

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyandang disabilitas memiliki status, hak, dan tanggung jawab yang setara sebagai warga negara. Memperoleh pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia. Namun, dalam realisasinya penyandang disabilitas masih sering mengalami perlakuan yang diskriminatif di dunia kerja (Arrivanissa, 2023). Padahal, hak atas pekerjaan telah dijamin dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Perlindungan terhadap hak asasi manusia berperan penting dalam menjamin kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas di berbagai bidang kehidupan, termasuk pekerjaan.

Hak asasi manusia adalah hak fundamental yang melekat pada setiap individu sejak lahir serta harus saling dihormati dan dihargai. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999, “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tanpa diskriminasi.” Perlindungan dan pemenuhan hak harus memprioritaskan kelompok masyarakat yang rentan, khususnya penyandang disabilitas, bukan hanya masyarakat yang sehat secara fisik dan intelektual (Lestari & Sumarto, 2021).

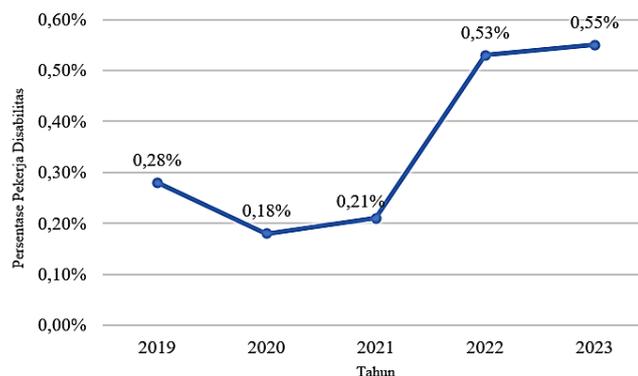
World Health Organization (WHO) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai individu yang mengalami keterbatasan dalam aktivitas serta memiliki kendala untuk terlibat secara penuh dalam kehidupan bermasyarakat. Sementara itu,

UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas memberikan definisi bahwa:

“Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berhubungan dengan dunia sekitar, serta memiliki hambatan dan kesusahan dalam berpartisipasi secara penuh serta efisien dengan orang lain yang bersumber pada kesamaan hak.” (sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/details/37251/>, diakses pada 25 September 2024).

Penyandang disabilitas merupakan individu dengan keterbatasan jangka panjang yang dapat membatasi partisipasi dalam kehidupan sosial, sehingga tidak mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat lain dan seringkali mendapatkan diskriminasi. Penyandang disabilitas memiliki kondisi yang beragam, antara lain disabilitas fisik, disabilitas mental, disabilitas sensorik, disabilitas intelektual, dan disabilitas ganda. Kondisi penyandang disabilitas mempengaruhi kemampuan untuk berpartisipasi di masyarakat, sehingga diperlukan dukungan dari pihak lain (Aji, 2021).

Dilansir dari laman Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK), sekitar 22,97 juta penduduk Indonesia atau 8,5% dari total populasi adalah penyandang disabilitas. Dari angka tersebut, sekitar 11,2 juta jiwa atau 48% berada dalam kelompok usia produktif, yakni 19-59 tahun (Gunawan & Rezki, 2022). Kelompok ini memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam dunia kerja dan mendukung pembangunan ekonomi. Namun, data dari Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan hanya 0,55 persen penyandang disabilitas yang bekerja.



Gambar 1.1 Grafik Proporsi Pekerja Disabilitas di Indonesia Tahun 2019-2023

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Merujuk pada data dalam grafik di atas, jumlah pekerja disabilitas di Indonesia mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019 persentase pekerja disabilitas tercatat sebesar 0,28%, kemudian menurun menjadi 0,18%. Pada tahun 2021 terjadi kenaikan sebesar 0,21% dan persentase pekerja disabilitas meningkat tajam menjadi 0,55% pada tahun 2023. Meskipun terdapat peningkatan dalam dua tahun terakhir, angka tersebut masih menggambarkan bahwa proporsi penyandang disabilitas dalam dunia kerja sangat kecil.

