



Implementasi Kebijakan Hak Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Swasta Kota Banjarmasin

Nengsih¹⁾, Budi Suryadi²⁾

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

Ayhunengsih97@gmail.com¹⁾

Budisuryadi@ulm.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta kota Banjarmasin, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode emansipatoris dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun pengecekan keabsahan data dilakukan melalui cara triangulasi sumber. Teknik analisis data menggunakan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta kota Banjarmasin telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya efektif sesuai dengan teori Jurgen Habermas. Hal ini dapat dilihat dari tiga indikator yang sudah cukup baik yaitu emansipasi sosial, distorsi komunikatif dan ideologi dominan. Tiga indikator lainnya masih kurang baik yaitu kesadaran kritis, tindakan komunikatif dan partisipasi demokratis. Faktor pendukung implementasi kebijakan ini antara lain ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, serta dukungan dari birokrasi. Faktor penghambat mencakup komunikasi yang kurang baik, fasilitas kantor yang tidak ramah segala jenis disabilitas, serta pemahaman pelaksana kebijakan yang masih terbatas.

Kata kunci: Hak Pekerja, Implementasi, Kebijakan, Penyandang Disabilitas

Abstract

This study aims to evaluate the implementation of the policy of workers' rights for people with disabilities in the private sector of Banjarmasin city and to identify the factors that support and hinder its implementation. This type of research is qualitative research with emancipatory methods with data collection techniques, namely interviews, observations, and documentation. The checking of data validity is carried out through source triangulation. Data analysis techniques use data condensation, data presentation, and concluding. The results of the study indicate that the implementation of the policy of workers' rights for people with disabilities in the private sector of Banjarmasin city has been implemented but has not been fully effective following Jurgen Habermas' theory. This can be seen from three indicators that are quite good, namely social emancipation, communicative distribution, and dominant ideology. The other three indicators are still not good, namely critical awareness, communicative action, and democratic participation. Supporting factors for the implementation of this policy include the availability of adequate human resources and support from the bureaucracy. Inhibiting factors include poor communication, office facilities that are not friendly to all types of disabilities, and limited understanding of policy implementers.

Key words: Workers' Rights, Implementation, Policy, Disabilities.

PENDAHULUAN

Setiap individu yang hidup di dunia ini memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya sebagai manusia, yang harus dihargai, dihormati, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah serta masyarakat demi menjaga martabat dan kehormatan manusia. Namun, dalam pelaksanaan hak asasi manusia, sering kali terjadi pelanggaran baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak. Atau dapat berupa akibat dari kelalaian yang berujung pada pengurangan, pembatasan, atau pencabutan hak-hak asasi manusia yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Pelanggaran hak asasi manusia ini sering terjadi, terutama terhadap mereka yang memiliki keterbatasan, baik dalam aspek ekonomi maupun kondisi fisik dan mental.

Manusia yang memiliki hambatan dalam aspek fisik dan mental umumnya dikenal sebagai penyandang disabilitas. Seseorang dengan disabilitas cenderung mengalami gangguan permanen pada aspek fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang menyebabkan berbagai rintangan selama interaksi sosial, sehingga mengganggu partisipasi aktif mereka dalam kehidupan sosial. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disabilitas dibagi menjadi empat jenis yaitu fisik, mental, intelektual, dan sensorik.

Disabilitas fisik merujuk pada gangguan fungsi gerak tubuh, yang mencakup kondisi seperti amputasi, kelumpuhan, paraplegia, cerebral palsy (CP), serta dampak dari stroke, kusta dan kondisi tubuh yang lebih kecil dari ukuran normal. Sementara itu disabilitas mental didefinisikan sebagai gangguan pada fungsi berpikir, emosi, dan perilaku, yang meliputi : a) masalah psikososial seperti skizofrenia, bipolar, depresi, kecemasan, dan gangguan kepribadian; serta b) disabilitas perkembangan yang mempengaruhi interaksi sosial, termasuk autisme dan hiperaktivitas. Disabilitas intelektual diartikan sebagai gangguan pada fungsi kognitif akibat tingkat kecerdasan yang di bawah rata-rata, yang mencakup kesulitan belajar, disabilitas intelektual ringan (mental retardation), dan sindrom down. Di sisi lain, disabilitas sensorik, yang dibagi menjadi disabilitas pendengaran dan penglihatan, berarti adanya gangguan pada salah satu fungsi indra, seperti disabilitas penglihatan (netra), disabilitas pendengaran (rungu), dan disabilitas bicara.

