BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari masyarakat yang memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Namun, realitanya menunjukkan bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan yang layak.

Penyelenggaraan pemenuhan hak-hak dasar secara adil dan tanpa diskriminasi adalah tujuan utama setiap negara, terutama untuk menciptakan kehidupan yang inklusif. Konsep inklusi, yang merujuk pada kesetaraan dan keadilan dalam pemenuhan hak asasi manusia, seringkali lebih dikenal dalam konteks "kota inklusif." Hak asasi manusia harus dilindungi dan dijunjung tinggi, terutama bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, yang hak-haknya harus sejajar dengan masyarakat umum.

Perusahaan swasta memiliki kewajiban untuk memastikan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas melalui peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek terkait penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan yang layak.

Namun, dalam praktiknya terdapat kesenjangan antara kebijakan dan implementasinya. Di Kota Makassar dari 725.529 angkatan kerja, terdapat 4.430 penyandang disabilitas usia produktif, namun hanya 181 yang dipekerjakan oleh 23 perusahaan swasta dan 5 lembaga pemerintah pada tahun 2023.

Tabel 1
Data Angkatan Kerja Menurut DISNAKER

ANGKATAN KERJA DISABILITAS	
Jumlah Penduduk Angkatan Kerja	725.529 Jiwa
Penyandang Disabilitas Fisik	2.317 Jiwa
Penyandang Disabilitas Intelektual	194 Jiwa
Penyandang Disabilitas Mental	969 Jiwa
Penyandang Disabilitas Sensorik	950 Jiwa
Total	4.430 Jiwa

Sumber: Data Prmer, 2025

Upaya pemerintah untuk memenuhi hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Makassar No. 6 Tahun 2013 tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada Bab IV Kesamaan Kesempatan Pasal 19 Ayat 2 dan dinyatakan bahwa:

> Perusahaan swasta yang memiliki tenaga kerja minimal 100 (seratus) orang dan menggunakan tehnologi tinggi wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan;

Selain itu pada Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Bab IV Tentang Penyandang Disabilitas Pada pasal 53 Ayat 2 dinyatakan bahwa Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja". Implementasi Kebijakan ini didukung oleh Unit Layanan Dinas Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang bertugas melindungi hak kerja penyandang disabilitas, menyediakan pelatihan keterampilan, dan mendampingi mereka serta pemberian kerja.

Unit ini juga berperan sebagai penghubung antara penyandang disabilitas dan dunia kerja selain itu, unit ini bekerja sama dengan lembaga pelatihan dan organisasi penyandang disabilitas untuk meningkatkan kesiapan kerja para pencari kerja disabilitas.

Tabel 2
Data Angkatan Kerja Menurut DISNAKER

Perusahaan dan Lembaga Pemerintah Pengguna Tenaga Kerja DIsabilitas					
No	Nama Perusahaan	L	P	Total	Posisi
1	Pt Chaeron Pokphan Indonesia	3	1	4	1 Supervisor Warehouse, 1 Kerani, 1 Operator, 1 Cleaning Service
2	Cv Hj Ramlah Mandiri Jaya	4	5	9	5 Cooker dan Waiters
3	Pt Sumber Alfaria Trijaya	28	7	35	13 Crew, 8 Ass store, 9 picker, 2 sorter issung
4	Plaza Car Wash	1		1	Cleanner
5	Pt Gaking Raya	3		3	1 Driver dan 2 Admin Rayrol
6	Pt Perkasa Agung Sejati	2		2	2 Cleaning Gudang
7	Pt Sari Burger Indonesia	11	4	15	4 kasir dan 11 Crew
8	Mc Ddonald Pettarani dan Hasanuddin	8	1	9	Cooker
9	Pt Midi Utama Indoesia, tbk	19	7	26	15 Area, 1 Office, 9 Distribution senter
10	Pt Dari Timur Indonesia (Tenoon)	1	4	5	1 Co Founder, 4 Staff
11	Pabrik terigu kompas	1		1	Driver
12	Bri Kanwil Makassar	1		1	IT
13	Pt angkasa pura suport	3		3	2 teknisi dan 1 cleanner
14	Pt ramadhan insan utama	1		1	cleanner
15	Pt Maruki Internasional Indonesia	7		7	1 GM, 1 Kepala Pabrik, 5 Staff produksi
16	Pt Tamesti Paliksa Indonesia	2		2	Cleanner dan teknisi
17	Usaha Aluminum	1		1	Skiled Worker
18	Peerusda Parkir Makassar Raya	16	1	17	15 Jukir dan 1 Staf
19	Pt Sanggar Laut Selatan	1		1	Teknisi
20	Pt Makassar Global Awal Bross	1		1	Staff
21	Pt Pupuk Kaltim	1		1	Staff
22	Kantor Walikota	5	1	6	Satgas Kebersihan (Disabilitas Tuli)
23	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	2		2	1 Tenaga Administrasi 1 Mediator
24	Kantor Gubernur Prov. SULSEL			12	Tenaga Administrasi
25	Pt Pegadaian	3	6	9	Front Office
26	Kafe Tulus	3	2	5	Barista dan pelayan
27	Kantor Camat Bringkanaya	2		2	Satgas Kebersihan
28	Dinas Sosial	1		1	Tenaga Administras
	Jumlah		181		

Sumber: Data Primer, 2025

Data diatas diambil dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, data tersebut adalah jumlah pekerja penyandang disabilitas yang telah bekerja di kantor dan perusahaan di kota Makassar sejumlah 181 pekerja disabilitas belum terpenuhnya kuota 1%. Jika disimpulkan dari kebanyakan posisi, ada 8 perusahaan atau instansi dari posisi kebersihan dan memiliki 1 perusahaan dengan posisi kepala pabrik, 1 perusahaan sebagai *Supervisor Warehouse.*

Berdasarkan data tersebut penulis mengambil studi implementasi untuk memastikan kebijakan ini telah diterapkan di perusahaan dengan baik dan sesuai Peraturan Daerah Kota Makassar atau masih menghadapi beragam tantangan, seperti kurangnya aksesibilitas fisik dan keterampilan kerja yang memadai menurut (Wardyah, 2019). Karena jika melihat data diatas dan di jumlahkan, 4.430 jiwa penyandang disabilitas usia produktif dengan 181 jumlah pekerja disabilitas yaitu 0,002%. Maka dari itu belum terpenuhnya kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar Oleh karena itu, implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% ini menjadi penelitian penulis demi terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar?
2. Faktor apa saja yang menghambat implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar?
3. Apa yang dapat dilakukan untuk menyelasaikan permasalahan implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja disabilitas di kota Makassar

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% Penyandang Disabilitas di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar.
3. Untuk merumuskan rekomendasi penyelesaian permasalahan implementasi kebijakan terhadap Penyandang Disabilitas dan perusahaan di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian akademik mengenai bagaimana implementasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

1) Memberikan gambaran mengenai implementasi pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas.
2) Menjadi referensi dalam memahami tantangan dan solusi terkait perekrutan serta pemberdayaan pekerja penyandang disabilitas
3) Meningkatkan kesadaran perusahaan akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua pekerja.

b. Bagi Masyarakat Umum

1) Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya inklusivitas dalam dunia kerja.

2) Menghilangkan stigma terhadap pekerja penyandang disabilitas.