

## ANALISIS PERAN AKTOR DALAM IMPLEMENTASI AKSESIBILITAS KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

MUHAMMAD AKBAR MAULANA<sup>1</sup>, SYARKAWI<sup>2</sup>

Ilmu Pemerintahan, Universitas Pamulang<sup>1</sup>, Administrasi Negara, Universitas Pamulang<sup>2</sup>  
Email: dosen02927@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen03005@unpam.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to find out and analyze how accessibility to getting jobs for kickers on stability in the Special Region of Yogyakarta. The problem is focused on the actors implementing the policy, namely the Regional Government, Private Companies and NGOs. To approach this problem the theoretical references of Van Meter and Horn are used. The data is collected through interview techniques and documentation which are then processed using Nvivo 12 plus software and analyzed qualitatively. This study concludes that employment opportunities for persons with disabilities have not been carried out optimally due to the absence of aftercare services, namely the follow-up of assistance to persons with disabilities after participating in training and rehabilitation programs by the Regional Government. Besides, there is no law enforcement in the implementation of pro diffable (inclusion) policies to private companies. And the lack of coordination between each implementing actor in efforts to empower persons with disabilities.*

**Keywords:** *Implementation, Policy, Actor Implementation, Disability*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Masalah difokuskan pada aktor pelaksana implementasi kebijakan yaitu Pemerintah Daerah, Perusahaan Swasta dan LSM. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Van Meter dan Horn. Data-data dikumpulkan melalui teknik wawancara serta dokumentasi yang kemudian di olah dengan menggunakan software Nvivo 12 plus dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas belum terlaksana dengan optimal dikarenakan tidak adanya after care service yaitu tindak lanjut pendampingan kepada penyandang disabilitas setelah mengikuti program pelatihan dan rehabilitasi oleh Pemerintah Daerah. Selain itu tidak adanya penegakan hukum dalam implementasi kebijakan pro difabel (inklusi) kepda perusahaan swasta. Dan kurangnya koordinasi antara masing-masing aktor pelaksana dalam upaya pemberdayaan penyandang disabilitas.

**Kata Kunci:** Implementasi, Kebijakan, Aktor Implementasi, Disabilitas

### A. Pendahuluan

Hak asasi manusia (human rights) merupakan hak bagi semua masyarakat, yang melekat pada manusia, karena manusia juga dikarunai akal pikiran dan hati nurani. Hak asasi manusia bersifat universal yang berarti melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, dan ditujukan kepada setiap orang baik miskin ataupun kaya, laki-laki atau perempuan, penyandang disabilitas maupun bukan penyandang disabilitas. Dikatakan universal karena hak-hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kehidupan setiap sosok manusia, tidak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spiritualitasnya (Hamidi, 2016).

Adapun norma-norma yang mengatur hubungan antara negara dengan individu adalah yang dijelaskan dalam Pasal 1 deklarasi universal hak asasi manusia (universal declaration of human rights) tahun 1948 yang berbunyi, semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan (Nuraviva, 2018).

Hak yang dimaksudkan di dalam hak asasi mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam kehidupan bermasyarakat, karena keberadaan hak asasi hakekatnya telah dimiliki, disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak kelahirannya. Seketika itu pula muncul kewajiban dari manusia lain untuk menghormatinya (Hamidi, 2016).

Hak asasi manusia diyakini sebagai entitas yang memiliki nilai universal. Nilai universal dapat diartikan tidak mengenal batas ruang dan waktu. Nilai universal ini yang kemudian diterjemahkan dalam berbagai produk hukum nasional diberbagai negara untuk dapat melindungi dan menegakan nilai-nilai kemanusiaan (Kasim et al., 2010). Bahkan nilai universal ini dikukuhkan dalam instrumen internasional, termasuk perjanjian internasional dibidang HAM, seperti *nant on civil and political rights; international convention economic, social and cultural rights; international covenant on the elimination of all forms of racial discrimination; convention on the elimination of all forms of discrimination against women; convention against torture and other cruel, in human or degrading treatment or punishment; convention on the rights of the child dan convention concerning the prohibition and immediate action for the elimination the worst forms of child labour* (Pratomo & Fadli, 2015).

Sementara ketika berbicara tentang aturan dalam hukum internasional yang berhubungan dengan hak asasi terhadap penyandang disabilitas setidaknya terdapat dua instrumen yang mengatur hak-hak bagi penyandang disabilitas, khususnya hak mengenai kesempatan kerja. Yang pertama yaitu konvensi PBB mengenai hak-hak penyandang disabilitas tahun 2006 beserta Optional Protocol-nya merupakan pencapaian tersukses untuk instrumen hukum internasional khususnya dalam bidang disabilitas. Indonesia turut meratifikasi konvensi tersebut pada bulan November tahun 2011 (UU No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas) (Zulkarnain, 2008). Pasal 27 dari UNCPRD (Universal Convention on the Rights of Person with Disabilities) mengenai hak pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas menegaskan bahwa non diskriminasi, promosi kerja disektor swasta, memastikan akomodasi yang layak, akomodasi yang layak berarti modifikasi dan penyesuaian yang diperlukan dan cocok dengan tidak memberikan beban tambahan yang tidak proporsional atau tidak semestinya apabila diperlukan dalam kasus tertentu guna menjamin kenyamanan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Yang kedua adalah konvensi ILO No. 159 dan Rekomendasi No. 168 juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO ini. Konvensi ini mempromosikan persamaan antara pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja lain pada umumnya. Persamaan perlakuan dan menghargai akses, hak kepemilikan dan peningkatan dalam pekerjaan (Organisasi perburuhan Internasional Jakarta, 2013).

