BAB V
OUTPUT PENELITIAN

A. Ringkasan Eksekutif

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek terkait penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan yang layak. Bahwa setiap BUMN wajib mengalokasikan minimal 1% bagi perusahaan swasta, untuk penyandang disabilitas. Namun, implementasi kebijakan di Kota Makassar masih menemui berbagai tantangan yang menunjukkan bahwa tingkat pemenuhan kuota masih sangat rendah, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Maka diusulkan rekomendasi yaitu: (1) Penyusunan petunjuk teknis (Juknis) pelaksanaan pemenuhan kuota 1%. (2) Penguatan kapasitas pelaksana kebijakan. (3) Pengenaan sanksi bagi perusahaan yang terbukti mengabaikan kewajiban pemenuhan kuota.

B. Pendahuluan

Penyandang disabilitas bagian dari warga negara yang memiliki hak sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sebagai bentuk afirmasi terhadap kelompok ini, pemerintah mewajibkan instansi pemerintah dan badan usaha untuk mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas di lingkungan kerja mereka.

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

sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2023

Berdasarkan data implementasi tersebut. 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

Masih sangat rendahnya jumlah pekerja bagi disabilitas karena kesempatan kerja, keterbatasan regulasi teknis, stigma sosial, serta kurangnya dukungan struktural menjadi faktor-faktor utama yang menghambat efektivitas kebijakan ini. Padahal, pemenuhan kuota ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas, tetapi juga merupakan bagian dari komitmen negara terhadap inklusi sosial dan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang tajam dan rekomendasi kebijakan yang konkret untuk memastikan kebijakan pemenuhan kuota 1% ini dapat diimplementasikan secara efektif, berkelanjutan, dan inklusif.

Pemenuhan kuota 1% bagi penyandang disabilitas telah diatur di Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Namun, karena lemahnya kebijakan, masih banyaknya stigma negatif pada penyandang disabilitas menyebabkan kurangnya angka kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di kota Makassar.

Oleh karena itu, perlunya evaluasi dan penguatan implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disbailitasdi Kota Makassar

C. Deskripsi Masalah

Dari penelitian yang dilakukan terkait implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar dengan melihat hambatan atau tantangan kebijakan yang terjadi di perusahaan Kota Makassar. Ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Tidak adanya sanksi bagi perusahaan

   Implementasi kebijakan tidak terlaksana karena tidak adanya sanksi bagi pelaksana dari pemerintah, menyebabkan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pemenuhan kuota 1%. Banyak perusahaan di Makassar belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya penegakan regulasi oleh pemerintah daerah maupun instansiterkait.

   Akibatnya, penyandnag disabilitas di Kota Makassar tetap menghadapi kesulitan dalam mengakses dunia kerja yang inklusif, setara dan berkeadilan. Tanpa adanya mekanisme sanksi yang efektif, maka upaya perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan akan bersifat normatif tidak berdampak signifikan pada perubahan sosial yang nyata.

2. Tidak adanya panduan teknis dan pengawasan yang kuat

   Telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan swasta untuk memenuhi kuota paling sedikit 1% pekerja penyandang disabilitas, implementasi kebijakan ini masih jauh dari harapan. Karena tidak adanya panduan teknis yang jelas bagi perusahaan dalam merekrut atau mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan

kebijakan, mulai dari proses rekrutmen, penyesuain kerja, hingga pemberian fasilitas kerja yang inklusif. Ketiadaan panduan teknis dan lemahnya pengawasan ini mencerminkan kurangnya komitmen serius dari pihak berwenang dalam mengimplemntasikan kebijakan inklusif ketenagakerjaan.

3. Stigma dan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas

   stigma muncul dalam bentuk asumsi karena penyandang disabilitas tidak mampu bekerja secara produktif, sulit beradaptasi, atau membutuhkan perlakuan khusus yang merepotkan perusahaan. Akibatnya, banyak perusahaan tidak merekrut penyandang disabilitas meskipun telah ada ketentuan hukum yang mewajibkan pemenuhan kuota minimal 1% bagi pekerja disabilitas di sektor swasta. Diskriminasi juga terlihat dari terbatasnya peluang kerja yang diberikan, ketidaksesuaian posisi kerja, tidak adanya akses terhadap pelatihan atau pengembangan karir, serta sikap yang merendahkan atau meremehkan kemampuan penyandang disabilitas. Beberapa penyandang disabilitas bahkan mengalami marginalisasi ganda, baik karena kondisi fisiknya maupun karena lingkungan kerja.

4. Keterbatasan Fasilitas Aksesibilitas di tempat kerja

   Keterbatasan ini seperti tidak tersedianya fasilitas fisik seperti ramp (jalur landai), lift yang dapat diakses kursi roda, toilet disabilitas, jalur pemandu untuk tunanetra, serta area kerja yang memungkinkan mobilitas mandiri bagi penyandang disabilitas fisik. Selain itu, sebagian besar tempat kerja juga belum menyediakan perangkat dan teknologi bantu seperti pembaca layar untuk tunanetra, juru bahasa isyarat untuk tunarungu, atau penyesuaian peralatan kerja sesuai kebutuhan disabilitas. Dampaknya, penyandang disabilitas yang sebenarnya

memiliki kompetensi kerja tetap mengalami hambatan dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan.