Penyandang disabilitas memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan individu lainnya yang tidak memiliki disabilitas. Sebagai bagian dari masyarakat Indonesia, mereka berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan warga negara lainnya, tanpa mengalami diskriminasi atau pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan perlindungan khusus kepada penyandang disabilitas guna mencegah berbagai bentuk diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

Salah satu hak yang paling mendasar adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan, baik di perusahaan milik negara, daerah, maupun perusahaan swasta. Pelanggaran terhadap hak ini terus berlangsung karena peraturan yang ada belum sepenuhnya diterapkan dan diimplementasikan dengan tanggung jawab oleh pihak-pihak terkait. Padahal, penyandang disabilitas dan individu tanpa disabilitas seharusnya memiliki kesempatan dan hak yang setara untuk memperoleh pekerjaan, baik di sektor badan usaha milik negara dan daerah maupun perusahaan swasta.

Diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas seringkali menyebabkan sebagian besar keluarga penyandang disabilitas terperosok dalam kemiskinan. Menurut Harper (2009), sekitar 20% dari orang-orang paling miskin di dunia adalah penyandang disabilitas. Di negara-negara berkembang, 98% anak-anak penyandang disabilitas tidak mendapatkan pendidikan formal, sementara 30% anak-anak jalanan di dunia adalah penyandang disabilitas. Selain itu tingkat melek huruf di kalangan penyandang disabilitas dewasa sangat rendah, yaitu hanya 3%. Dalam konteks negara Indonesia, berdasarkan data Kemenko PMK pada tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia 22,97 juta jiwa atau setara dengan 8,5% jumlah penduduk Indonesia. Data menunjukkan bahwa di Indonesia, jumlah pekerja disabilitas masih sangat rendah, dengan hanya sekitar 720.748 orang yang terdaftar sebagai pekerja pada tahun 2022, yang mencakup 0,53% dari total populasi pekerja (BPS, 2023).

Hak yang setara bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain : (1) UU No. 4 tahun 1998 Tentang Penyandang Cacat; (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (3) UU No. 19 tahun 2011 tentang ratifikasi UNCPRD; (4) UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Peraturan-peraturan ini menegaskan pentingnya kesamaan hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja yang layak demi keberlanjutan hidup mereka. Salah satu bentuk kebijakan afirmatif yang diberikan oleh pemerintah tercermin dalam ketentuan pasal 35 Peraturan Daerah (Perda) Kota Banjarmasin No. 3 tahun 2022 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yakni:

“Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik daerah wajib menyediakan formasi pekerjaan dan mempekerjakan untuk Penyandang Disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah formasi yang telah ditetapkan sesuai dengan kompetensi, mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerja paling sedikit 100 (seratus) orang. “

Berdasarkan data yang diperoleh penyandang disabilitas yang tinggal di Kota Banjarmasin sebanyak 3.897 jiwa. Dengan lima kecamatan di Kota Banjarmasin maka tersebar di Banjarmasin Barat (1052), Banjarmasin Selatan (1190), Banjarmasin Tengah (490), Banjarmasin Utara (586) dan Banjarmasin Timur sebanyak (579). Berdasarkan pada usia produktivitas untuk bekerja yaitu dari usia 15 sampai 65 Tahun maka tercatat 1252 perempuan usia kerja dan 1530 laki-laki usia kerja (Roadmap Banjarmasin kota Inklusi, 2019)

Penyandang disabilitas terus menghadapi rintangan besar dalam mendapatkan pekerjaan. Tingkat pengangguran untuk penyandang disabilitas usia produktif (15-65 Tahun) di Banjarmasin berada pada angka 70%. Berikut adalah data status aktivitas penyandang disabilitas berdasarkan usia produktif 15-65 tahun di Kota Banjarmasin:

Tabel 1.