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, agama, ras, jenis kelamin dan lain-lain mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan. Aturan mengenai hak untuk mendapat pekerjaan juga tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Makna untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan imbalan yang pantas tergantung pada persiapan para pencari kerja, akan tetapi pemerintah juga berkewajiban untuk menciptakan lapangan pekerjaan agar tingkat pengangguran semakin menurun dan kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Sampai saat ini peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pekerjaan, khususnya mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas bersumber pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU ketenagakerjaan. Pasal 67 ayat (1) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan-nya. Sementara dalam Pasal 53 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa; (Zulkarnain, 2008)

- 1)Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

2)Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Sejalan dengan adanya Undang-Undang ketenagakerjaan yang mana mengatur bahwa penyandang disabilitas juga layak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta menegaskan hal tersebut dalam sebuah Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang tercantum di Bagian Ketiga Pasal 16 di dalamnya menegaskan bahwa “Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan yang layak”. Selain itu pula ditegaskan kembali di dalam pasal 17 bahwa “Setiap tenaga kerja Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan mendapatkan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu” (Fakultas et al., 2004).

Masalah pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan persoalan yang kompleks serta membutuhkan perhatian dan partisipasi secara menyeluruh, khususnya bagi pemerintah, baik pemerintah ditingkat pusat maupun pemerintah ditingkat daerah. Pasal 16 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas menegaskan bahwa Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan atau melakukan pekerjaan yang layak (Tosirin, 2017).

Tabel 1. Data penyandang disabilitas dari tahun 2019 s/d 2023 Daerah istimewa Yogyakarta

No	Kategori	Tahun					Satuan
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Penyandang Disabilitas	25.050	26.177	29.530	29.025	29.025	Orang
2	Penyandang Tuna Netra	2.758	2.113	2.207	2.015	2.015	Orang
3	Penyandang Tuna Rungu- Wicara (data gabungan tuna wicara, rungu, dan rungu - wicara)	2.629	1.987	2.214	1.996	1.996	Orang
4	Penyandang Tuna Daksa	7.895	7.623	8.811	8.761	8.761	Orang
5	Penyandang Tuna Grahita	7.403	7.181	7.98	7.153	7.153	Orang
6	Penyandang Disabilitas Mental	2.363	1.669	1.742	1.635	1.635	Orang
7	Penyandang Disabilitas Ganda	1.297	1.428	1.719	1.39	1.39	Orang
8	Jumlah Penyandang Disabilitas miskin dan rentan yang menerima bantuan pemenuhan kebutuhan dasar	-	-	-	301	185	Orang

Sumber: (bappeda.jogjaprovo.go.id, 2023)

Data di atas mencatatkan masih sangat banyak penyandang disabilitas di DIY, Sementara tidak ada data yang menyebutkan secara pasti jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang sudah bekerja baik di pemerintahan ataupun di perusahaan swasta. Lebih lanjut data yang diterima dari Disnakertrans Daerah Istimewa Yogyakarta menyebutkan ada 23 perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Data tersebut berdasarkan pemantauan oleh Disnakertrans dalam tiap tahunnya dari jumlah penyandang disabilitas yang sudah bekerja dibidang formal (Hammaa, 2017).

Sementara menurut Kepala seksi pembinaan kelembagaan penempatan kerja dan pemasaran kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Istimewa Yogyakarta Dwi Santoso mengatakan bahwa pihak Disnakertrans pada dasarnya telah mensosialisasikan peraturan tentang pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan mendorong perusahaan- perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi penyandang disabilitas untuk mengakses dunia kerja. Kendati demikian masih banyak perusahaan yang belum dapat mengakomodir tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas disebabkan

pihak perusahaan belum dapat menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menampung para pekerja dari kalangan penyandang disabilitas (Utami, 2015).

