

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU

Syafrites Indrion^{1*}, Zaili Rusli² dan Febri Yuliani³

*Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas,Km 12,5 Panam Pekanbaru, 28293
e-mail: syafri.indrion@gmail.com*

Abstract

The purpose of this research was to find out the implementation of Riau Province Local Regulation Number 18 Year of 2013 About Protection and Empowerment of People with Disability in the right fulfillment to obtain feasible job without discrimination in Pekanbaru City. This research used qualitative approach with type of explorative research. The primary data were gained directly through interview with the informants namely Division Head of Social Rehabilitation and Section Head of Rehabilitation and Empowerment of People with Disability, Department of Social and Funeral Pekanbaru City, Section Head of Labor Work Placement, Labor Offices of Pekanbaru City and the community of people with disability. The research results show that the implementation is still not maximal yet. In which it is still just in the form of training. There is not work placement to obtain the job and there is no facility or accessibility of people with disability. The obstacles faced are that the company is still not interested in recruiting people with disability, the feeling of inferior to compete with normal people, and the qualification required to work is only for some types of people with relatively light disability. The effort that can be done by the government is reprimanding the company to recruit people with disability, actively doing regulation socialization prevailing and change the discrimination stigma on the people with disability.

Keywords: *Implementation, Local Regulation, People with Disability*

1. Pendahuluan

Kota Pekanbaru merupakan salah satu kota di Indonesia yang memiliki Penyandang Disabilitas yang membutuhkan pekerjaan yang layak dan tanpa diskriminasi. Penyandang Disabilitas di Indonesia saat ini menjadi perhatian khusus dari pemerintah pusat maupun oleh pemerintah daerah, khususnya oleh Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Banyaknya penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru yang mempunyai kemampuan dan keahlian di berbagai bidang, namun masih banyak

penyandang disabilitas tersebut yang belum mendapatkan penghidupan yang layak serta belum bisa memberikan sumbangsi untuk bangsa dan negara. Keadaan seperti itu dapat membuat kondisi mental para penyandang disabilitas terpengaruh yang akan memperburuk kondisi penyandang disabilitas tersebut secara keseluruhan.

Perusahaan negara, daerah dan swasta yang ada di Kota Pekanbaru seharusnya dapat memberikan kesempatan bagi kaum penyandang disabilitas untuk bekerja. Mengingat banyaknya penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, dengan adanya

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas ini seharusnya dapat memberikan kesempatan kepada kaum penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Tapi hal ini tidak semudah yang tercantum dalam Peraturan Daerah tersebut, dikarenakan dalam prakteknya masih banyak faktor-faktor yang menjadi hambatan dari perusahaan itu sendiri yang mempengaruhi dalam implementasi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi Di Kota Pekanbaru? Dan Kendala apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang bisa dilakukan?

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2008), mengatakan konsep “implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu to implement (mengimplementasikan) berarti to provide the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan to give practical effect to (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu. Jadi sesuatu yang dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.”

Van Meter dan Van Horn (dalam Solichin Abdul Wahab, 2008) kemudian menyatakan proses implementasi ini sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau pemerintah atau kelompok swasta untuk mencapai tujuan yang digariskan dalam keputusan kebijakan.

Terkait dengan suatu program, Grindle (1980) menyatakan, “implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Grindle (1980) juga menambahkan bahwa proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran”.

Kemudian Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2008) merumuskan proses “implementasi ini sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan”.

Kebijakan publik sebelum diimplementasikan, harus melalui perencanaan sehingga menjadi rumusan

kebijakan yang benar-benar sesuai dengan teori/konsep dan kondisi obyektif masyarakat. Tahapan implementasi menjadi penting karena suatu kebijakan tidak berarti atau tidak mempunyai nilai jika tidak dilaksanakan dengan baik dan tercapainya tujuan. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan (Nugroho,2008).

Di samping itu Presman dan Wildavsky menambahkan bahwa “implementasi akan semakin tak efektif jika hubungan antara semua agen yang menjalankan kebijakan justru menghasilkan defisit implementasi”. (Parsons, 2011)

Daniel Mazman dan Paul Sabatier (dalam Widodo, 2011) menjelaskan makna implementasi kebijakan yaitu “memahami apa yang seharusnya terjadi setelah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman demikian meliputi usaha-usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. Implementasi itu dianggap sederhana meski anggapan ini menyesatkan. Dengan kata lain, kelihatannya tidak mengandung isu-isu besar”. Parsons (2011)

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

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

Pandangan ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencapai apa yang mengarahkan pada penempatan suatu program ke dalam tujuan keputusan yang diinginkan.