Data status aktivitas penyandang disabilitas berdasarkan usia produktif 15 sampai 65 Tahun

Aktivitas	Jumlah
Bekerja	22,07 % (614)
Pelatihan	0,18% (5)
Belajar	3.99% (111)
Tidak ada kegiatan	73,86% (2055)

Sumber: Kota Banjarmasin sebuah profil kota ramah disabilitas

Berdasarkan dari data Dinas Sosial Kota Banjarmasin pada tahun 2022, terdapat sekitar 1.025 penyandang disabilitas yang terdaftar dalam kategori Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Namun, keterlibatan mereka dalam angkatan kerja, terutama di sektor swasta masih sangat terbatas. Sektor swasta memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja dan mendukung inklusi sosial penyandang disabilitas, namun banyak perusahaan yang belum menerapkan kebijakan yang mendukung (BPS, 2023; Katadata, 2023;)

Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya implementasi kebijakan ini di sektor swasta meliputi kurangnya pemahaman tentang pentingnya inklusi disabilitas, minimnya fasilitas yang ramah disabilitas, dan stigma yang masih ada di kalangan pengusaha mengenai kemampuan penyandang disabilitas (Rachmawati, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas diterapkan di sektor swasta di Kota Banjarmasin, serta untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada dalam implementasinya.

Berdasarkan data dari Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin pada tahun 2023 hanya terdapat tiga perusahaan yang memiliki tenaga kerja disabilitas dengan total pekerja disabilitas sebanyak sebelas orang. Dari tinjauan literatur, ada dua hal yang akan

dieksplorasi yaitu, bahasan tentang implementasi hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta, dan faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi tersebut di kota Banjarmasin.

Untuk mengisi kekosongan (gap) riset yang ada dan melihat pentingnya pemenuhan hak pekerja ini bagi penyandang disabilitas di sektor swasta, maka penelitian ini akan membahas tentang implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di kota Banjarmasin. Mengapa dipusatkan di kota Banjarmasin karena kota Banjarmasin merupakan salah satu kota pertama di Indonesia yang menuju kota inklusi kota ramah disabilitas. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di kota Banjarmasin. Selain itu riset ini juga mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di Kota Banjarmasin.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode emansipatoris untuk mengetahui implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian advokasi, jenis penelitian ini berfokus pada pemberdayaan kelompok marginal (penyandang disabilitas) dengan menghasilkan temuan yang dapat digunakan untuk mendorong kebijakan yang lebih inklusif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Trio Motor, PT. Maju Perkasa Indonesia (Café California), PT. Kalimantan Multimedia, dan PT. Penta Valent Banjarmasin. Adapun fokus penelitian ini adalah hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di Kota Banjarmasin dengan menggunakan teori kritis Jurgen Habermas (1981), yang terdiri dari enam indikator yaitu, kesadaran kritis, tindakan komunikatif, distorsi komunikasi, ideology dominan dan hegemoni, emansipasi sosial, dan partisipasi demokratis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti yang kita ketahui bahwa kondisi disabilitas merupakan kondisi yang rentan akan diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari utamanya dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari dengan bekerja. Dengan adanya kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di pemerintahan dan swasta mampu mewujudkan kehidupan yang lebih layak bagi disabilitas. Pembahasan dari hasil penelitian ini merupakan interpretasi atau penggambaran hasil penelitian yang didapatkan di lapangan dan penafsiran terhadap hasil akhir dalam melakukan pengujian data dengan konsep para ahli, dan teori sehingga bisa mengembangkan teori serta mendeskripsikan hasil data penelitian dan fakta di lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan indikator teori Jurgen Habermas, model ini menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan kebijakan dapat diukur dengan enam indikator yang saling berkaitan.