Realitas di atas menunjukkan bahwa ada persoalan hukum yang menarik untuk dikaji dan dikritisi yaitu mengenai implementasi peraturan daerah terkait aksesibilitas pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang tidak berjalan dengan sesuai atau tidak ada tindakan nyata dari pihak-pihak terkait, yang mana hal tersebut tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keadaan ini menunjukkan bentuk inkonsistensi pemerintah dalam melindungi hak-hak asasi seluruh masyarakatnya dengan konsep *rule of law* yang dianut oleh negara kita, dimana pemerintahan diselenggarakan berdasarkan hukum tetapi pemerintah sendiri tidak taat pada hukum atau aturan yang dibuatnya. Melihat kondisi tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk menguraikan secara komprehensif tentang analisis aktor implementasi aksesibilitas lapangan kerja bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang di gunakan yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan membandingkan dan memberikan suatu kepercayaan informasi yang dapat diperoleh (Moleong, 2002). Dalam hal ini, yang diteliti adalah pelaksanaan pemberian aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan dengan maksud menguraikan, menjelaskan, dan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala yang lain dalam Masyarakat. Dilihat dari sudut pandang bentuk penelitian, penelitian ini termasuk penelitian evaluatif yaitu penelitian yang dilakukan apabila seseorang ingin menilai program- program yang dijalankan (Amarudin, 2004).

Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu;

#### a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data di lapangan atau dari lokasi penelitian, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari Disnaker dan Dinas Sosial DIY, serta hasil observasi yang dilakukan melali portal berita online dan website nasional.

#### b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah beberapa data yang tergabung dari penelitian terdahulu ataupun beberapa undang-undang dan peraturan pemerintah yang ada terkait dengan penelitian ini.

#### Jenis Data

No	Data	Primer	Skunder	Hasil
1	11 website/portal berita nasional	Ya	-	Berita yang valid
2	Indikator implementasi kebijakan publik, Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah	Ya	Ya	Informasi didapatkan dari beberapa literature dan penelitian terdahulu

Sumber: Data diolah oleh penulis. (2024)

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dan memperoleh data yang diperlukan, tehnik untuk mengumpulkan data yang digunakan yaitu;

a. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran, dengan menggabungkan metode terstruktur (terstruktur) dengan metode bebas (tidak terstruktur) dengan cara, penulis membuat pedoman wawancara dengan pengembangan secara bebas sebanyak mungkin sesuai kebutuhan data yang ingin diperoleh. Metode wawancara ini dilakukan dalam rangka memperoleh data primer serta pendapat-pendapat dari para pihak yang berhubungan dengan proses pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam hal ini, penulis mewawancarai seorang informan dari Dinas Ketenagakerjaan DIY, Dinas Sosial DIY, LSM dan informan dari penyandang disabilitas yang memiliki pengalaman yang berhubungan dengan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra di DIY.

b. Dokumentasi

Yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, surat kabar, maupun berita di website nasional yang ada relevansi kuat dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Adapun analisis yang digunakan dari tulisan ini yaitu analisis deskriptif. Olah data dilakukan dengan menggunakan software Nvivo 12 plus. Sumber data penelitian ini meliputi: Website yang relevan dalam memberikan berita berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa informan terkait dengan implementasi Peraturan Daerah terkait implementasi aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Analisis Nvivo 12 plus pada penelitian ini menggunakan fitur crosstab analysis, concept map analysis, dan text research analysis (Brandão, 2015). Crosstab analysis digunakan untuk proses pembuatan tabel kontingensi dari distribusi frekuensi multivariat variabel, disajikan dalam format matriks. Sedangkan Concept Map untuk memetakan pemikiran dalam suatu konsep dan proposisi-proposisi berdasarkan variabel. Sedangkan penggunaan Text Research Analysis untuk mencari makna, kata-kata, dan konteks yang berkaitan dengan masalah penelitian dalam implementasi peraturan daerah terkait aksesibilitas kerja bagi penyandang disabilitas (Brandão, 2015).

Analisis data dilakukan tiga tahap, pertama yaitu Ncapture website, dan article; tahap kedua adalah analisis data dengan software Nvivo 12 Plus membaca text dan konten yang memiliki kesamaan data-data yang lain, menemukan item yang saling berkaitan, mencari makna, kata-kata, dan konteks yang saling berkaitan antara website dan artikel; tahap ketiga adalah discourse analysis yaitu analisis dan pemeknaan content website, dan article yang relevan dengan implementasi peraturan daerah terkait penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah No. 4 tahun 2012 menegaskan bahwa difabel merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Mereka juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pada pasal 6 dijelaskan bahwa setiap disable berhak memperoleh.

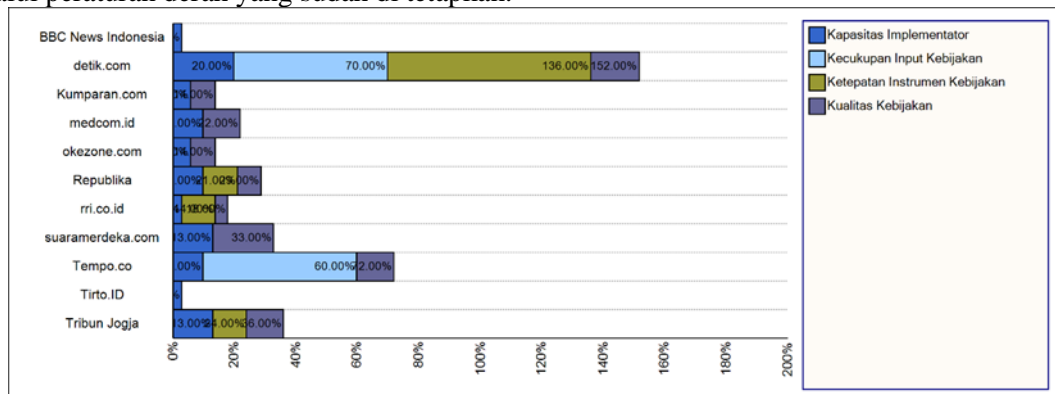
- a) Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- b) Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya;
- c) Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- d) Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;
- e) Rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial;

f) Hak yang sama untuk menumbuh kembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi disabel anak dalam lingkungan keluarga dan Masyarakat.