Korten dalam Tarigan (2008) menggambarkan model ini berisikan tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program yaitu :

1. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat
Yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat).
2. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana
Yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.

3. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana
Yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Model kesesuaian implementasi kebijakan atau program memakai pendekatan proses pembelajaran. Model ini berintikan kesesuaian antara tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program, yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program.

Dapat juga disimpulkan bahwa implementasi itu merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Akan tetapi pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi masyarakat nantinya. Hal tersebut bertujuan agar suatu kebijakan tidak bertentangan dengan masyarakat, apalagi sampai merugikan masyarakat.

Sebagai arahan bagi peneliti dalam melakukan sebuah riset atau penelitian. Maka dalam penelitian ini menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Publik Model David C. Korten yang peneliti anggap dapat membantu peneliti untuk menganalisis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru secara lebih mendalam dengan alasan sebagai berikut:

1. Tidak ada pilihan model yang terbaik, yang ada adalah pilihan-pilihan yang harus kita pilih secara bijaksana sesuai dengan kebutuhan kebijakannya sendiri (Riant Nugroho, 2008).
2. Dalam penelitian ini fokus penelitian lebih tertuju pada kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah terhadap kemanfaatan atau sasarannya. Sementara penulis menilai bahwa model yang paling detail membahas permasalahan ini adalah model David C. Korten, yaitu Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana dan Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor

18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi di Kota Pekanbaru

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian eksploratif. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dari informan, yaitu Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial dan Kepala Seksi Rehabilitasi dan Pemberdayaan Penyandang Cacat, Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta Masyarakat penyandang disabilitas. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data melalui prosedur mulai dari reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak Untuk Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Tanpa Diskriminasi Di Kota Pekanbaru.

Di dalam Penelitian ini akan membahas penelitian dengan menggunakan teori Implementasi Kebijakan Publik Model David C. Korten yang peneliti anggap tepat dalam menjawab permasalahan penelitian, sehingga diharapkan nantinya antara teori dan kenyataan lapangan dapat disesuaikan dalam menganalisis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.

Kesesuaian Antara Program Dengan Pemanfaat.

Pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas tidak cukup dengan melakukan pelatihan di hotel ataupun tempat-tempat mewah, namun yang lebih dibutuhkan adalah modal awal untuk memulai maupun untuk membesarkan usaha mereka. Para penyandang disabilitas masih merasa minder jika harus bersaing

dengan orang normal yang memiliki usaha kerajinan yang sama dengan mereka.

Tabel Jumlah Pencari kerja terdaftar yang belum ditempatkan Tahun 2019

No.	Uraian	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Pencari Kerja yang terdaftar	2524	6358	8882

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2020

Data pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru sudah mencapai angka 8882 orang, tentunya jika seandainya pada adata tersebut terdapat penyandang disabilitas, tentunya akan kesulitan dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Pemerintah kota pekanbaru yang dalam hal ini melimpahkan wewenangnya ke Dinas Sosial dan Pemakaman kota Pekanbaru perlu memberikan program yang sesuai dengan kebutuhan para penyandang disabilitas.

Kesesuaian Antara Program Dengan Organisasi Pelaksana

Permasalahan yang dialami oleh dinas tenaga kerja adalah sulitnya mencari perusahaan yang mau menerima penyandang disabilitas untuk bisa dipekerjakan. Hal ini dikarenakan bahwa tugas-tugas diperusahaan itu memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rata-rata hanya diperuntukan bagi orang normal saja. Padahal sebenarnya banyak perusahaan ritel yang beroperasi di kota pekanbaru, tapi tidak ada yang bisa menampung tenaga kerja disabilitas. Tenaga kerja disabilitas biasanya sering dijumpai adalah seorang Pegawai Negeri Sipil, itupun terkadang mereka telah menjadi PNS sebelum mengalami kecacatan. Kalau perusahaan biasanya akan memberhentikan pegawai yang telah mengalami kecacatan dan memberikan uang pesangon, namun hal tersebut berbeda dengan yang terjadi di instansi pemerintahan. Kalau di instansi pemerintahan masih tetap dipekerjakan, hanya saja terkadang dimutasi ke bidang tugas yang bisa dikerjakan oleh penyandang disabilitas tersebut.