Kondisi ini menggambarkan perlunya upaya lebih lanjut dari pemerintah dan pemangku kepentingan guna mendorong keterlibatan penyandang disabilitas di dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas yang turut berperan dalam dunia kerja tidak hanya mendorong inklusi sosial, namun juga berperan penting dalam mencapai pembangunan ekonomi berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan komitmen Indonesia dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) Nomor 8 yang menekankan pentingnya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan serta menjamin kesempatan kerja yang layak bagi semua orang (BRIN, 2022).

Bekerja merupakan kegiatan penting bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar serta mendorong terciptanya kehidupan yang layak. Setiap individu, termasuk penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara. Tabel berikut menunjukkan persentase pekerjaan penyandang disabilitas di Indonesia dari tahun 2022 hingga tahun 2023.

Tabel 1.1 Persentase Pekerja Disabilitas Indonesia Menurut Status Pekerjaan Tahun 2022-2023

Status Pekerjaan Utama	Tahun	
	2022	2023
Berusaha Sendiri	0,81%	0,85%
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar	0,78%	0,79%
Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	0,55%	0,64%
Buruh/karyawan/pegawai	0,23%	0,26%
Pekerja bebas di pertanian	0,66%	0,54%
Pekerja bebas di nonpertanian	0,39%	0,32%
Pekerja keluarga/tidak dibayar	0,67%	0,62%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, jumlah pekerja disabilitas di Indonesia mengalami perubahan dari tahun 2022 hingga 2023 berdasarkan status pekerjaan utamanya. Jika dilihat berdasarkan sektor pekerjaan, pekerja disabilitas pada sektor formal menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan sektor informal. Pada tahun 2022, proporsi pekerja disabilitas di sektor formal tercatat sebesar 0,78%, kemudian meningkat menjadi 0,90% pada tahun 2023 yang menunjukkan peningkatan sebesar 0,12%. Sebaliknya, pekerja disabilitas di sektor informal tetap mendominasi meskipun mengalami penurunan sebesar 0,19% dengan proporsi 3,31% pada tahun 2022, dan turun menjadi 3,12% pada tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas bekerja pada sektor informal.

Rendahnya proporsi disabilitas yang bekerja pada sektor formal mengindikasikan bahwa masih adanya hambatan dalam memasuki pasar kerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Indonesia mempertegas komitmen globalnya dengan meratifikasi *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD) melalui UU Nomor 19 Tahun 2011 Tentang “Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas” (Gunawan & Rezki, 2022). Pasal 27 UNCRPD mengamanatkan promosi pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik dan swasta melalui berbagai upaya, seperti kebijakan afirmatif, insentif, dan langkah-langkah lainnya.

Sebagai bentuk konkret dari komitmen global tersebut, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-undang No 8 tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas yang menyatakan komitmennya untuk melindungi dan menjamin hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah berupaya mendorong agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi lebih tinggi lagi sebagai pekerja di sektor formal melalui UU Nomor 8 Tahun 2016 (Rohmah et al., 2023). Dalam peraturan tersebut, pemerintah menjamin kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan. Pasal 11 UU Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja dan berwirausaha tanpa diskriminasi.

Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam aspek pekerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas perlu digarisbawahi yaitu meliputi hak-hak sebagai berikut:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 direalisasikan melalui penetapan kuota khusus bagi tenaga kerja disabilitas, baik dalam sektor pemerintahan maupun swasta. Menurut pasal 53 UU Nomor 8 tahun 2016, pemerintah dan BUMN/D diwajibkan merekrut penyandang disabilitas paling sedikit sebesar 2% dari total jumlah pegawai. Sementara itu, perusahaan swasta diwajibkan menyediakan kuota sebesar 1% dari total tenaga kerja untuk disabilitas.

Tabel 1.2 Jumlah Pekerja Disabilitas Menurut Provinsi di Indonesia

Provinsi	Jumlah Pekerja Disabilitas
Jawa Tengah	1.163.836
Jawa Barat	1.101.220
Jawa Timur	997.308
Sumatera Utara	435.480
Lampung	300.076