Pada prakteknya penyandang disabilitas memang diberikan hak-hak tersebut. Hak atas pendidikan, hak atas pekerjaan sesuai kecacatan, aksesibilitas, dan yang lainnya. Akan tetapi hak tersebut semata mata difasilitasi oleh pemerintah tanpa ada pengarahan kepada penyandang difabel dan masyarakat keluarga penyandang difabel itu sendiri. Contohnya dalam praktek informasi pekerjaan yang diberikan pemerintah berupa brosur, informasi melalui portal berita dan media sosial. Pemerintah sekedar memberikan informasi bahwa sedang ada lowongan pekerjaan dan lokasi rekrutmen. Akan tetapi minimnya sosialisasi dari pemerintah tentang pelatihan kerja dan sertifikasi difabel yang pada akhirnya membuat para penyandang disabilitas sulit untuk bersaing dalam memperoleh pekerjaan.

Para difabel membutuhkan bantuan dan respon positif dari masyarakat untuk berkembang, tetapi mereka justru mendapatkan perlakuan berbeda dari masyarakat. Umumnya masyarakat menghindari penyandang disabilitas dari kehidupan mereka. Alasannya sederhana, karena mereka tidak ingin mendapatkan efek negatif dari kemunculan penyandang disabilitas dalam kehidupan mereka seperti sumber aib, dikucilkan dalam pergaulan, dan permasalahan lainnya.

Penyerataan bagi difabel merupakan sasaran atas kebijakan yang penting untuk di laksanakan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, agar tidak ada diskriminasi dan kesamaan hak terutama dalam aksesibilitas mendapatkan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Mengingat angka penyandang disabilitas setiap tahunnya meningkat hingga tahun 2023 mencapai angka 29.025 jiwa di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sangat minimnya penyaluran ataupun penerimaan tenaga kerja difabel menambah daftar kelam terhadap implementasi kinerja pemerintah yang seharusnya dapat mengakomodir hal tersebut melalui peraturan daerah yang sudah di tetapkan.



Grafik 1. Analisis media online (Sumber: Crosstab Query Nvivo 12 Plus)

Sumber: Data diolah oleh penulis. (2024)

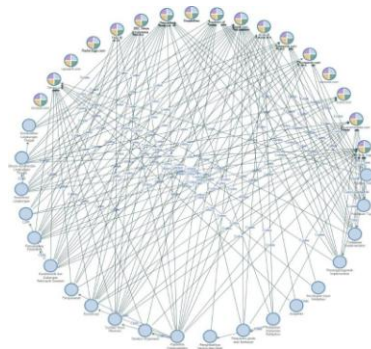
Berdasarkan grafik 1 di atas, dapat di uraikan berdasarkan beberapa kategori. Pertama Kapasitas Implementator, yang merupakan pelaksana kebijakan tersebut dan seharusnya menjadi garda terdepan dalam setiap kegiatan dan pelaksanaan program serta pelaksanaan pelatihan bagi penyandang disabilitas agar siap menghadapi dunia kerja yang lebih kompetitif. Namun hal tersebut tidak berjalan dengan maksimal, dirilis dari 11 media massa nasional menyatakan bahwa keterlibatan implementator yakni Pemerintah dalam implementasi kebijakan tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal tersebut ditengarai karena pelaksana yang ditugaskan tidak memiliki kapasitas yang mumpuni untuk mengelola sebuah program yang tujuannya dapat berdampak positif bagi penyandang disabilitas.

Kedua, Pemerintah DIY cukup berbangga hati karena Perda no 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan peraturan daerah pertama yang mengakomodir penyandang disabilitas. Hal tersebut dapat dilihat bagaimana Pemerintah DIY fokus kepada kualitas kebijakan yang mencapai angka 152%, kemudian ketepatan instrument kebijakan yang mencapai 136%, kemudian kecukupan input kebijakan yang berkaitan dengan anggaran mencapai 70%. Hal tersebut menandakan

bahwa Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta memperhatikan konsep dan draf awal yang ada di dalam peraturan daerah tersebut

Namun hal tersebut menjadi catatan kritis, ketika Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta hanya berfokus bagaimana menyusun sebuah draf peraturan daerah yang bagus namun mengesampingkan program-program yang seharusnya dilaksanakan, kemudian tidak menempatkan diri sebagai implementator yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang sesuai agar setiap program dan kegiatan dalam pemenuhan aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas bisa berjalan optimal.