Kesesuaian Antara Program Dengan Organisasi Pelaksana

Permasalahan yang dialami oleh dinas tenaga kerja adalah sulitnya mencari perusahaan yang mau menerima penyandang disabilitas untuk bisa dipekerjakan. Hal ini dikarenakan bahwa tugas-tugas diperusahaan itu memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rata-rata hanya diperuntukan bagi orang normal saja. Padahal sebenarnya banyak perusahaan ritel yang beroperasi di kota pekanbaru, tapi tidak ada yang bisa menampung tenaga kerja disabilitas. Tenaga kerja disabilitas biasanya sering dijumpai adalah seorang Pegawai Negeri Sipil, itupun terkadang mereka telah menjadi PNS sebelum mengalami kecacatan. Kalau perusahaan biasanya akan memberhentikan pegawai yang telah mengalami kecacatan dan memberikan uang pesangon, namun hal tersebut berbeda dengan yang terjadi di instansi pemerintahan. Kalau di instansi pemerintahan masih tetap dipekerjakan, hanya saja terkadang dimutasi ke bidang tugas yang bisa dikerjakan oleh penyandang disabilitas tersebut.

Kendala-Kendala dalam Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013

Ada beberapa kendala yang dihadapi pemerintah kota Pekanbaru yang dalam hal ini diwakili oleh dinas sosial dan pemakaman beserta dinas tenaga kerja kota Pekanbaru dalam implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan, antara lain:

1. Banyaknya Perusahaan yang kurang tertarik dalam menggunakan jasa penyandang disabilitas di kota Pekanbaru, sehingga jarang sekali ada lowongan pekerjaan yang diperuntukan untuk para penyandang disabilitas.
2. Kurangnya sosialisasi dari Dinas Sosial dan Pemakaman serta Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melakukan sosialisasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas.
3. Perasaan minder para penyandang disabilitas dalam mengikuti persaingan dengan orang normal lainnya, baik itu persaingan sebagai pencari kerja maupun dalam hal membuka usaha.
4. Kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan ataupun pemerintah kota Pekanbaru hanya bisa dipenuhi oleh beberapa jenis disabilitas yang relatif ringan. Padahal masih banyak para penyandang disabilitas yang belum memiliki pekerjaan/usaha.

5. Belum adanya Peraturan Daerah yang khusus berlaku untuk kota Pekanbaru, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bekerja sama dengan dinas tenaga kerja Provinsi Riau untuk mensosialisasikan Peraturan Daerah Propinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mensosialisasikan ke perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kota Pekanbaru.

Upaya Yang Harus Dilakukan Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan agar penyandang disabilitas dapat mendapatkan haknya dalam memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi di Kota Pekanbaru, antara lain:

1. Dinas Sosial dan Pemakaman serta Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru wajib segera mengegur semua perusahaan yang beroperasi di kota Pekanbaru, baik itu BUMD maupun perusahaan swasta lainnya untuk segera merekrut karyawan disabilitas bekerja di perusahaan mereka sebagaimana yang diperintahkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas.
2. Dinas Sosial dan Pemakaman serta Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus lebih gencar dalam sosialisai dari Dinas Sosial dan Pemakaman serta Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melakukan sosialisai Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas agar perusahaan memahami bahwa mereka mempunyai keharusan untuk menerima dan mempekerjakan penyandang cacat dengan kuota 1:100.
3. Pemerintah kota Pekanbaru harus mendorong perusahaan yang beroperasi di wilayahnya agar membangun sarana dan prasarana atau aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, sarana dan prasarana yang dibangun meliputi toilet untuk penyandang cacat, alat bantu untuk menunjang penyandang cacat seperti kursi roda, tulisan braile di tempat umum yang bisa dijangkau, alat bantu pendengaran dan tangga khusus bagi penyandang disabilitas, tongkat sehingga penyandang

disabilitas dapat beraktifitas dengan nyaman dan aman ketika berada di tempat umum.