D. Rekomendasi

Ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan terkait permasalahan yang ada yaitu:

1. Penyusunan petunjuk teknis (juknis) pelaksanaan pemenuhan kuota 1%

   Pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan menyusun petunjuk teknis yang rinci mengenai mekanisme rekrutmen, penempatan, penyesuaian lingkungan kerja, serta pemantauan dan evaluasi bagi instansi pemerintah dan swasta. Juknis harus disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan penyandang disabilitas dan kesiapan dunia kerja di Kota Makassar.

2. Penguatan kapasitas pelaksana kebijakan

   Melakukan penguatan peran lembaga pengawasan ketenagakerjaan, di tingkat daerah maupun pusat, agar dapat melakukan pendampingan dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan. Sistem pelaporan yang transparan dan indikator kinerja yang jelas juga perlu dikembangkan untuk memantau kuota.

3. Pengenaan sanksi bagi perusahaan yang terbukti mengabaikan kewajiban pemenuhan kuota

   Pemerintah daerah perlu menyusun regulasi turunan yang memperjelas bentuk pelanggaran dan jenis sanksi ketentuan. Aturan harus memiliki keukuatan hukum dan dapat diimplementasikan secara tegas di perusahaan. Pengenaan sanksi dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari peringatan, tertulis, pembekuan izin usaha, hingga

pencabutan izin jika perusahaan tetap tidak patuh dalam jangka waktu yang tertentu agar memberikan efek jera bagi perusahaan

4. Program Revitalisasi Infrastruktur Tempat Kerja

   Program revitalisasi infrastruktur tempat kerja ialah upaya sistematis dan terencana untuk memperbaiki, menyesuaikan, atau membangun kembali fasilitas fisik di lingkungan kerja agar dapat diakses dan digunakan secara setara oleh seluruh pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Program ini berfokus pada penerapan prinsip universal design dan pemenuhan standar aksesibilitas yang inklusif dan non-diskriminatif.

5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

   Peningkatan kapasitas SDM adalah upaya sistematis untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sensitivitas para pelaku di tempat kerja—terutama manajemen, HRD, dan karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah disabilitas. yang bertujuan Meningkatkan pemahaman tentang hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja, Mendorong sikap inklusif dan empatik terhadap penyandang disabilitas, Membekali pihak manajemen dan staf dengan keterampilan teknis dalam mengidentifikasi dan menyediakan fasilitas aksesibilitas dan Mengurangi diskriminasi dan hambatan sosial yang dialami pekerja disabilitas.

E. Daftar Pustaka

Republik Indonesia. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan daerah Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas

F. Infografis



PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas bagian dari warga negara yang memiliki hak sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sebagai bentuk afirmasi terhadap kelompok ini, pemerintah mewajibkan instansi pemerintah dan badan usaha untuk mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas di lingkungan kerja mereka.

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

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2023

Berdasarkan data implementasi tersebut. 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

Masih sangat rendahnya jumlah pekerja bagi disabilitas karena kesempatan kerja, keterbatasan regulasi teknis, stigma sosial, serta kurangnya dukungan struktural menjadi faktor-faktor utama yang menghambat efektivitas kebijakan ini. Padahal, pemenuhan kuota ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas, tetapi juga merupakan bagian dari komitmen negara terhadap inklusi sosial dan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang tajam dan rekomendasi kebijakan yang konkret untuk memastikan kebijakan pemenuhan kuota 1% ini dapat diimplementasikan secara efektif, berkelanjutan, dan inklusif.



DESKRIPSI MASALAH

Dari penelitian yang dilakukan terkait implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Makassar dengan melihat hambatan atau tantangan kebijakan yang terjadi di perusahaan Kota Makassar. Ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Tidak adanya sanksi bagi pemerintah untuk perusahaan

Implementasi kebijakan tidak terlaksana karena tidak adanya sanksi bagi pelaksana dari pemerintah, menyebabkan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pemenuhan kuota 1%. Banyak perusahaan di Makassar belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya penegakan regulasi oleh pemerintah daerah maupun instansiterkait. Akibatnya, penyandnag disabilitas di Kota Makassar tetap menghadapi kesulitan dalam mengakses dunia kerja yang inklusif, setara dan berkeadilan. Tanpa adanya mekanisme sanksi yang efektif, maka upaya perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan akan bersifat normatif tidak berdampak signifikan pada perubahan sosial yang nyata.