Dari beberapa catatan di atas menjadi catatan kritis dan perhatian khusus Pemerintah Daerah sebagai penanggung jawab dan implementator atas kebijakan tersebut seharusnya dapat mengakomodir para disabel sesuai dengan mandat yang telah di setujui di dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.



Gambar 1. Project Map Analysis by Nvivo 12 Plus  
Sumber: Data diolah oleh penulis. (2024)

Berdasarkan Gambar 1 Project Map di atas menunjukkan bahwa beberapa website dan portal berita nasional cukup banyak menyoroiti atas permasalahan yang terjadi terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya terkait dengan aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi para disabel. Media yang paling banyak menyaring informan terkait permasalahan tersebut adalah Detik.com, Republika, Tempo, dan Tribun Jogja yang menyatakan bahwa keterpedulian terhadap penyandang disabilitas hari ini baru sebatas konsep dan peraturan saja, namun secara konkrit bagaimana mengakomodir dan memberikan fasilitas yang layak kepada para disabel masih sangat minim.

Seperti yang dilansir pada laman berita Tempo.com yang memberikan gambaran bahwa penyandang disabilitas seperti dijadikan objek atas peraturan yang di buat guna bertambahnya pengeluaran Negara yang di salurkan ke Daerah, namun pada bagian terpenting dimana seharusnya para disabel sebagai subjek yang harus disejahterakan sesuai dengan mandat peraturan yang telah di sahkan namun itu tidak terlaksana dengan sebagaimana mestinya.

Dalam rangka memenuhi hak-hak disabilitas khususnya dalam mendapatkan pekerjaan di rilis melalui TribunJogja.com, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Dinas Sosial maupun kerjasama dengan Dinas yang lain telah melakukan sejumlah upaya berupa pendidikan, pelatihan dan penyaluran kerja, namun hal tersebut dibutuhkan bantuan melalui lembaga LSM yang memiliki perhatian lebih kepada difabel yaitu melalui Loka Bina Karya.

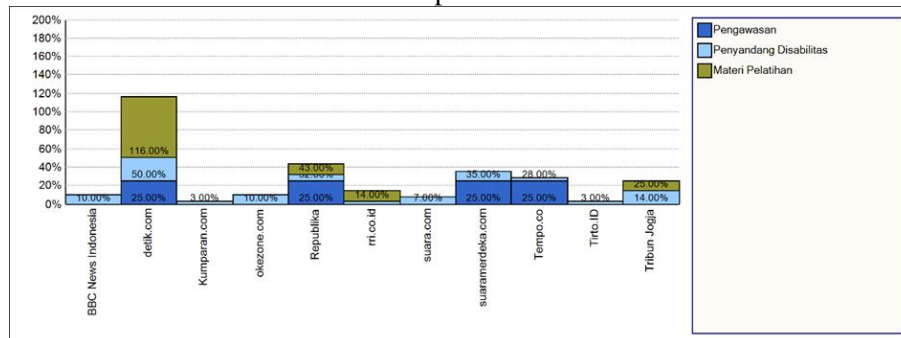
Penyelenggaraan kegiatan Loka Bina Karya (LBK) dilaksanakan selama 3 bulan dengan jumlah peserta untuk 5 LBK 75 orang (masing-masing LBK 15 Orang) Selama mengikuti kegiatan di LBK para peserta mendapatkan fasilitas konsumsi, kelengkapan peserta tempat menginap perlengkapan mandi biaya kesehatan bahan dan alat untuk praktek ketrampilan uang transport dan paket bantuan stimulant.

Instansi lembaga terkait yang dilibatkan dalam penyelenggaraan kegiatan di LBK disamping Dinas Sosial Provinsi DIY sebagai leading sector, adalah; Kelompok Latihan

Kerja/Balai Latihan Kerja; Dinas Tenaga Kerja; Dinas Perindustrian; Puskesmas; Kecamatan dan Tenaga Ahli/Swasta. Selain melalui LBK yang dikoordinatori oleh Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta juga memberikan serangkaian pelatihan kepada disabel untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para penyandang disabilitas, meliputi pelatihan kerja; Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri; dan Pelatihan Teknis (contohnya: bordir dan jahit).

## 2.Hambatan Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Implementasi kebijakan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, terdapat beberapa hambatan sehingga kebijakan tersebut belum efektif diterapkan. Hambatan-hambatan tersebut meliputi:



Grafik 2. Analisis media online. Sumber: Crosstab Query With Nvivo 12 Plus  
Sumber: Data diolah oleh penulis. (2024)

Berdasarkan Grafik 2 di atas menggambarkan cukup banyak persoalan yang terjadi terkait implementasi Perda No 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Pertama, tidak dominannya peran pemerintah yang rata-rata hanya mencapai 25% dalam hal pengawasan terhadap perusahaan dalam penegakan kuota terkait regulasi bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan belum berjalan dengan optimal pengawasan yang dilakukan. Kebijakan kuota tersebut terkesan hanya berhenti pada regulasi tanpa ada tindak lanjut berupa reward and punishment yang jelas. Hal ini menyebabkan tidak banyak instansi negeri dan perusahaan swasta yang menerapkan kebijakan kuota ini. Kebanyakan perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan perusahaan skala menengah ke bawah yang kebetulan pimpinan perusahaannya adalah penyandang disabilitas.

