



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK
KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

**YULISA
2063201063**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JULI 2024**



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK
KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik Pendidikan Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Lancang Kuning

YULISA
2063201063

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JULI 2024**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yulisa

NIM : 2063201063

Tanda Tangan : 

Tanggal : 08 Juli 2024

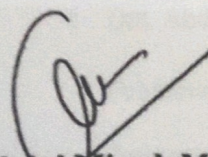


UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan Yos Sudarso KM 8 Rumbai, Telp. (0761) 526558 Pekanbaru

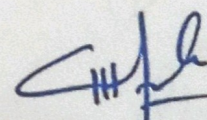
LEMBAR DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

Nama : Yulisa
NIM : 2063201063
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Proposal : Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan
Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru

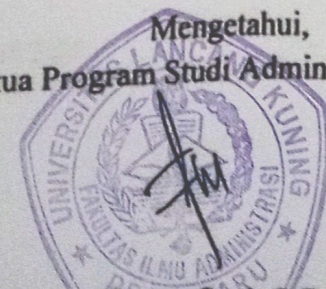
Pembimbing I


Drs. Abdul Mirad, MM
NIDN. 1012126601

Pembimbing II


Pebriana Marlinda, S.Sos., M.AP
NIDN. 1028029101

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Publik



Fara Merian Sari, S.Sos., M.Si
NIDN. 1012058804



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan Yos Sudarso KM 8 Rumbai, Telp. (0761) 526558 Pekanbaru

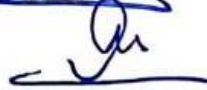
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Yulisa
NIM : 2063201063
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi
Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S-1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning

DEWAN PENGUJI

Pembimbing	: Drs. Abdul Mirad, MM	()
Pembimbing	: Pebriana Marlinda, S.Sos., M.AP	()
Penguji	: Aguswan, S.Sos., M.Si	()
Penguji	: Eka, S.Sos., M.Soc.Sc	()

Ditetapkan di : Pekanbaru

Tanggal : 08 Juli 2024

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru”** tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Khuriyatul Husna, S.Sos., MPA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning, atas segala dukungan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
2. Ibu Harsini, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning, yang telah memberikan arahan dan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam proses akademik.
3. Ibu Dr. Li. Dra. Dian Rianita, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Administrasi.
4. Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning, yang telah menyediakan

fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Administrasi.

5. Ibu Fara Merian Sari, S.Sos., M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.
6. Bapak Sudaryanto, S.P., M.Si selaku Sekretaris Prodi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.
7. Bapak Drs. Abdul Mirad, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, waktu serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Pebriana Marlinda, S.Sos., M.AP selaku Pembimbing II yang telah memberikan dukungan, saran dan masukan yang sangat berharga bagi penyempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.
10. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah memberikan waktu, dukungan, serta data-data yang berguna bagi penulisan skripsi ini sehingga dapat mendukung penyelesaian dalam penelitian ini.
11. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, Teristimewa untuk Almarhum papa yang sudah tenang disisi terbaiknya Allah yang pastinya ingin melihat anaknya berhasil menjadi orang yang sukses. Untuk mama terimakasih sudah menjadi ayah sekaligus ibu yang

selalu berkorban, memberikan kasih sayang dan perhatian, serta dukungan baik dari motivasi, nasihat, materi, maupun doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilanku dalam menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

12. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Untuk diri saya sendiri, terimakasih sudah mampu bertahan sampai berada pada di titik saat ini dengan melewati berbagai macam rintangan dan selalu berusaha meyakinkan diri sendiri, hingga akhirnya diri saya mampu membuktikan bahwa saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan menjadi sumbangan ilmu pengetahuan yang berharga.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Penulis