Sumber: Kemnaker, 2022

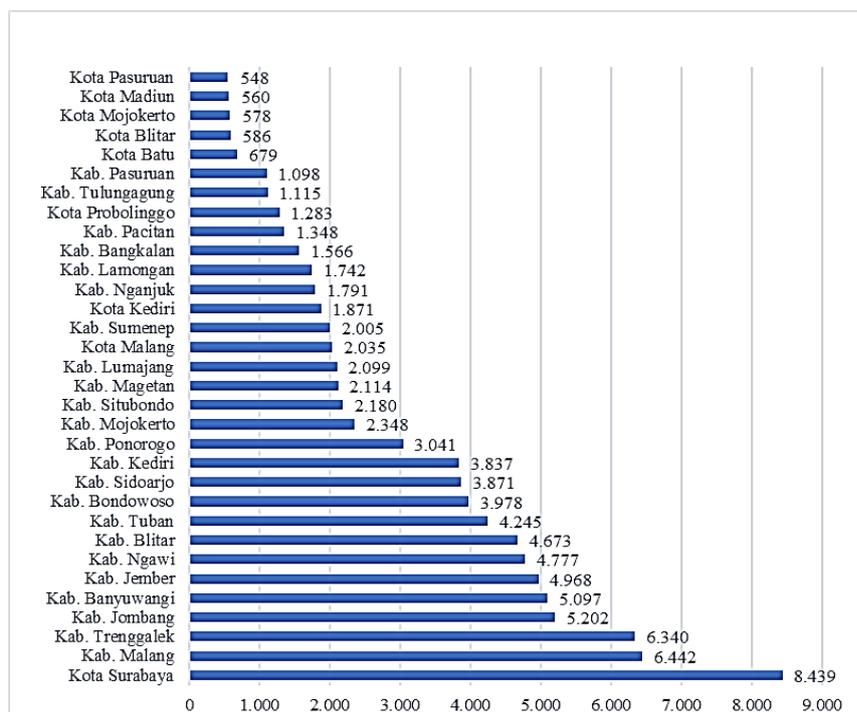
Data di atas merupakan lima provinsi dengan jumlah pekerja disabilitas terbanyak di Indonesia. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa Jawa Timur sebagai provinsi dengan jumlah pekerja penyandang disabilitas tertinggi ketiga di Indonesia. Jawa Timur memberikan kontribusi dalam partisipasi tenaga kerja disabilitas di tingkat nasional.

Jawa Timur menjadi salah satu provinsi yang menjamin kesempatan dan kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas di dunia kerja. Hal ini diperkuat dengan diberikannya penghargaan nasional oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia kepada Gubernur Provinsi Jawa Timur atas upayanya dalam menghargai, melindungi, dan mewujudkan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang inklusif. Dilansir dari laman berita *jatimprov.go.id*, penghargaan ini mencerminkan perhatian besar Provinsi Jawa Timur terhadap program ketenagakerjaan yang inklusif bagi kelompok disabilitas.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki peraturan daerah yang mengatur hak penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Peraturan tersebut memaparkan dengan jelas bahwa pemerintah Provinsi Jawa Timur memberikan kesempatan yang sama untuk penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Ayat 1. Kesempatan mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas ditekankan kembali dalam pasal 16 Ayat 3 yang berbunyi, “Pemerintah Daerah Provinsi, pelaku usaha dan/atau masyarakat yang memiliki 100 pekerja wajib mempekerjakan minimal satu orang penyandang disabilitas yang

memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan.”

Dengan adanya peraturan tersebut, menegaskan bahwa setiap daerah di provinsi Jawa Timur wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal satu orang di setiap instansi sebagai wujud memberikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Grafik di bawah ini menggambarkan distribusi penyandang disabilitas pada kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.



Gambar 1.2 Grafik Jumlah Disabilitas di Jawa Timur Berdasarkan Kabupaten/Kota Tahun 2023

Sumber: Satu Data & BPS, 2024 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan data di atas, Kota Surabaya menempati posisi teratas dengan jumlah penyandang disabilitas terbanyak di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023, yaitu sebanyak 8.439 orang. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan dengan kota dan kabupaten lainnya. Dominasi Kota Surabaya ini tidak terlepas dari statusnya sebagai ibukota Provinsi Jawa Timur dengan populasi penduduk terbanyak se-Jawa Timur (BPS, 2023).

Kota Surabaya menjadi pusat perekonomian dimana sebagian besar industri dan lapangan kerja berada, sehingga menjadi sasaran bagi para pencari kerja, termasuk penyandang disabilitas. Sebagai ibu kota provinsi, Surabaya memiliki daya tarik bagi penduduk yang berasal dari daerah maupun provinsi lain untuk mencari pekerjaan (Larasati et al., 2024).