Rendahnya kesadaran dari instansi negeri dan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas selalu dibenturkan dengan keadaan. Bagi instansi pemerintah maupun swasta, faktor kinerja dan produktivitas kerja selalu menjadi alasan untuk merekrut tenaga kerja non disabel. Apalagi di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana banyak pencari kerja dengan pendidikan tinggi dan terampil, maka perusahaan pasti mencari tenaga kerja yang potensial dan tidak memiliki keterbatasan fisik apalagi mental. Hal ini dianggap dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas Perusahaan.

Kedua, turun naiknya persentase dari poin tertinggi 116% namun dapat turun drastis hingga 14% sejatinya menggambarkan bahwa materi pelatihan yang diberikan bagi penyandang disabel kurang up to date sehingga penyandang para disabel sangat minim keterampilan dalam dunia kerja profesional. Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta selaku pelaksana dilapangan kurang interaktif sehingga bersifat monoton dan terkesan kurang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja. Sejumlah kursus yang diberikan masih mengadopsi cara lama yaitu seperti menjahit, menyulam, pertukangan dan sablon. Oleh karena itu, materi training dan program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja yang saat ini, misalnya komputer dan teknologi informasi lainnya.

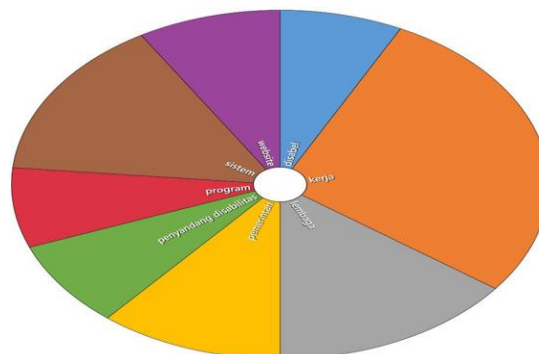
Ketiga, yaitu kondisi para disabel itu sendiri. Persentase 3% menunjukkan bahwa ada akar masalah yang tidak terselesaikan. Kondusifitas lingkungan dimana difabel tinggal

menjadi poin yang sangat berpengaruh atas kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Ini menjadi sangat penting karena jika kondisi lingkungan tinggal saja sudah tidak mendukung para difabel dalam beraktifitas, maka hal-hal produktif yang seharusnya dapat dilakukan menjadi terhambat. Seringkali dapat kita jumpai akibat kondisi lingkungan tinggal yang tidak kondusif dan berakibat tidak dapat mengembangkan kreatifitasnya, para penyandang difabel lebih memilih jalanan untuk mencari nafkah/penghasilan demi mencukupi kehidupan sehari-hari. Tentunya cara- cara yang ditempuh juga sangat jauh dari kata layak, yaitu dengan meminta-minta dan mengamen dijalanan.

Rendahnya kemauan dari penyandang disabilitas untuk mencoba mencari pekerjaan pada lapangan kerja yang tersedia. Penyandang disabilitas merasa enggan untuk mencari pekerjaan pada instansi pemerintah maupun swasta karena anggapan bahwa sulit bagi disabel untuk diterima bekerja. Pesimisme penyandang disabilitas ini bukan lah tanpa sebab. Pada beberapa kesempatan atau dari pengalaman orang lain, para disabel merasa dibedakan dengan para pencari kerja yang lain. Pada akhirnya para penyandang disabilitas memilih untuk bekerja secara mandiri atau bahkan menganggur dan bergantung pada bantuan orang lain. Pada beberapa ruas jalan di Yogyakarta seperti perempatan gayam, setiap pagi dan sore, sering terlihat para disabel yang meminta-minta bantuan orang lain (mengemis). Sikap ini dapat berasal dari rasa pesimisme mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau pun juga karena sifat individu para disabel yang kurang mau bekerja keras.

### 3.Upaya-Upaya yang dilakukan Pemerintah DIY dalam Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Berdasarkan hambatan-hambatan yang ditemui dalam proses implementasi kebijakan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, berikut ini beberapa upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat untuk mengatasi hambatan tersebut.