Yulisa

ABSTRAK

Nama : Yulisa
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan
Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Penelitian ini membahas tentang implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah penerapan kebijakan tersebut terealisasi dengan baik atau sebaliknya dan faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penerapannya. Teori yang digunakan yaitu Implementasi Kebijakan menurut Edward III dalam Dwiyanto (2017:31), dapat dilihat dalam 4 (empat) indikator yaitu: Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi atau Sikap Para Pelaksana, dan Struktur Birokrasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Data yang digunakan terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru belum berjalan dengan optimal. Berdasarkan keempat indikator Implementasi Kebijakan menurut Edward III masih terdapat masalah dalam komunikasi dan sumberdaya pada penerapan kebijakan ini. Dalam pelaksanaannya masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan Dinas kepada semua pemangku kepentingan, kurang memadai dan mencukupinya staff yang dimiliki dinas dalam menjalankan Undang-Undang, dan Sanksi punishment tidak tegas diperuntukkan bagi perusahaan yang melanggar kebijakan ini.

Kata Kunci : *Implementasi Kebijakan, Penyandang Disabilitas, Kota Pekanbaru*

ABSTRACT

Name : Yulisa

Study Program : Public Administration

Title : Implementation of the Policy for Fulfilling Employment Rights for Persons with Disabilities in Pekanbaru City

This research discusses the implementation of policies to fulfill employment rights for people with disabilities in Pekanbaru City, with the aim of finding out and analyzing whether the implementation of these policies is being realized well or vice versa and what factors are obstacles to their implementation. The theory used is Policy Implementation according to Edward III in Dwiyanto (2017:31), which can be seen in 4 (four) indicators, namely: Communication, Resources, Disposition or Attitude of Implementers, and Bureaucratic Structure. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data used consists of Primary Data and Secondary Data. The results of the research show that the implementation of the Policy for Fulfilling Employment Rights for Persons with Disabilities in Pekanbaru City has not been running optimally. Based on the four indicators of Policy Implementation according to Edward III there are still problems in communication and resources in implementing this policy. In its implementation, there is still a lack of socialization carried out by the Department to all stakeholders, there is a lack of adequate and adequate staff at the Department in implementing the Law, and punitive sanctions are not strictly intended for companies that violate this policy.

Keywords: *Policy Implementation. People with Disabilities, Pekanbaru City*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	i
LEMBAR DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Konsep Teoritis	15
2.1.1 Administrasi Publik.....	15
2.1.2 Manajemen	16
2.1.3 Kebijakan Publik	17
2.1.4 Implementasi	18
2.1.5 Implementasi Kebijakan.....	19
2.1.6 Penyandang Disabilitas	23
2.1.7 Pekerja Penyandang Disabilitas	26
2.1.8 Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Fokus Penelitian	31
2.4 Kerangka Berpikir	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Lokasi Penelitian	35

3.2 Desain Penelitian	35
3.3 Informan Penelitian	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	42
4.1 Profil Kota Pekanbaru	42
4.1.1 Sejarah Singkat Kota Pekanbaru	42
4.1.2 Visi dan Misi Kota Pekanbaru	43
4.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ..	44
4.3 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	45
4.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin, Pangkat/Golongan dan Pendidikan	47
4.5 Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	48
4.6 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru	65
5.1.1 Komunikasi	66
5.1.2 Sumber Daya	71
5.1.3 Disposisi atau Sikap Para Pelaksana	76
5.1.4 Struktur Birokrasi	79
5.2 Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN GAMBAR.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penyandang Disabilitas Usia Produktif (18-64 Tahun) di Kota Pekanbaru	5
Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2021	7
Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2022	7
Tabel 1.4 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2023	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 Data Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Golongan, dan Pendidikan.....	47
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak asasi manusia merupakan hak yang harus ada, telah ada, dan akan terus ada selama keberlangsungan hidup manusia. Hak tersebut tidak dapat diubah atau diambil oleh siapapun dan setiap orang mempunyai kewajiban untuk menghormati dan melindungi hak-hak tersebut. Sama halnya seperti masyarakat normal lainnya, penyandang disabilitas juga mempunyai hak aspirasional yang menegaskan haknya untuk diperlakukan sebagai warga negara, dihargai, dan mendapatkan kesempatan kerja untuk melanjutkan kehidupannya.