Tabel 1.3 Jumlah Penyandang Disabilitas di Kota Surabaya Tahun 2024

Jenis Disabilitas	Jumlah
Tuna Netra	784
Tuna Wicara	386
Tuna Daksa	2.057
Tuna Rungu	1.112
Disabilitas Mental	4.100
Total	8.439

Sumber: Publikasi Statistik Sektoral Kota Surabaya, 2024

Berdasarkan data di atas, penyandang disabilitas di Kota Surabaya mencapai 8.439 jiwa, sehingga menjadi kota dengan jumlah penyandang disabilitas tertinggi di provinsi Jawa Timur. Pemerintah Kota Surabaya perlu meningkatkan perhatian terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas, khususnya dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Didukung oleh penelitian Britania & Widiyarta (2023) bahwa Pemerintah Kota Surabaya memiliki kewajiban untuk menjamin kesetaraan peluang kerja bagi semua warganya, termasuk penyandang disabilitas.

Memberikan kepercayaan dan kesempatan kerja yang setara kepada penyandang disabilitas merupakan upaya dalam memenuhi hak penyandang disabilitas (Simarmata et al., 2021). Pemerintah Kota Surabaya terus berupaya memastikan penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang setara dalam dunia kerja. Hal ini didukung dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota (Perwali) Surabaya Nomor 9 Tahun 2024 Tentang “Penyelenggaraan Perlindungan Bagi

Disabilitas di Kota Surabaya” yang mengatur mengenai hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, sebagaimana tertuang dalam pasal 14 yang berbunyi, “Penyandang Disabilitas mempunyai hak untuk bekerja di instansi pemerintahan daerah, swasta, dunia usaha, koperasi dan/atau masyarakat tanpa diskriminasi atas dasar kedisabilitasan.”

Dalam pasal tersebut diketahui bahwa pemerintah menjamin hak disabilitas untuk memperoleh kesempatan bekerja di sektor formal, seperti instansi pemerintahan Kota Surabaya, perusahaan swasta, serta BUMN/BUMD. Terjaminnya hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor formal tanpa diskriminasi merupakan langkah untuk melibatkan penyandang disabilitas dalam dunia kerja guna meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas.

Melalui Peraturan Walikota (Perwali) Surabaya Nomor 9 Tahun 2024 Pemerintah Kota Surabaya berupaya memberikan kuota bagi penyandang disabilitas agar dapat bekerja di sektor formal, salah satunya instansi pemerintah. Seperti yang dilansir dari berita di suarasurabaya.net, Eri Cahyadi selaku Walikota Surabaya mengatakan sebagai berikut:

“Itu saya berharap, jadi nanti setelah selesai SMA atau yang mereka kuliah juga ada. Khusus anak surabaya. Saya minta Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Surabaya, masing-masing OPD kerja di sana disabilitas, kalau ada 70 OPD, minimal dua orang yang kerja, jadi 140. Insya Allah tahun depan mulai. Kita minta dicek, dites yang bisa masuk jadi bagian pemerintah,” (Sumber: <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2022/wali-kota-surabaya-wajibkan-dinas-pekerjakan-dua-lulusan-disabilitas-mulai-2023>, diakses pada 24 Oktober 2024).

Berdasarkan pemberitaan di atas diketahui bahwa Walikota Surabaya mengintruksikan kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk mempekerjakan masing-masing dua

penyandang disabilitas. Seluruh instansi pemerintahan Daerah Kota Surabaya atau sebanyak 73 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya wajib merekrut dua disabilitas dengan ketentuan bahwa penyandang disabilitas yang direkrut merupakan pemegang KTP Surabaya dan lulusan tingkat SMA atau perguruan tinggi. Kebijakan ini dilakukan sebagai upaya memberikan keseimbangan dan hak yang sama kepada penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di sektor formal khususnya di lingkungan pemerintahan daerah Kota Surabaya.

Tolak ukur keberhasilan kebijakan adalah pada implementasinya. Van Meter & Van Horn (1975) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan berlangsung secara linear, dimulai dari kebijakan publik, para pelaksana, hingga kinerja kebijakan tersebut. Sebuah kebijakan yang telah diputuskan tidak akan berhasil atau terwujud jika tidak dilaksanakan dengan baik.

Dalam upaya mengimplementasikan kebijakan hak-hak disabilitas di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Surabaya memberikan kuota bagi penyandang disabilitas agar dapat bekerja di instansi pemerintah. BKPSDM Kota Surabaya telah membuka penerimaan ASN tahun 2021 yang didalamnya terdapat formasi khusus penyandang disabilitas pada formasi CPNS. Hal ini diumumkan melalui situs web dan media sosial dengan jumlah formasi yang sesuai dengan peraturan sebesar 2%, namun minimnya pelamar penyandang disabilitas dalam rekrutmen CASN (Ramadhani et al., 2024). Jika rendahnya jumlah pelamar disabilitas pada formasi khusus yang telah ditetapkan, maka kesenjangan jumlah tenaga kerja antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas di instansi pemerintah Kota Surabaya akan semakin besar.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Instansi Pemerintah Kota Surabaya

	Jumlah Pegawai	Persentase
Non-disabilitas	10.850	99,8%
Disabilitas	27	0,25%
Total	10.877	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya, 2024

Berdasarkan data di atas, jumlah keseluruhan pegawai pemerintah di Kota Surabaya sebanyak 10.877 pegawai. Namun, penyerapan tenaga kerja disabilitas di pemerintahan daerah Kota Surabaya masih rendah, terbukti hanya 27 orang penyandang disabilitas yang bekerja di instansi pemerintah atau setara dengan 0,25% dari jumlah keseluruhan pegawai. Angka ini mencerminkan rendahnya partisipasi penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi pemerintah Kota Surabaya.

Tabel 1.5 Sebaran Pegawai Disabilitas di Instansi Pemerintah Kota Surabaya

No	Instansi	Pegawai Disabilitas
1	Bagian Umum, Protokol dan Komunikasi Pimpinan	1
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2
3	Dinas Lingkungan Hidup	13
4	Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga	1
5	Dinas Pendidikan	1
6	Dinas Sosial	5
7	Inspektorat	2
8	Kecamatan Wonokromo	1
9	Kecamatan Pabean Cantian	1
	Jumlah	27

Sumber: BKPSDM Kota Surabaya, 2024

Berdasarkan data tersebut, dari total 73 instansi pemerintahan yang ada di Kota Surabaya, hanya 9 instansi yang memiliki pegawai dengan disabilitas. Sementara itu, sebanyak 64 instansi di Kota Surabaya tidak memiliki pegawai disabilitas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlibatan penyandang disabilitas dalam sektor pekerjaan formal, khususnya pada instansi pemerintah daerah Kota Surabaya, masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan adanya

masalah bahwa minimnya pelamar penyandang disabilitas dalam rekrutmen CASN menjadi salah satu faktor pendorong terhadap rendahnya angka penyerapan tenaga kerja disabilitas di perangkat daerah Kota Surabaya.

Peraturan-peraturan yang berlaku mewajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun, dalam praktiknya serapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih tergolong rendah (Pratiwi et al., 2023). Hal ini dikarenakan penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai kendala untuk dapat masuk dalam dunia kerja, antara lain perlakuan yang tidak menyenangkan di tempat kerja, aksesibilitas tempat kerja yang belum ramah disabilitas, serta terbatasnya akses terhadap informasi rekrutmen kerja bagi disabilitas (Wicaksono et al., 2023).

Menurut Abdul Majid selaku Ketua LIRA *Disability Care* (LDC), penyandang disabilitas di Surabaya menghadapi kendala dalam memperoleh pekerjaan, sebagaimana yang dilaporkan dalam artikel berita berikut:

“Ada yang kesulitan mencari kerja padahal telah memiliki sertifikat sebagai terapis dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sebelumnya, dua orang penyandang disabilitas H (37) asal Surabaya selatan dan AH (40) asal Surabaya barat mengadu kepada LIRA *Disability Care* (LDC) tentang kesulitan mereka mendapatkan pekerjaan. Kedua difabel tersebut sudah tidak tahu caranya lagi mencari pekerjaan karena terbatasnya informasi dan minimnya akses kepada partisipasi ruang publik.” (Sumber: <https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5031468/penyandang-disabilitas-di-surabaya-sulit-cari-kerja-ketua-knd-dante-rigmalia-angkat-bicara?page=4>, diakses pada 24 Oktober 2024).

Berdasarkan pemberitaan di atas, penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan, meskipun beberapa diantaranya telah memiliki sertifikat keahlian dari BNSP. Keterbatasan informasi dan minimnya akses terhadap partisipasi dalam ruang publik menjadi hambatan utama. Didukung oleh pernyataan Himawan Estu Bagijo, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur,

seperti yang dimuat dalam suarasurabaya.net berikut:

“Beberapa faktor penyebab kurang terserapnya tenaga kerja disabilitas, seperti ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan industri, stigma masyarakat terhadap disabilitas, dan minimnya layanan publik untuk membantu penempatan kerja,” (Sumber: <https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2022/serapan-tenaga-kerja-disabilitas-jatim-naik-tapi-belum-ideal/>, diakses pada 24 Oktober 2024).

Berdasarkan pemberitaan di atas, kurangnya serapan tenaga kerja disabilitas dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti ketidaksesuaian antara keterampilan disabilitas dengan kebutuhan industri. Hal ini karena program pelatihan bagi disabilitas belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan industri. Selain itu, stigma masyarakat terhadap disabilitas masih sangat kuat. Didukung oleh penelitian Larasati et al., (2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja di Pemerintah Kota Surabaya belum sepenuhnya menerima disabilitas yang membutuhkan perhatian khusus.

Pada hasil penelitian terdahulu Putri et al., (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa implementasi UU Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai kendala di Kota Bekasi. Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian antara standar dan sasaran kebijakan dengan regulasi yang berlaku, serta belum optimalnya fungsi sumber daya manusia dalam mendukung implementasi kebijakan.

Didukung dengan penelitian Rohmah et al., (2023) yang menemukan bahwa kebijakan kuota pekerja disabilitas yang diterapkan oleh pemerintah daerah Kebumen belum berjalan dengan baik. Pemenuhan hak pegawai disabilitas masih terbatas pada penyediaan *ramp* dan kursi roda, tanpa adanya fasilitas seperti toilet khusus disabilitas atau alat pendukung kerja lainnya.

Alizah et al., (2023) dalam penelitiannya menyoroti hambatan dalam ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, seperti terbatasnya kesempatan kerja bagi disabilitas karena hanya beberapa posisi yang dianggap sesuai, adanya ketidaksesuaian kompetensi antara penyandang disabilitas dan persyaratan kerja, kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi disabilitas, serta minimnya pelatihan bagi perusahaan untuk menempatkan pekerja penyandang disabilitas pada unit kerja yang sesuai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, rendahnya angka tenaga kerja disabilitas mencerminkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang mengatur kuota pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah dengan realisasinya di lapangan. Untuk menganalisis implementasi kebijakan ini berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menggunakan model implementasi kebijakan Van Meter & Van Horn. Van Meter & Van Horn (1975) mengidentifikasi enam variabel utama yang berperan dalam mempengaruhi kinerja kebijakan, yaitu: 1) standar dan sasaran kebijakan; 2) sumber daya; 3) karakteristik organisasi pelaksana; 4) komunikasi antarorganisasi; 5) sikap para pelaksana; serta 6) Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai implementasi kebijakan kuota tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di instansi pemerintah daerah Kota Surabaya menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Van Meter & Van Horn (1975) dalam penelitian yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Kuota Minimal 2% Pekerja Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Kebijakan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik peneliti, akademisi, serta masyarakat, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kebijakan publik khususnya dalam implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas untuk memberikan kesempatan kerja yang setara dengan non-disabilitas di lingkungan pemerintah Kota Surabaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, pengetahuan, dan wawasan penulis terkait kebijakan publik dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui implementasi kebijakan kuota pegawai penyandang disabilitas di instansi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini

disusun sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar sarjana pada program studi Administrasi Publik.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi akademik bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya dalam kajian kebijakan publik, serta dapat dijadikan bahan referensi oleh akademisi terutama mahasiswa Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik.

3. Bagi Pemerintah Kota Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang wawasan, masukan, serta bahan rekomendasi bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam mengimplementasikan kebijakan kuota penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi pemerintahan.