4. Pemerintah kota Pekanbaru wajib mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan serta sarana dan prasarana penunjang lainnya seperti memperbanyak pelatihan untuk para penyandang disabilitas, Sekolah Luar Biasa (SLB), meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar sehingga dapat menampung lebih banyak siswa penyandang disabilitas yang ingin mendapatkan pendidikan dengan suasana belajar yang kondusif dan nyaman. Dalam Pasal 10 UU No.18 tahun 2016, disebutkan bahwa “penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan layanan pendidikan. Hak tersebut meliputi hak untuk mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan layanan pendidikan yang bermutu di semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan. UU Nomor 18 tahun 2016 juga mengamanatkan kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan inklusi. Hal ini seperti yang diatur dalam Pasal 40 UU Nomor 8 tahun 2016. Disana disebutkan, pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyelenggarakan dan memfasilitasi pendidikan untuk penyandang disabilitas disetiap jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai kewenangannya”.
5. Pemerintah, perusahaan dan masyarakat harus mengubah stigma dan perlakuan diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas. Perubahan stigma ini harus dimulai dari keluarga penyandang cacat itu sendiri, dengan cara jangan memanggil mereka dengan sebutan cacat, jelek, berbeda dan ucapan rasis ataupun bullying lainnya. Namun yang harus dilakukan ialah menerapkan paham egaliter (setara) serta selalu memberikan mereka support untuk terus maju dan juga bisa hidup seperti manusia normal lainnya.

Pembahasan

Salah satu hak yang melekat dalam diri manusia ialah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, yang berprikemanusiaan dan memberikan kesejahteraan bagi diri dan keluarga. Hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat yang terdapat di dalam Pasal 13 yang berbunyi: “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat

kecacatannya”, kemudian pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat juga disebutkan bahwa: “Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan derajat kecacatannya, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan”.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas, ketentuan Pasal 28 dan Pasal 29 ayat 1 tentang ambang batas minimal kesempatan bagi penyandang disabilitas juga sudah jelas dan mudah dimengerti. Pasal 28 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas mengatur: “Pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan kerja dan persyaratan kerja. Setiap 100 (satu) dari perusahaan mereka Seratus) Kualifikasi Karyawan Karyawan”.

Kota Pekanbaru merupakan satu-satunya kota besar di Riau dimana sekitar 0,1% penyandang disabilitasnya. Pada tahun 2020, jumlah penyandang disabilitas yang terdaftar di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru adalah 1013 orang yang sebagian besar memiliki pengetahuan profesional dan kemampuan bekerja, sebagian di antaranya tidak memiliki keterampilan karena disabilitas berat.

Di kota Pekanbaru terdapat 1013 orang penyandang disabilitas berat dan ringan pada tahun 2020. Kebanyakan dari mereka mengandalkan skill untuk membuat kerajinan, hanya sebagian kecil saja yang mendapatkan pekerjaan ataupun yang bekerja di kantor-kantor pemerintah, itupun mereka yang dulunya diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam keadaan normal, kemudian mengalami kecelakaan sehingga menjadi penyandang disabilitas, namun masih tetap bekerja di kantor pemerintah.

Padahal, Pasal 53(1) UU Penyandang Disabilitas menetapkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, dan badan usaha milik negara harus mempekerjakan setidaknya 2% dari total jumlah penyandang disabilitas. Selain itu, ayat (2) mengatur bahwa perusahaan swasta harus mempekerjakan paling sedikit 1% dari total jumlah pekerja penyandang disabilitas.

Banyak faktor yang menyebabkan penyandang disabilitas tidak mendapatkan kesempatan kerja, salah satunya adalah perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena perusahaan tidak memiliki informasi yang cukup tentang bagaimana

perusahaan merekrut penyandang disabilitas khususnya karyawan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhannya. perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Pekanbaru tidak terlalu tertarik untuk merekrut pekerja/karyawan terbatas/cacat.

Selain itu, masih terdapat kesalahpahaman tentang pekerja penyandang disabilitas yang dianggap menjadi beban perusahaan. Padahal, menurut laporan yang dikeluarkan oleh International Labour Organization (2019), mengabaikan potensi produktif penyandang disabilitas di dunia kerja akan membawa kerugian bagi masyarakat bahkan negara. Organisasi Perburuhan Internasional memperkirakan bahwa sebanyak 3% hingga 7% dari produktivitas penyandang disabilitas dapat mempengaruhi produk domestik bruto (PDB) negara tersebut.

Jika diterapkan dengan baik, pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan, baik melalui peningkatan retensi karyawan, peningkatan citra perusahaan, perluasan pasar, dan pengurangan absensi dan turnover karyawan.

Selain itu, perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas tidak didasarkan pada amal (charity base), tetapi atas dasar hak asasi manusia dan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, calon pekerja penyandang disabilitas diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan.