A. Kesadaran Kritis

Kesadaran kritis merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menyadari, memahami, dan mengkritisi struktur sosial yang menindas mereka. Kesadaran kritis adalah tahap tertinggi dari kesadaran manusia, di mana individu telah mampu untuk mengidentifikasi ketidakadilan dan ketimpangan sosial yang dialaminya, menganalisis akar penyebab ketidakadilan tersebut dan bertindak secara kolektif untuk mengubah keadaan (Widhawati, 2019).

Dimensi kesadaran kritis ditentukan oleh seberapa jauh penyandang disabilitas, perusahaan, dan pemerintah memahami serta bertindak terhadap kebijakan hak pekerja disabilitas. Pekerja penyandang disabilitas, perusahaan dan juga pemerintah tidak memahami dengan baik hak-hak apa saja yang dimiliki oleh pekerja disabilitas. Hal ini mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja disabilitas dengan maksimal. Rendahnya tingkat kesadaran penyandang disabilitas akan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dalam bekerja dilatarbelakangi oleh kesadaran dari pihak perusahaan dan pemerintah yang juga rendah. Hal ini berlaku pada perusahaan yang telah

memiliki pekerja disabilitas maupun yang belum mempekerjakan pekerja disabilitas. Berdasarkan uraian ini terlaksana dengan kurang baik. Dikarenakan kesadaran kritis belum ada pada pekerja disabilitas, perusahaan maupun pemerintah dalam upaya pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas di sektor swasta kota Banjarmasin.

B. Tindakan Komunikatif

Tindakan Komunikatif adalah konsep sentral dalam teori kritis Jurgen Habermas, yang menekankan bahwa komunikasi yang ideal harus bersifat rasional, bebas dari dominasi, dan bertujuan mencapai pemahaman bersama. Dalam tindakan komunikatif setiap partisipan harus memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara dan didengarkan tanpa tekanan dan manipulasi. Jika komunikasi berlangsung secara adil dan rasional, maka perubahan sosial yang lebih inklusif dan berkeadilan bisa terwujud (Maudina, 2022)

Berdasarkan teori dari Jurgen Habermas dengan hasil penelitian ditemukan bahwa di perusahaan tidak terjalin komunikasi yang sesuai dengan prinsip tindakan komunikatif, dikarenakan komunikasi yang ada belum mampu membantu menciptakan ruang komunikasi yang lebih terbuka dan setara sehingga kebijakan belum dapat berjalan secara efektif, inklusif dan berkelanjutan. Pemerintah daerah sejauh ini tidak memberikan ruang bagi pekerja penyandang disabilitas untuk menyuarakan hal-hal yang mereka butuhkan sebagai tenaga kerja, pemerintah daerah juga tidak memberikan ruang komunikasi ataupun dialog dengan perusahaan untuk menyampaikan kewajiban perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas.

C. Distorsi Komunikasi

Distorsi komunikasi adalah kondisi di mana komunikasi tidak berjalan dengan ideal karena adanya hambatan yang membuat suatu pihak tidak bisa menyampaikan pendapatnya secara bebas dan setara. Distorsi komunikasi ini muncul ketika ada ketimpangan kekuasaan, manipulasi, tekanan ideologis atau kepentingan tertentu yang mendominasi proses komunikasi, sehingga menghalangi terciptanya pemahaman yang rasional dan adil (Muchtari, 2019).

Pada perusahaan yang telah memiliki pekerja disabilitas dalam hal ini PT Trio Motor, PT Maju Perkasa Indonesia Pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan telah diberikan ruang untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja, walaupun perusahaan belum dengan signifikan memberikan hak khusus bagi pekerja penyandang disabilitas. Sedangkan di PT Penta Valent dan PT Kalimantan Multimedia, ditemukan bahwa belum ada dukungan yang diberikan oleh implementor dalam pelaksanaan kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas ini dikarenakan belum ada himbauan resmi dari pemerintah untuk melaksanakan kebijakan.