Manusia mempunyai hak yang sama tanpa perbedaan berdasarkan perbedaan fisik, warna kulit, ras, kebangsaan, dan keyakinan agama yang dianut. Salah satu persamaan hak tersebut adalah hak ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Serta dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 3 (b) berupaya menjamin setiap warga negara mendapat pekerjaan serta memperoleh kompensasi dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Sesuai dengan prinsip-prinsip konvensi hak penyandang disabilitas (*Conventions on The Rights of Persons with Dissabilities*) yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang tercantum dalam Pasal 5 ayat 3 yang berbunyi “Setiap penyandang cacat mempunyai hak

dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”. Kemudian, dalam Pasal 6 ayat (2) yang berbunyi “Setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya”, yang selanjutnya diubah dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvesi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan terakhir diubah lagi dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang secara khusus memberikan landasan hukum yang kuat dalam pemenuhan dan persamaan hak bagi penyandang disabilitas, pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas merupakan bagian dari penghormatan terhadap hak asasi manusia agar mereka dapat berpartisipasi secara setara sebagai objek pembangunan, termasuk penyandang disabilitas dalam sektor ketenagakerjaan.

Mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang setara merupakan hak para pekerja yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa menghadapi segala bentuk diskriminasi". Ini berarti bahwa dalam mencari pekerjaan, semua orang termasuk mereka yang memiliki disabilitas mempunyai peluang yang sama (Armansyah, 2016).

Di Indonesia, hak-hak penyandang disabilitas telah ditetapkan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang Disabilitas. Lebih lanjut, hak-hak pekerja penyandang disabilitas dijelaskan secara rinci pada pasal 5 ayat (1) dan pasal 11 yang mengatur hak atas pekerjaan. Menurut Pasal 1 ayat (1) mengenai penyandang disabilitas, dijelaskan bahwa

penyandang disabilitas adalah seseorang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama. Keterbatasan ini dapat menimbulkan tantangan dan hambatan dalam hal keterlibatan mereka secara penuh dan aktif di tengah masyarakat, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi atas dasar kesamaan hak.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas dibedakan menjadi beberapa kategori, antara lain:

- a. Penyandang disabilitas fisik : penyandang yang memiliki gangguan pada motorik, seperti amputasi, lumpuh atau kaku, paraplegia, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang bertubuh kecil.
- b. Penyandang disabilitas intelektual : memiliki keterbatasan dalam fungsi kognitif dan kecerdasan di bawah rata-rata, seperti lambat belajar, disabilitas grahita, dan down syndrom.
- c. Penyandang disabilitas mental : mengalami gangguan kesehatan yang mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku, seperti gangguan kemampuan psikologis dan komunikasi sosial.
- d. Penyandang disabilitas sensorik : mengalami gangguan pada fungsi salah satu panca indera, seperti gangguan penglihatan (netra), pendengaran (rungu), dan berbicara (wicara).

Adapun syarat-syarat penyandang disabilitas yang diterima perusahaan dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan klasifikasi yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan, yaitu: Perusahaan menentukan jenis disabilitas yang dapat diakomodasi di lingkungan kerja, Penyandang disabilitas harus memiliki

kemampuan dan keterampilan. Serta dapat bekerja secara mandiri atau dengan bantuan minimal. Penyandang disabilitas mengalami kondisi yang membatasi keterlibatannya dalam kehidupan sosial, sehingga mereka membutuhkan dukungan dan bantuan dari orang lain. Tantangan yang dihadapi mereka juga lebih kompleks dibandingkan individu tanpa disabilitas, termasuk kesulitan dalam mengakses layanan publik, pendidikan, kesehatan, dan ketenagakerjaan (Saleh, 2018:15).

Dalam mengatasi permasalahan terkait ketenagakerjaan bagi disabilitas di Indonesia, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan untuk memperluas peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas, yaitu: Kebijakan kuota minimum, Kebijakan peningkatan keterampilan, dan Pembentukan unit layanan konsultasi bagi pemberi kerja. Namun kondisi Penyandang Disabilitas di sektor tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan dan implementasinya masih belum optimal.