Dalam hal pemberian remunerasi, perusahaan juga menjunjung tinggi prinsip keadilan dan kesetaraan, serta membayar seluruh karyawan berdasarkan upah minimum regional (UMR) dan prestasi kerja. Perusahaan juga mengakui dan mengapresiasi potensi manfaat yang diperoleh dari karyawan penyandang disabilitas, seperti kepribadian yang baik, keterampilan kerja yang istimewa, meningkatkan penjualan produk, menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, dan meningkatkan citra perusahaan.

Penyandang disabilitas harus dikenalkan dengan dunia kerja, sistem kelola usaha retail yang menjamur di kota Pekanbaru, dan hal teknis lainnya. Hal ini berguna untuk mencetak penyandang disabilitas menjadi karyawan yang siap pakai dengan keterampilan yang sesuai dengan usaha retail seperti Indogrosir, Alfamart dan Indomaret.

Hanya saja, dari segi infrastruktur kota Pekanbaru belum memenuhi akses bangunan yang ramah penyandang disabilitas. Seperti K3 khusus karyawan penyandang disabilitas, akses bangunan, jalan dan transportasi. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan harus memfokuskan pada jenis disabilitas

tunarungu dan tuna daksa ringan tanpa kursi roda/tongkat saja.

Selain itu belum adanya sistem pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang tersusun secara formal dan menyeluruh di perusahaan. Perusahaan harus mampu menjaga komitmen dalam mengembangkan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas, meskipun belum sepenuhnya inklusif. Seiring dengan perjalanan waktu tentu komitmen perusahaan diharapkan akan mengarah pada sistem kelola yang lebih komperhensif sehingga mencapai workplace inclusion. (Bambang Widodo, 28:2019)

5. Kesimpulan

Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Tanpa Diskriminasi Di Kota Pekanbaru belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari Kesesuaian Antara Program Dengan Pemanfaat dimana Pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas tidak cukup dengan melakukan pelatihan di hotel ataupun tempat-tempat mewah, namun yang lebih dibutuhkan adalah modal awal untuk memulai maupun untuk membesarkan usaha mereka. Para penyandang disabilitas masih merasa minder jika harus bersaing dengan orang normal yang memiliki usahan kerajinan yang sama dengan mereka. Penyandang disabilitas lebih menyukai bekerja di perusahaan dibandingkan membuka usaha sendiri karena dinilai jika mereka bekerja maka hasilnya lebih pasti. Kemudian Kesesuaian Antara Program Dengan Organisasi Pelaksana yaitu Kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana sudah cukup baik, walaupun masih ada anggapan bahwa masalah disabilitas merupakan wewenang Dinas Sosial Dan Pemakaman Kota Pekanbaru saja. Padahal Dinas Tenaga Kerja harusnya juga mengambil peran yang signifikan di sana. Selanjutnya jika dilihat dari Kesesuaian Antara Kelompok Pemanfaat Dengan Organisasi Pelaksana yang mana kesesuaian antara penyandang disabilitas dengan program yang diadakan oleh Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru sudah sesuai dengan harapan. Karena para penyandang disabilitas setelah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh dinas sosial dan Pemakaman kota Pekanbaru mengalami peningkatan prosuktivitas kinerja. Adapun kendala yang dihadapi, yaitu Perusahaan masih kurang tertarik merekrut penyandang disabilitas, perasaan minder bersaing

dengan orang normal, dan kualifikasi yang dipersyaratkan untuk bisa bekerja hanya untuk beberapa jenis disabilitas yang relatif ringan. Upaya yang bisa dilakukan adalah pemerintah daerah wajib segera menegur perusahaan agar merekrut penyandang disabilitas, menggencarkan sosialisasi peraturan yang berlaku dan merubah stigma diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas MalangPress.
- Akib, Haedar., dan Tarigan, Antonius. 2008. *Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model Dan Kriteria Pengukurannya*. Jurnal Kebijakan Publik.
- Nugroho D. Riant 2008. *Public Policy:Teori Kebijakan-Analisis Kebijakan-Proses*. Jakarta: PT. Gramedia
- Parsons, Wayne. 2011. *Public Policy: Pengantar Teori & Praktik Analisis Kebijakan*. Cetakan ke-IV. Jakarta: Kencana
- Tahir, Arifin. 2010. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Pustaka Press
- Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media.