D. Ideologi Hegemoni dan Dominan

Ideologi dominan adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang oleh kelompok berkuasa dan digunakan untuk mempertahankan status quo dalam masyarakat. Konsep ini berkaitan dengan bagaimana kelompok dominan mempengaruhi cara berpikir masyarakat, sehingga ideology mereka diterima sebagai sesuatu yang wajar, alami dan tidak perlu dipertanyakan. Dalam teori kritis, ideologi dominan sering kali menyembunyikan ketidakadilan sosial, sehingga kelompok yang terpinggirkan seperti penyandang disabilitas tidak menyadari bahwa mereka sebenarnya mengalami penindasan atau marginalisasi (Habermas, 1984).

Berdasarkan teori dari Jurgen Habermas dengan hasil penelitian ditemukan bahwa di perusahaan masih terdapat bias dan prasangka oleh pihak perusahaan kepada pekerja disabilitas. Pendapat akan ketidakmampuan disabilitas bekerja secara produktif, dan maksimal merupakan hambatan dalam pemenuhan hak pekerja disabilitas, sehingga hal ini tidak berjalan sesuai dengan teori. Pada perusahaan yang belum memiliki pekerja disabilitas stigma bahwa disabilitas tidak dapat bekerja secara produktif dalam proses penerimaan kerja merupakan hal yang masih melandasi sulitnya pekerja disabilitas diterima untuk bekerja.

E. Emansipasi Sosial

Emansipasi sosial merujuk pada proses pembebasan individu atau kelompok dari dominasi, ketidakadilan, dan struktur sosial yang menindas. Habermas menekankan bahwa emansipasi sosial dapat dicapai melalui rasionalitas komunikasi, di mana individu dapat berpartisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan tanpa adanya distorsi komunikasi atau tekanan dari pihak yang lebih kuat (Aslinda, 2014).

Berdasarkan teori Jurgen Habermas dengan hasil penelitian ditemukan bahwa pada perusahaan PT Maju Perkasa Indonesia dan PT Trio Motor terdapat kesesuaian antara teori dengan kondisi di perusahaan, emansipasi sosial telah terlaksana yaitu dengan memenuhi kuota pekerja disabilitas di perusahaan yaitu minimal 1 persen, dan juga menyediakan fasilitas kerja untuk pekerja disabilitas. Sejauh ini pada PT Maju Perkasa Indonesia kuota kerja telah terpenuhi walaupun fasilitas kerja belum maksimal. Begitupula dengan PT Trio Motor, kuota pekerja disabilitas di perusahaan telah mencapai dua persen dengan fasilitas kerja disiapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sedangkan pada dua perusahaan yang belum memiliki pekerja disabilitas emansipasi sosial masih sulit dilaksanakan.

F. Partisipasi Demokrasi

Partisipasi demokratis adalah konsep yang menekankan keterlibatan aktif individu dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Habermas mengembangkan konsep demokrasi deliberatif yaitu sistem di mana keputusan diambil melalui diskusi rasional yang inklusif dan bebas dari dominasi kekuasaan (Abdur, 2023).

Berdasarkan teori Jurgen Habermas dengan hasil penelitian ditemukan bahwa dalam pelaksanaan kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta pada perusahaan PT Maju Perkasa Indonesia, PT Trio Motor, PT Penta Valent, dan PT Kalimantan Multimedia belum terjadi kesesuaian dengan teori dikarenakan tidak adanya bentuk ruang diskusi maupun dialog yang diberikan kepada perusahaan maupun pekerja disabilitas agar dapat terlibat dalam perumusan kebijakan terkait hak-hak pekerja disabilitas.