Isu pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas bukanlah persoalan sepele. Paradigma governance lebih menekankan pada kepemilikan atau partisipasi publik dalam kebijakan pemerintah. Penyandang disabilitas seringkali dianggap sebagai kelompok kurang produktif, yang tercermin dari minimnya keterlibatan mereka dalam sektor pekerjaan. Keterbatasan peluang pekerjaan dan keraguan perusahaan terhadap kemampuan penyandang disabilitas menjadi penyebab rendahnya tingkat partisipasi, sehingga seringkali membuat mereka putus asa. Padahal sama seperti masyarakat lainnya, penyandang disabilitas juga mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat berperan dalam kemajuan masyarakat asalkan mereka diberikan peluang yang setara dan fasilitas pendukung

yang mencukupi.

Untuk itu penyandang disabilitas memiliki tantangan yang lebih besar agar dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja dan berkontribusi pada pembangunan untuk mencapai kemandirian dan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka. Kesenjangan yang semakin besar antara partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas dengan non-disabilitas perlu mendapatkan perhatian lebih, khususnya Kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1 Jumlah Penyandang Disabilitas Usia Produktif (18-64 Tahun)
di Kota Pekanbaru**

No	Tahun	Jumlah	Usia Produktif (18-64 Tahun)
1	2021	1128	832
2	2022	1177	920
3	2023	1243	971

Sumber Data : Dinas Sosial Kota Pekanbaru Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah penyandang disabilitas usia produktif di Kota Pekanbaru mengalami kenaikan dalam tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2021 sebanyak 832 Jiwa, tahun 2022 sebanyak 920 Jiwa, dan tahun 2023 sebanyak 971 Jiwa, dengan jumlah disabilitas yang bekerja pada tahun 2023 hanya ada sebanyak 113 jiwa. Melihat adanya peningkatan jumlah penyandang disabilitas tersebut, maka diperlukan berbagai upaya dan usaha yang lebih dari pihak pemerintah agar individu dengan disabilitas bisa mendapatkan hak dan kewajiban yang sama.

Dari banyaknya jumlah penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, penyandang disabilitas masih menghadapi keterbatasan dalam mendapatkan hak

yang setara di sektor ketenagakerjaan, terutama di perusahaan. Dengan demikian, pemerintah daerah menunjukkan perhatiannya melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama dalam mendapatkan kesempatan kerja terkhususnya di kota Pekanbaru. Diberlakukannya peraturan tersebut setidaknya akan memudahkan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan keadaanya.

Sebagaimana dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan bahwa, Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sementara perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Kebijakan 2 % dan 1% ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan inklusi dan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja. Aturan ini mewajibkan perusahaan atau instansi untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam persentase tertentu dari jumlah keseluruhan karyawan mereka. Dalam hal ini jika perusahaan memiliki 100 karyawan, maka minimal 1 atau 2 di antaranya harus memiliki pekerja penyandang disabilitas. Meski begitu, implementasi kebijakan kuota ini belum memberikan dampak yang signifikan dalam mempercepat partisipasi disabilitas di pasar tenaga kerja dan kesadaran akan hal itu masih minim terjadi karena adanya anggapan bahwa

disabilitas adalah orang yang tidak mempunyai keterampilan dan kemampuan, sehingga bersikap tidak peduli terhadap penyandang disabilitas.

Adapun jumlah perusahaan yang mempekerjakan individu dengan disabilitas di Kota Pekanbaru selama tiga tahun terakhir dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2021

No	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas	Persentase (%)
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	144	2	0,013%
2	PT. Bank Riau Kepri	2.585	1	0,0003%
3	PT. PLN (Persero)	911	1	0,0010%
4	PT. Saranabaja Perkasa	925	23	0,0024%
5	PT. Ekamas International Hospital	1.016	10	0,0098%
6	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	2.411	13	0,0053%
Total Pekerja Disabilitas		50		