Gambar 2. Analisis hasil wawancara. Text research analysis Nvivo 12 plus  
Sumber: Data diolah oleh penulis. (2024)

Gambar 2 di atas, menunjukkan upaya-upaya yang dilakukan aktor implementasi kebijakan dalam Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan bekerja sama dengan LSM serta pihak swasta terkait lainnya, dimana kategori tersebut di bagi dengan kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:

- 1)Instansi pemerintah yang berwenang dalam memberikan pelatihan telah menambah materi pelatihan dan training mengikuti kebutuhan dunia kerja yang lebih up to date. Pada penderita tuna daksa sudah mulai diberikan materi berkaitan dengan computer dan teknologi informasi. Pelatihan dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di Pusat Rehabilitasi Penyandang Disabilitas yang terletak di Kecamatan Pundong, Kabupaten Bantul yang merupakan pusat rehabilitasi bagi seluruh penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 2) Pemerintah meningkatkan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat untuk memberikan bekal pengetahuan dan pemberdayaan bagi para difabel. Pemerintah telah turut mendukung kegiatan-kegiatan yang dipelopori dan dikelola oleh organisasi swasta atau pun lembaga swadaya masyarakat yang berkembang di Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa lembaga yang fokus pada pemberdayaan dan memperluas kesempatan kerja kaum disabilitas adalah Sanggar Saujana dan Yayasan Yakkum. Sanggar Saujana melaksanakan program Mitra Kerja Penyandang Disabilitas MKPD) yang salah satunya mengelola website kerjabilas.com yaitu sistem informasi berbasis piranti lunak website dan seluler yang menjadi penghubung antara penyandang disabilitas pencari kerja dan penyedia kerja. Dengan sistem informasi ini, penyandang disabilitas bisa menempatkan profil mereka sebagai pencari kerja dan mengakses informasi tentang kesempatan kerja yang tersedia untuk mereka. Sistem ini juga menampung berbagai konten baik visual, audio, dan video, tentang kecakapan hidup (life skill) dan pengembangan diri untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan kemampuan mereka dalam persaingan dunia kerja.
- 3) Yayasan Yakkum juga melaksanakan sejumlah pelatihan dan mengelola website bagi penyandang disabilitas yang dikenal dengan BisaMandiri.com. Website ini di inisiasi oleh Bisnis UKM.com dan Pusat Rehabilitasi Yakkum (PRY) Yogyakarta. BisaMandiri.com merupakan sistem berbasis web dan aplikasi mobile untuk penyandang disabilitas dengan fokus pada 4 (empat) pendampingan utama, Pendidikan (Knowledge & Skill), Bisnis (Entrepreneurship), Pasar (Marketplace), dan Jaringan Kerja (Networking). Sistem ini dilengkapi dengan berbagai konten pembelajaran dalam bentuk e-book, audio, maupun video tutorial. Secara umum, sistem ini diharapkan mampu menjembatani penyandang disabilitas untuk lebih mudah mengakses pendidikan, lapangan kerja, dan mampu meningkatkan perekonomian keluarga serta mampu menjadi individu yang mandiri secara utuh.
- 4) Pemerintah D.I Yogyakarta mulai mengimplementasikan berbagai kebijakan yang bersifat inklusif guna memenuhi kebutuhan difabel, misalnya program Kota ramah disabel dan program kecamatan inklusi sejak akhir tahun 2015 yaitu Kecamatan Tegalrejo, Kecamatan Wirobrajan, Kecamatan Kotagede dan Kecamatan Gondokusuman.

Tabel 1. Daftar Perusahaan yang Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

Daftar Perusahaan			
No	Nama	Jumlah Pekerja Difabel	Alamat
1	PT.Rekso Nasional Food (Mc.D)	2	Jl.Jend Sudirman No.38 Yogyakarta
2	PT.Mega Andalan Kalasan	7	Jl.Tanjung Tirto 34 Tirtomartani Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166
3	PT Adi Satria Abadi	2	Banyakan 1, Sitimulyo, Piyungan, Bantul Regency, Special Region of Yogyakarta 55792
4	Grand Quality Hotel	1	Jl. Laksda Adisucipto No.48, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

5	PT Sogan Jaya Abadi	16	JL Palagan Tentara Pelajar, RT 01, Sariharjo, Waras, Sariharjo, Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581
6	PT Mataram Tunggal Garment	12	Dusun Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman D. I. Yogyakarta, Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta 55581
7	PT Eagle Glove Indonesia	7	Raya Sleman, Jl. Cangkringan, Bayen, Purwomartani, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Special Region of Yogyakarta 55571
8	PT Sport Glove Indonesia	11	Krandon Pandowoharjo Sleman, Krandon, Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55512
9	Sheraton Mustika Ratu	2	Jl. Laksda Adisucipto No.Km 8.7, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282
10	PT Arib Westa Kusuma	2	Jl. Ring Road Utara No.67,A, Mlati Dukuh, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55285

Tabel 1 di atas menginformasikan bahwa terdapat 23 perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk perguruan Tinggi Muhammadiyah yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Jika di lihat dalam angka tentunya masih sangat minim terserapnya tenaga kerja difabel, hal ini kembali menunjukkan bawah pentingnya sebuah perhatian khusus agar aksesibilitas peluang kerja untuk penyandang disabilitas dapat di laksanakan dengan baik dan jelas. Karena para penyandang disabilitas tentunya membutuhkan uluran tangan dari pemerintah, perusahaan swasta sebagai aktor pelaksana kebijakan, dan kemudian di bantu dengan inovasi dari LSM dalam pendidikan dan pelatihan siap kerja, agar para penyandang disabilitas pada saat terjun ke duia kerja sudah tidak mendapatkan keluhan apapun.

