Bandung. Unpad Press.
- Surwanti, A., Ma'ruf, A., Winarta, & Lestari, S. B. (2017). *Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Majelis Pemberdayaan Masyarakat
- Marzuki, S., Heryansyah, D., & Pratiwi, D. K. (2020). *Pemenuhan Hak Asasi Manusia (Aksesibilitas Lapas Bagi Penyandang Disabilitas)*. Yogyakarta: Kreasi Total Media

Syahza, A. (2021). *Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru. UR Press

Abdoellah, Awan Y. and Rusfiana, Yudi (2016) *TEORI & ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK*. Bandung. Alfabeta.

Suparno. (2017). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK DALAM PRAKTEK*. Sidoarjo: Dwiputra Pustaka Jaya.