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas	Persentase (%)
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	144	2	0,013%
2	PT. Bank Riau Kepri	2.585	1	0,0003%
3	PT. PLN (Persero)	911	1	0,0010%
4	PT. Saranabaja Perkasa	925	23	0,0024%
5	PT. Ekamas International Hospital	1.016	10	0,0098%
6	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	2.411	18	0,0074%
7	PT. Dianra Kartika Nasir	-	1	-
8	Rumah Sakit Santa Maria	-	1	-
9	PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk	809	6	0,0074%
10	PT. Total Kinerja Mandiri	118	1	0,0084%
Total Pekerja Disabilitas		64		

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

Tabel 1.4 Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas di Kota Pekanbaru Tahun 2023

No	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas	Persentase (%)
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	144	2	0,013%
2	PT. Bank Riau Kepri	2.585	1	0,0003%
3	PT. Saranabaja Perkasa	925	23	0,024%
4	PT. Ekamas International Hospital	1.016	10	0,0098%
5	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	2.411	18	0,0074%
6	PT. Dianra Kartika Nasir	-	1	-
7	Rumah Sakit Santa Maria	-	1	-
8	PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk	809	4	0,0049%
9	PT. Total Kinerja Mandiri	118	1	0,008%
10	Furaya Hotel	150	2	0,013%
11	PT. Mitra Hutani Jaya	-	1	-
12	PT. Bina Daya Bentala	-	1	-
13	PT. Pertamina Hulu Rokan Wk Rokan	-	1	-
Total Pekerja Disabilitas		66		

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja disabilitas yang dipekerjakan oleh perusahaan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Terdapat 6 perusahaan pada tahun 2021 yang mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah pekerja disabilitas sebanyak 50 orang. Tahun 2022, jumlah perusahaan yang merekrut pegawai disabilitas meningkat menjadi 10 perusahaan dengan total pekerja disabilitas sebanyak 64 orang, dan tahun 2023 mengalami peningkatan lebih lanjut yaitu ada 13 perusahaan yang merekrut disabilitas dengan total sebanyak 66 orang pekerja disabilitas.

Akan tetapi, meskipun dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan, penerapan kebijakan tersebut belum juga berjalan dengan maksimal. Masih banyak perusahaan di Kota Pekanbaru yang belum mematuhi regulasi yang

mengatur tentang perekrutan tenaga kerja disabilitas sebesar 2% untuk perusahaan publik dan 1% perusahaan swasta. Hal ini disebabkan masih banyak perusahaan yang tidak memiliki pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dan manfaat yang bisa diperoleh dari keberagaman di tempat kerja. Jumlah total pekerja penyandang disabilitas yang terserap belum memenuhi kuota 2% untuk perusahaan publik dan 1% perusahaan swasta. Tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas masih berkisar pada angka 0,01 persen. Dari 11.916 perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, hanya ada 13 perusahaan yang sudah mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas. Dalam hal ini, Keterlibatan perusahaan untuk merekrut pegawai disabilitas masih sangat minim, karena standar perusahaan itu sendiri yang mengutamakan penampilan calon karyawannya.

Kurangnya pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya pemenuhan kesempatan kerja dilatarbelakangi adanya sikap kurang percaya diri yang dialami oleh penyandang disabilitas. selain itu, adanya pandangan negatif dari perusahaan akan kemampuan penyandang disabilitas yang memandang bahwa mereka adalah orang sakit yang tidak memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan pihak pengusaha.

Kemudian, belum terpenuhinya hak tenaga kerja disabilitas tersebut disebabkan oleh belum adanya sanksi yang tegas dalam mengatur dan memberikan efek jera kepada instansi maupun perusahaan swasta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Meskipun sanksi telah diatur dalam regulasi perundang-undangan dari tingkat pemerintah pusat hingga daerah seperti

(teguran lisan dan tertulis, penghentian operasional, penghentian kegiatan usaha, dan pencabutan izin usaha), namun kenyataannya hingga saat ini belum ada perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru yang diberikan sanksi karena belum ataupun tidak mempekerjakan tenaga kerja disabilitas karena untuk dapat memberlakukan sanksi ini dibutuhkan proses yang tidak mudah dan hal ini masih dalam taraf himbauan dan sosialisasi, sehingga implementasi kebijakan ini masih jauh dari harapan dan masih jarang perusahaan publik maupun perusahaan swasta yang menerapkannya.