Dari seluruh penjabaran hasil penelitian pada keenam indikator diatas, maka tabel dibawah memberikan rekapitulasi mengenai indikator pelaksanaan kebijakan hak pekerja penyandang disabilitas di sektor swasta Kota Banjarmasin. Adapun tabelnya sebagai berikut:

Tabel 2

Rekapitulasi keenam indikator keberhasilan Implementasi Kebijakan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Swasta di Kota Banjarmasin di Perusahaan PT Trio Motor, PT Maju Perkasa Indonesia

Implementasi Kebijakan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Swasta di Kota Banjarmasin	Kriteria	
	Baik	Kurang Baik
Kesadaran kritis		√
Tindakan Komunikatif		√
Distorsi Komunikatif	√	
Ideology Dominan dan Hegemoni		√
Emansipasi Sosial	√	
Partisipasi Demokratis		√

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Tabel 3

Rekapitulasi keenam indikator keberhasilan Implementasi Kebijakan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Swasta di Kota Banjarmasin di Perusahaan PT Penta Valent dan PT Kalimantan Multimedia

Implementasi Kebijakan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Swasta di Kota Banjarmasin	Kriteria	
	Baik	Kurang Baik
Kesadaran kritis		√
Tindakan Komunikatif		√
Distorsi Komunikatif		√
Ideology Dominan dan Hegemoni		√
Emansipasi Sosial		√
Partisipasi Demokratis		√

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi keenam indikator keberhasilan implementasi kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di perusahaan PT Trio Motor, PT Maju Perkasa Indonesia, PT Kalimantan Multimedia dan PT Penta Valent, terdapat perbedaan jika dilihat dari keberhasilan dalam melaksanakan kebijakan. Implementasi kebijakan Hak Pekerjaan bagi penyandang disabilitas, di PT Trio Motor, PT Maju Perkasa Indonesia, pelaksanaan kebijakan sudah terlaksana walau belum begitu baik, emansipasi sosial yang telah menunjukkan perkembangan kearah inklusif serta ideologi yang tidak dominan dari pihak pengusaha. Meskipun masih banyak kekurangan dalam pengimplementasian kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas yaitu fasilitas perusahaan yang terbatas untuk segala jenis disabilitas, pengetahuan akan kebijakan yang masih kurang, komunikasi yang belum baik antara pemerintah dengan perusahaan serta lingkungan pelaksanaan kebijakan belum mendukung cukup memberikan pengaruh besar dalam pelaksanaan kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas (Bank, 2022). Sedangkan implementasi kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di PT Penta Valent dan PT Kalimantan Multimedia belum terlaksana sama sekali. Komunikasi yang tidak efektif, sumber daya yang belum mencukupi, fasilitas kantor yang belum ramah disabilitas serta kurangnya pengetahuan akan kebijakan menjadi faktor penting belum terlaksananya kebijakan ini. Dilihat dari empat perusahaan yang diteliti, dua perusahaan telah melaksanakan kebijakan dengan cukup baik walau masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki.

Faktor pendukung dalam implementasi kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta kota Banjarmasin adalah adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam tenaga kerja disabilitas serta perusahaan yang memberikan respon yang baik terkait pelaksanaan kebijakan ini. Adapun yang menghambat pelaksanaan kebijakan ini adalah komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara pemerintah daerah, perusahaan dan pekerja disabilitas yang mengakibatkan pemahaman perusahaan akan kebijakan masih sangat terbatas, dan juga menimbulkan bias atau stigma negative terhadap pekerja disabilitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan di lapangan, implementasi kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di kota Banjarmasin yang diteliti di perusahaan PT Trio Motor, PT Maju Perkasa Indonesia sudah terlaksana dengan cukup baik, dari enam indikator yang digunakan, dua indikator menunjukkan hasil cukup baik sementara empat indikator lainnya masih kurang optimal. Sedangkan di PT Penta Valent dan PT Kalimantan Multimedia keenam indikator tidak menunjukkan hasil yang baik .