#### D.Penutup

Kebijakan yang telah buat secara khusus bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan pada instansi pemerintah maupun swasta nyatanya belum terlaksana dengan optimal di Daerah Istimewa Yogyakarta. Upaya yang dilaksanakan Oleh Dinas Sosial untuk memaksimalkan ketrampilan dan keterserapan penyandang disabilitas pada lapangan kerja yang tersedia, bekerjasama dengan Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Perindustrian serta lembaga swadaya masyarakat dan instansi atau perusahaan swasta belum berjalan efektif. Terdapat beberapa kendala bagi penyandang disabilitas untuk dapat bersaing pada dunia kerja, diantaranya yaitu materi pelatihan bagi kaum disabel kurang up to date sehingga penyerapan tenaga kerja disabel masih sangat minim. Selain itu penegakan regulasi tentang kuota 2% dan 1 % bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan belum berjalan dengan optimal, rendahnya kesadaran dari aktor pelaksana implementasi

kebijakan dalam hal ini pemerintah daerah dan perusahaan swasta yang sangat minim mempekerjakan penyandang disabilitas karena alasan produktivitas, serta rendahnya kemauan dari penyandang disabilitas untuk mencoba mencari pekerjaan pada lapangan kerja yang tersedia.

Sejumlah upaya telah dilakukan oleh pemerintah dan seluruh stakeholder untuk memberdayakan dan meningkatkan keterserapan penyandang disabilitas pada dunia kerja, yaitu: penambahan materi pelatihan yang lebih up to date; peningkatan kerjasama pemerintah dengan LSM dalam pemberdayaan difabel dan penyaluran tenaga kerja pada instansi pemerintah dan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta; penerapan kebijakan inklusif seperti kecamatan inklusi; serta revisi kebijakan menyangkut disabel melalui penyusunan rancangan peraturan daerah tentang disabilitas tampaknya belum mampu mengakomodir apa yang menjadi harapan di dalam Peraturan Daerah no 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak- Hak Penyandang Disabilitas.

Untuk meningkatkan keterserapan penyandang disabilitas pada dunia kerja dan mengoptimalkan implementasi kebijakan bagi penyandang disabilitas, penulis menyarankan beberapa hal:

- 1)Pemerintah perlu meningkatkan after care service yaitu tindak lanjut pendampingan kepada penyandang disabilitas setelah mengikuti program pelatihan dan rehabilitasi. Melalui after care service, pemerintah dapat memantau apakah para peserta pelatihan kerja telah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan yang diberikan. Selain itu, melalui kegiatan tersebut pemerintah dapat mengevaluasi apakah pelatihan kerja telah sesuai dengan tuntutan kerja saat ini atau belum.
- 2)Pemerintah dan seluruh komponen masyarakat perlu meningkatkan pemahaman kepada keluarga penyandang disabilitas untuk tidak malu memiliki anggota keluarga yang difabel. Dengan demikian, keluarga dapat memberikan motivasi kepada penyandang disabilitas untuk lebih maju dan tidak malu dalam berkompetisi mencari kerja.
- 3)Peningkatan penegakan hukum dalam implementasi kebijakan pro difabel (inklusi).
- 4)Peningkatan kerjasama dengan lembaga swadaya masyarakat dan swasta dalam upaya pemberdayaan penyandang disabilitas

### Daftar Pustaka

- Amarudin, & Z. A. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Brandão, C. (2015). P. Bazeley and K. Jackson, *Qualitative Data Analysis with NVivo* (2nd ed.). *Qualitative Research in Psychology*, 12(4), 492–494. <https://doi.org/10.1080/14780887.2014.992750>
- Fakultas, D., Dan, E., & Ung, B. (2004). *PARTISIPASI DALAM PERSPEKTIF KEBIJAKAN PUBLIK Oleh : Erman I. Rahim*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hamidi, J. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Facult of Law*, 23(4), 652–671.
- Hammaa, L. (2017). Kebijakan Pemerintah DIY Dalam Upaya Peningkatan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1), 1188–1197. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2010.02280.x>
- Kasim, E. V. A. R., Fransiska, A., Lusli, M., Siradj, O., Disabilitas, P. K., Sosial, F. I., Politik, D. A. N., & Indonesia, U. (2010). *AnaLisi situasi penyandang disabilitas di Indonesia : sebuah desl-review*. November.
- Nuraviva, L. (2018). Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Fasilitas Publik di Kota Surakarta. *Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1–28.
- Organisasi perburuhan Internasional Jakarta. (2013). *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*.
- Pratomo, D. T., & Fadli, M. (2015). *Pelaksanaan perlindungan hak atas pendidikan bagi penyandang disabilitas*. 1–27.

- Tosirin, A. (2017). Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1), 1188–1197. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2010.02280.x>
- Utami, D. (2015). *Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta*. 3, 67–83.
- Zulkarnain, R. (2008). Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities). *The Visual Computer*, 24(3), 155–172.