Dengan adanya regulasi-regulasi yang telah mengatur hak-hak penyandang disabilitas seharusnya telah dapat menjamin pemenuhan hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan, namun nyatanya banyaknya faktor penghambat bagi penyandang disabilitas sehingga haknya untuk mendapatkan pekerjaan tidak terjamin dan tidak terpenuhi, faktor penghambat ini dapat berasal dari perusahaan maupun dari penyandang disabilitas itu sendiri, sehingga hal ini menyulitkan untuk mewujudkan undang-undang tersebut.

Terkait aksesibilitas, lingkungan kerja di dunia usaha belum juga memberikan banyak kesempatan bagi penyandang disabilitas. perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang ditawarkan dan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. permasalahan aksesibilitas yang setara tidak hanya mengenai infrastruktur dan layanan publik, hal ini juga mencakup minimnya akses terhadap keadilan (Trimaya, 2016).

Sebagai ibukota provinsi riau, Pekanbaru harus menjadi sebuah contoh kota kosmopolitan yang mendukung kesetaraan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Akan tetapi, Kota Pekanbaru sendiri belum memiliki peraturan daerah khusus terkait pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masih mengikuti peraturan dari pemerintah pusat dan melakukan koordinasi dengan pemerintah Provinsi Riau untuk menjalankan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Dengan adanya peraturan tersebut menandai sebagai bentuk kesungguhan dari Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau dengan membuat nota kesepakatan bersama antara pemerintah dan perusahaan swasta yang bertujuan agar perusahaan swasta dapat memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

Bentuk kesungguhan pemerintah kota Pekanbaru dalam rangka mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan publik sebanyak 2% dan perusahaan swasta sebanyak 1% dari jumlah alokasi jasa lainnya perorangan, dengan menyesuaikan pendidikan dan kemampuan serta kompetensi yang dibutuhkan. Dalam memenuhi kebutuhan dan kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas tersebut, diharapkan akan terpenuhinya kuota minimal 2% bagi perusahaan publik dan 1% perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga hal ini dapat menurunkan tingkat pengangguran dan angka kemiskinan di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan pengamatan peneliti terkait implementasi kebijakan pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di kota pekanbaru, terdapat beberapa fenomena yang ditemukan oleh peneliti, antara lain :

1. Kebijakan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% perusahaan publik dan 1% perusahaan swasta belum dijalankan oleh perusahaan dengan maksimal. Terlihat pada Tabel 1.4
2. Masih minimnya lowongan pekerjaan yang dibuka oleh perusahaan untuk para penyandang disabilitas.

Dengan merujuk pada gambaran fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait proses penerapan kebijakan dalam memenuhi hak-hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di Kota Pekanbaru. Maka penulis ingin menelaah suatu kajian dengan judul **“Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penyandang disabilitas juga mempunyai hak atas peluang kerja yang setara. setiap perusahaan seharusnya dapat memenuhi kewajiban kuota minimal 2% untuk perusahaan publik dan 1% untuk perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun pada kenyataannya kewajiban untuk menjalankan kebijakan kuota tersebut masih belum optimal, ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan publik maupun swasta dalam menerapkan kebijakan ini dan hingga saat ini belum terdapat sanksi yang tegas untuk perusahaan yang melanggar undang-undang tersebut.

Oleh karena itu, dibutuhkan upaya dari pemerintah berupa koordinasi atau kerja sama secara langsung baik dari pemerintah, perusahaan hingga masyarakat, agar semua kalangan terutama perusahaan memiliki kesadaran yang tinggi untuk memastikan bahwa pemberian kesempatan kerja yang setara untuk individu dengan disabilitas tidak dapat diabaikan lagi.