2. Tidak adanya panduan teknis dan pengawasan yang kuat

Telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan swasta untuk memenuhi kuota paling sedikit 1% pekerja penyandang disabilitas, implementasi kebijakan ini masih jauh dari harapan. Karena tidak adanya panduan teknis yang jelas bagi perusahaan dalam merekrut atau mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan kebijakan, mulai dari proses rekrutmen, penyesuain kerja, hingga pemberian fasilitas kerja yang inklusif. Ketiadaan panduan teknis dan lemahnya pengawasan ini mencerminkan kurangnya komitmen serius dari pihak berwenang dalam mengimplemntasikan kebijakan inklusif ketenagakerjaan.



DESKRIPSI MASALAH

3. Stigma dan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas

stigma muncul dalam bentuk asumsi karena penyandang disabilitas tidak mampu bekerja secara produktif, sulit beradaptasi, atau membutuhkan perlakuan khusus yang merepotkan perusahaan. Akibatnya, banyak perusahaan tidak merekrut penyandang disabilitas meskipun telah ada ketentuan hukum yang mewajibkan pemenuhan kuota minimal 1% bagi pekerja disabilitas di sektor swasta. Diskriminasi juga terlihat dari terbatasnya peluang kerja yang diberikan, ketidaksesuaian posisi kerja, tidak adanya akses terhadap pelatihan atau pengembangan karir, serta sikap yang merendahkan atau meremehkan kemampuan penyandang disabilitas. Beberapa penyandang disabilitas bahkan mengalami marginalisasi ganda, baik karena kondisi fisiknya maupun karena lingkungan kerja.

4. Keterbatasan Fasilitas Aksesibilitas di tempat kerja

Keterbatasan ini seperti tidak tersedianya fasilitas fisik seperti ramp (jalur landai), lift yang dapat diakses kursi roda, toilet disabilitas, jalur pemandu untuk tunanetra, serta area kerja yang memungkinkan mobilitas mandiri bagi penyandang disabilitas fisik. Selain itu, sebagian besar tempat kerja juga belum menyediakan perangkat dan teknologi bantu seperti pembaca layar untuk tunanetra, juru bahasa isyarat untuk tunarungu, atau penyesuaian peralatan kerja sesuai kebutuhan disabilitas. Dampaknya, penyandang disabilitas yang sebenarnya memiliki kompetensi kerja tetap mengalami hambatan dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan.



REKOMENDASI

Beberapa hal yang dapat direkomendasikan terkait permaslahan yaitu:

1. Penyusunan petunjuk teknis (juknis) pelaksanaan pemenuhan kuota 1%

Pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan menyusun petunjuk teknis yang rinci mengenai mekanisme rekrutmen, penempatan, penyesuaian lingkungan kerja, serta pemantauan dan evaluasi bagi instansi pemerintah dan swasta. Juknis harus disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan penyandang disabilitas dan kesiapan dunia kerja di Kota Makassar

2. Penguatan kapasitas pelaksana kebijakan

Melakukan penguatan peran lembaga pengawasan ketenagakerjaan, di tingkat daerah maupun pusat, agar dapat melakukan pendampingan dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan. Sistem pelaporan yang transparan dan indikator kinerja yang jelas juga perlu dikembangkan untuk memantau kuota.

3. Pengenaan sanksi bagi perusahaan yang terbukti mengabaikan kewajiban pemenuhan kuota

Pemerintah daerah perlu menyusun regulasi turunan yang memperjelas bentuk pelanggaran dan jenis sanksi ketentuan. Aturan harus memiliki keukuatan hukum dan dapat diimplementasikan secara tegas di perusahaan. Pengenaan sanksi dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari peringatan, tertulis, pembekuan izin usaha, hingga pencabutan izin jika perusahaan tetap tidak patuh dalam jangka waktu yang tertentu agar memberikan efek jera bagi perusahaan.

REKOMENDASI

4. Program Revitalisasi Infrastruktur Tempat Kerja

Program revitalisasi infrastruktur tempat kerja ialah upaya sistematis dan terencana untuk memperbaiki, menyesuaikan, atau membangun kembali fasilitas fisik di lingkungan kerja agar dapat diakses dan digunakan secara setara oleh seluruh pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Program ini berfokus pada penerapan prinsip universal design dan pemenuhan standar aksesibilitas yang inklusif dan non-diskriminatif.

5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kapasitas SDM adalah upaya sistematis untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sensitivitas para pelaku di tempat kerja—terutama manajemen, HRD, dan karyawan—agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah disabilitas. yang bertujuan Meningkatkan pemahaman tentang hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja, Mendorong sikap inklusif dan empatik terhadap penyandang disabilitas, Membekali pihak manajemen dan staf dengan keterampilan teknis dalam mengidentifikasi dan menyediakan fasilitas aksesibilitas dan Mengurangi diskriminasi dan hambatan sosial yang dialami pekerja disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA



- Republik Indonesia. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Peraturan daerah Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas

MEREKA HANYA BUTUH KESEMPATAN KERJA DAN HIDUP LAYAK!!