Kebijakan hak pekerja bagi penyandang disabilitas telah terlaksana dalam dua perusahaan yang diteliti walaupun belum terlaksana dengan baik. Adapun hal-hal yang mendukung pelaksanaan kebijakan ini yaitu, emansipasi sosial yang telah mengarah kearah yang lebih inklusif, serta sumber daya pekerja disabilitas yang bekerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan kebijakan ini adalah kesadaran dari pihak pekerja disabilitas, perusahaan dan pemerintah akan hak-hak pekerja disabilitas masih sangat rendah, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik, dan kurangnya partisipasi sektor swasta dan juga pekerja disabilitas dalam perumusan kebijakan juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor swasta di kota Banjarmasin telah berjalan, namun belum maksimal. Diperlukan peningkatan dalam aspek komunikasi, sumber daya pemahaman implementor serta dukungan yang baik dari lingkungan sosial, politik dan ekonomi untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdur R, A. F. (2023). Implementasi Sistem Merit Di Lembaga Administrasi Negara Indonesia. *JlIP Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7019-7022.
- Anonim. (2017, Maret 2). *Penta Valent Healthcare and Beyond*. Retrieved Oktober 16, 2024, from Penta Valent: <https://www.pentavalent.co.id/>
- Anonim. (2017, Agustus 10). *Triomotor.co.id*. Retrieved Oktober 16, 2024, from Sejarah Trio Motor: <http://triomotor.co.id/sejarah.trio.motor/>
- Aslinda. (2014). Model Koalisi Advokasi Dalam Perubahan Kebijakan Tata Ruang Di Kota Makassar. 631.
- Banjarmasin, W. (2022). *Peraturan Daerah KOTA Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*. Kota Banjarmasin: Provinsi Kalimantan Selatan.
- Bank, W. (2022). *Private Sector and Employment*. World Bank.
- Fot, K. R. (2022). *Rumah Kreatif dan Pintar Hasilkan Banyak Entrepreneur Mandiri*. Banjarmasin: Kalimantan Post.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of communication action volume 1 : Reason and the rationalization of society*. Beacon Press.
- Hardiman, F. (2021). Kritik ideologi: menyingkap kepentingan pengetahuan bersama jurgen habermas, . *Jurnal Filsafat Indonesia*, 142.
- Ketenagakerjaan, K. (2022). *Laporan Tahunan 2021*. Jakarta: Kementerian ketenagakerjaan Indonesia.
- Khan, S. (2019). *Kota Banjarmasin Sebuah Profil Kota Ramah Disabilitas*. Banjarmasin: UNESCO Jakarta.
- L, A. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Pubkik* . Alfabeta.
- Masrudi Muchtar, S. M. (2019). Kajian Evaluasi Penerimaan CPNS Bagi Penyandang Disabilitas Di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Laporan Penelitian*, 12-18.
- Maudina, A. h. (2022). Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016. *Diponegoro Law Journal*, 1-3.
- Monica Kristiani Widhawati, D. (2019). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas



- Fisik. *EMPATI Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 126-138.
- Monica P.R, N. R. (2022). Legislation on Disability and Employment : To What Extent Are Employment Rights Guaranteed For People With Disabilities? *Environmental Research and Public Health*, -.
- Muhaimin A.A, M. F. (2022). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Kota Banjarmasin. *Jejaring Administrasi Publik*, 22-41.
- Rahman, M. (2021, April 8). *Wonderlog*. Retrieved Oktober 16, 2024, from Cafe California: <https://wonderlog.com/place/details/cafe-california>
- Sahoa, C. (2021). Analisis perbandingan kualitas pelayanan publik pada sektor publik dan sektor swasta. *Jurnal USM Law Review*, 728-742.
- Statistik, B. P. (2024). *Kota Banjarmasin Dalam Angka 2024*. Kota Banjarmasin: Badan Pusat Statistik.
- Undang-Undang. (2016). *Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Indonesia, Pemerintah Pusat.
- Wardah, S. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN. *Law Reform*, 225.
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi Teori, Proses, dan Studi Kasus Komparatif*. Cempaka Putih: PT. Buku Seru.
- Yulianto. (2015). *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press.