Berdasarkan situasi fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru?
2. Apa Saja Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan agar dapat digenerasikan dan bisa menyampaikan manfaat yang baik bagi disiplin ilmu yang berkaitan erat dengan penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk meningkatkan kajian ilmu pengetahuan mengenai pentingnya penerapan kebijakan untuk memenuhi hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi berupa masukan atau evaluasi kepada pemerintah daerah di Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugasnya yang secara langsung menangani masalah pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di Kota Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang sudah penulis paparkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru masih belum berjalan dengan optimal. Implementasi kebijakan ini masih memiliki permasalahan pada indikator komunikasi dan sumber daya. Pada indikator komunikasi yang menjadi kendalanya yaitu masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan Dinas kepada semua pemangku kepentingan dan sosialisasi tidak mengikutsertakan semua perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru sehingga masih rendahnya kesadaran dan pemahaman dari perusahaan untuk menjalankan kebijakan ini. Kemudian, pada indikator sumber daya kendalanya yaitu masih terbatasnya jumlah staff yang dimiliki Dinas untuk menjalankan kebijakan ini serta alokasi anggaran belum cukup untuk sosialisasi sehingga dinas jarang melakukan sosialisasi kepada perusahaan.
2. Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru yaitu:
 - Ketidakterbukaan Perusahaan Terhadap Penerimaan Penyandang Disabilitas
 - Sanksi Punishment dan Pengawasan yang Lemah

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari pembahasan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya berupa strategi yang efektif untuk meningkatkan sumber daya baik manusia maupun finansial yang memadai. Serta perlu peningkatan sosialisasi secara konsisten agar hak-hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dapat dipenuhi dengan baik di Kota Pekanbaru.
2. Perlu adanya regulasi yang mengatur sanksi yang lebih tegas kepada perusahaan yang masih enggan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Serta diperlukan pendekatan secara khusus kepada perusahaan agar perusahaan dapat transparansi dalam pelaksanaan kebijakan ini sehingga perusahaan dapat mematuhi dan memenuhi kewajiban mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, Leo. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Akhmad Soleh, (2016). *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LKIS.
- Armansyah, Koesparmono Irsan. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. ed. Adi Cokro G.P.H dan Maulana. Jakarta: Erlangga.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. UGM PRESS.
- Hiplunudin, A. (2017). *Kebijakan, birokrasi, dan pelayanan publik : tinjauan kritis ilmu administrasi negara*. Yogyakarta: Calpulis.
- Husni, Lalu. (2012). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo PVersada.
- Indiahono, Dwiyanto (2017). *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kundu, S. C., & Mor, A. (2017). *Workforce diversity and organizational performance: a study of IT industry in India*. *Employee Relations*, 39(2), 160– 183. doi: 10.1108/ER-06-2015-0114.
- Rafyansyah, Sukarman Purba, Bambang Irawan,dkk. (2022). *Kebijakan Publik*. Padang Sumatera Barat : PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Maftuhin, A., Ghofur, W. A., Muttaqin, A., Handayana, S., Keumala, C. R. N., Mustarjudin, Huda, A. N., Siddicq, A. (2020). *Islam dan Disabilitas Dari Teks ke Konteks*.Yogyakarta: Gading.

Jurnal

- Farrisqi, K. A., & Pribadi, F. (2021). *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak*. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(2), 149-155.

- Feminasary, Denis Rangga. (2017). *Implementasi Program Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kesempatan Kerja bagi Orang dengan Disabilitas tahun 2016*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hariyanti, K., & Sukmana, H. (2022). *Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 5(2), 949-957.
- Juantin, R., & Pambudi, A. (2018). *Aspek Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Kebijakan Perda Diy Nomor 4 Tahun 2012 Di Kota Yogyakarta*. Journal of Public Policy and Administration Research, 3(2), 132-144.
- Maulani, R. S., Widyastuti, Y., & Godjali, M. R. (2018). *Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang I dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang*.
- Ratna, D. G., & Kismartini, K. (2018). *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas)*. Journal of Public Policy and Management Review, 7(2), 177-196.
- Shaleh, I. (2018). *Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 20(1), 63-82.
- Triana, F. U., & Astuti, R. S. (2022). *Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang*. Journal of Public Policy and Management Review, 11(1), 66-82.
- Trimaya, A. (2018). *Upaya Mewujudkan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. Jurnal Legislasi Indonesia, 13(4), 401-409.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Peraturan Daerah Provinsi Riau No 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas.