

Tantangan Dalam Implementasi Kebijakan Tenaga Kerja Disabilitas Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Mutiatur Rizkiah *¹
Siti Puspita Sari ²
Daffa Kautsar ³
Enjum Jumhana ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Bangsa

*e-mail: mutiaturrizkiah@gmail.com¹, sitipuspitasari599@gmail.com², diraakautsar030@gmail.com³, jumhanad@gmail.com⁴

Abstrak

Tantangan implementasi kebijakan tenaga kerja disabilitas berdasarkan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Metode penelitian digunakan adalah analisis kualitatif terhadap dokumen hukum dan wawancara mendalam mengenai pemangku kepentingan-kepentingan yang terkait. Hasil dari penelitian memperlihatkan mengenai tantangan utama terletak pada kurangnya kesadaran, keterbatasan aksesibilitas di tempat kerja, stigma sosial, dan lemahnya pengawasan serta penegakan hukum. Artikel ini merekomendasikan upaya strategis seperti peningkatan pengawasan, pemberian insentif bagi perusahaan, dan penguatan program pelatihan untuk penyandang disabilitas

Kata kunci: Disabilitas, Ketenagakerjaan, Kebijakan Publik, Implementasi, Inklusivitas

Abstract

The challenges of implementing disability labor policies are based on labor law in Indonesia, specifically Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The research method used was qualitative analysis of legal documents and in-depth interviews with relevant stakeholders. The results of the research show that the main challenges lie in lack of awareness, limited accessibility in the workplace, social stigma, and weak supervision and law enforcement. The article recommends strategic efforts such as improving supervision, providing incentives for companies, and strengthening training programs for people with disabilities.

Keywords: Disability, Employment, Public Policy, Implementation, Inclusiveness

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas termasuk kedalam bagian integral yang berasal dari masyarakat dengan hak dalam berbagai aspek kehidupan yang sama dengan yang lainnya, termasuk hak untuk bekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang Disabilitas mempunyai landasan hukum untuk perlindungan dan penyediaan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang dari disabilitas. Namun, realitas menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara kebijakan yang dirancang dan pelaksanaannya di lapangan. Penyandang disabilitas termasuk kelompok minoritas terbesar di dunia, dengan sekitar 15% populasi global atau lebih dari satu miliar orang. Di Indonesia, banyaknya angka penyandang dari disabilitas yaitu 22,5 juta dengan indeks persen sebesar 5% dari populasi, menunjukkan betapa besar kelompok ini. Meskipun demikian, penyandang disabilitas masih menghadapi banyak tantangan dalam dunia kerja, termasuk kurangnya kesadaran, keterbatasan aksesibilitas di tempat kerja, stigma sosial, dan lemahnya pengawasan serta penegakan hukum.

Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang dari Disabilitas serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mewajibkan instansi pemerintah dan swasta untuk mempekerjakan minimal dua persen pegawai dari penyandang disabilitas. Namun, data terbaru menunjukkan bahwa jumlah pekerja disabilitas masih tergolong rendah, hanya mencapai 0,55% dari total tenaga kerja nasional. Data ini menunjukkan dengan jelas

mengenai banyak hal yang harus dilakukan supayaS menciptakan dunia kerja yang inklusif dan setara bagi penyandang disabilitas.

Pentingnya inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak hanya terletak pada memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga pada manfaat sosial dan ekonomi yang lebih luas. Penyandang disabilitas juga memiliki potensi besar untuk berkontribusi di dunia kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan kualitas hidup mereka serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat global. Penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui mengenai masalah mengenai pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dan memberikan saran strategis untuk memperbaiki efektivitas kebijakan tersebut. Kajian ini sangat penting untuk mendorong partisipasi tenaga kerja yang inklusif dan memastikan hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode Kualitatif Deskriptif sebagai menyelidiki penerapan kaidah inklusi di lingkungan kerja bagi individu dengan disabilitas. Pendekatan yang dilakukan memiliki tujuan sebagai gambaran spesifik tentang realitas di lapangan, dengan fokus pada pemahaman konteks, proses, serta faktor-faktor yang memengaruhi penerapan kebijakan inklusi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, termasuk manajer sumber daya manusia, perwakilan organisasi penyandang disabilitas, serta individu dengan disabilitas yang bekerja di berbagai sektor. Selain itu, analisis dokumen dilakukan untuk mengevaluasi kebijakan internal organisasi yang berkaitan dengan inklusi, seperti prosedur rekrutmen, pelatihan, dan fasilitas yang disediakan untuk mendukung karyawan dengan disabilitas.

Analisis Data dalam Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk mengidentifikasi macammacam pola penerapan kebijakan inklusi, hambatan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap individu dengan disabilitas. Analisis ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut:

1. Reduksi Data: Informasi yang didapatkan melalui wawancara serta dokumen disaring untuk memastikan relevansi dengan tujuan penelitian.
2. Kategorisasi: Data yang relevan dikelompokkan berdasarkan tema utama, seperti kebijakan perekrutan, adaptasi tempat kerja, dan sikap kolega terhadap inklusi.
3. Interpretasi: Hasil kategorisasi dianalisis dengan mengaitkan temuan dengan teori atau pendekatan dalam analisis kebijakan, seperti teori legitimasi, keadilan sosial, dan keberlanjutan kebijakan.

Hasil dari Penelitian ini mengidentifikasi ada berbagai macam pola penerapan kebijakan inklusi, termasuk langkah-langkah progresif dalam adaptasi tempat kerja dan pelatihan bagi karyawan, namun juga menemukan tantangan signifikan seperti kurangnya pemahaman manajemen terhadap kebutuhan khusus individu dengan disabilitas, serta hambatan budaya dalam organisasi. Temuan ini memberikan wawasan yang dapat dijadikan dasar untuk rekomendasi kebijakan yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Inklusi tenaga kerja disabilitas merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, setara, dan mendukung bagi individu dengan disabilitas. Konsep ini tidak hanya menekankan pada pemenuhan hak-hak dasar, tetapi juga memastikan bahwa individu dengan disabilitas memiliki akses yang sama terhadap peluang kerja, pengembangan keterampilan, dan pertumbuhan karier, sebagaimana diatur dalam prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan sosial.

Prinsip-prinsip dasar inklusi tenaga kerja disabilitas, yaitu:

1. Kesetaraan Peluang: Memberikan akses yang setara bagi orang-orang dengan disabilitas di semua aspek pekerjaan, termasuk dalam merekrut, melatih, mempromosikan, dan menghargai kinerja.

2. Aksesibilitas: Menciptakan tempat kerja yang mendukung disabilitas, mencakup fasilitas fisik (seperti jalan masuk dan lift) serta akses digital (seperti software pembaca layar).
3. Partisipasi Aktif: Mengajak tenaga kerja disabilitas digunakan dengan aktif sehingga melibatkan proses dari pengambilan keputusan serta memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi secara menyeluruh dalam organisasi.
4. Non-Diskriminasi: Memastikan tidak ada perlakuan tidak adil terhadap pekerja yang memiliki disabilitas, baik dengan cara langsung (penolakan untuk dipekerjakan) maupun cara tidak langsung (tidak ada penyesuaian yang memadai).
5. Adaptasi yang Layak: Memberikan modifikasi yang diperlukan di lingkungan kerja agar individu dengan disabilitas bisa menjalankan tugas mereka dengan baik, seperti jam kerja yang fleksibel, alat bantu khusus, atau perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan.

Definisi Inklusi dan Disabilitas dalam Konteks Ketenagakerjaan

Inklusi dalam ketenagakerjaan adalah upaya membuat lingkungan kerja dengan sifat terbuka, memiliki keadilan yang sama, serta mendukung untuk seluruh individu, termasuk mereka yang berasal dari kelompok yang sering terpinggirkan, seperti penyandang disabilitas. Dalam konteks ini, inklusi berarti:

1. Memberikan peluang yang setara untuk mendapatkan pekerjaan, berpartisipasi dalam aktivitas kerja, dan berkembang secara profesional tanpa diskriminasi.
2. Memastikan aksesibilitas dan adaptasi lingkungan kerja agar semua karyawan, termasuk individu dengan disabilitas, dapat berkontribusi secara penuh dan efektif.
3. Mendorong penghargaan terhadap keragaman dan memperkuat kerja sama melalui penerimaan perbedaan dalam kemampuan, latar belakang, dan kebutuhan.

Inklusi tidak hanya berkaitan dengan partisipasi fisik di tempat kerja, tetapi juga mencakup rasa penerimaan sosial, dukungan organisasi, dan pembentukan budaya yang mendukung keberagaman.

Disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan merujuk pada kondisi fisik, mental, intelektual, serta sensorik pada interaksi mereka sehingga adanya hambatan lingkungan atau sosial bisa membatasi partisipasi penuh dan efektif seseorang pada tempat kerja setara dengan individu lainnya. Definisi ini mencakup berbagai dimensi disabilitas seperti, Kondisi fisik yang memengaruhi mobilitas atau kemampuan fisik, seperti lumpuh, amputasi, atau kelainan tulang. Sensorik atau Gangguan dalam fungsi penglihatan, pendengaran, atau komunikasi. Intelektual dan Kognitif, Gangguan yang memengaruhi proses belajar, konsentrasi, atau pemecahan masalah, seperti disleksia atau gangguan spektrum autisme. Mental dan Psikososial, Kondisi yang memengaruhi kesehatan mental atau kesejahteraan emosional, seperti depresi atau gangguan kecemasan.

Dalam ketenagakerjaan, pendekatan terhadap disabilitas tidak hanya berfokus pada keterbatasan individu, tetapi juga pada bagaimana hambatan eksternal, seperti kebijakan yang tidak inklusif, lingkungan kerja yang tidak aksesibel, atau prasangka sosial yang dapat diatasi untuk memungkinkan partisipasi penuh

Manfaat Sosial dan Ekonomi dari Tenaga Kerja Inklusif

Manfaat sosial dari tenaga kerja inklusif, Peningkatan Kesetaraan dan Pengurangan Diskriminasi. Tenaga kerja inklusif membantu menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keragaman dan kesetaraan. Membuka kesempatan kerja bagi kelompok yang terpinggirkan, termasuk penyandang disabilitas, mengurangi diskriminasi di masyarakat.

Kohesi Sosial yang Lebih Baik Dengan melibatkan individu dari berbagai latar belakang, tenaga kerja inklusif memperkuat solidaritas sosial dan rasa kebersamaan. Interaksi antarindividu yang berbeda meningkatkan pemahaman dan toleransi dalam masyarakat.

Peningkatan Pemberdayaan Individu seperti Memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas membantu mereka merasa dihargai, berkontribusi pada komunitas, dan meningkatkan rasa percaya diri, karena hal tersebut dapat Mengurangi stigma sosial terhadap disabilitas dan meningkatkan penerimaan masyarakat.

Pengurangan Ketimpangan Sosial, Dengan memberikan akses yang setara terhadap pekerjaan, tenaga kerja inklusif membantu mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi. Meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam kehidupan sosial dan ekonomi membantu mewujudkan masyarakat yang lebih adil.

Manfaat Ekonomi

Partisipasi penyandang disabilitas dalam tenaga kerja memberikan manfaat ekonomi yang substansial, baik pada tingkat perusahaan maupun makroekonomi. Studi dari Accenture (2018) menunjukkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja inklusif memiliki kinerja keuangan yang lebih baik, termasuk peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja mengurangi beban ekonomi pada sistem bantuan sosial dan meningkatkan pendapatan pajak pemerintah (WHO, 2011).

Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Hukum dan kebijakan ketenagakerjaan yang relevan di Indonesia mencakup berbagai regulasi yang dirancang untuk mengelola hubungan pada pekerja dengan pemberi kerja, serta memastikan memiliki perlindungan kepada hak-hak dari pekerja, termasuk pekerja dengan disabilitas. Beberapa undang-undang serta peraturan yang relevan yaitu:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan termasuk kedalam dasar hukum utama yang mengelola berbagai aspek hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa aspek yang diatur pada UU ini, seperti Perjanjian Kerja: Aturan mengenai jenis perjanjian kerja, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hak dan Kewajiban Pekerja: Menjamin hak-hak pekerja terkait upah, waktu kerja, cuti, serta jaminan sosial. Pengupahan: Pengaturan tentang upah minimum, kenaikan upah, dan pembayaran upah. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Menjamin perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Mengatur prosedur dan hak-hak pekerja dalam hal terjadinya PHK.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas berfokus pada pengaturan hak-hak penyandang disabilitas di berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Beberapa poin penting dalam UU ini, yaitu; Kesetaraan Peluang: Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan sosial. Aksesibilitas: Menyediakan aksesibilitas di tempat kerja untuk penyandang disabilitas, baik dalam hal fisik maupun teknologi. Perlindungan Kerja: Penyandang disabilitas berhak memperoleh perlindungan hukum dalam hubungan kerja dan tidak boleh didiskriminasi dalam proses rekrutmen atau dalam pekerjaan. Fasilitas dan Akomodasi: Pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan akomodasi yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas dalam bekerja.

Aturan pelaksanaan dan kebijakan pemerintah lainnya, selain undang-undang, terdapat banyak regulasi pelaksana serta kebijakan pemerintah yang mendukung penerapan undang-undang dalam sektor ketenagakerjaan. Beberapa peraturan yang relevan antara lain:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan: PP ini mengatur pembentukan Unit Layanan Disabilitas

untuk mendukung aksesibilitas dan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas: Permenaker ini memberikan pedoman mengenai pelatihan kerja untuk penyandang disabilitas guna meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka di dunia kerja
3. Kebijakan Pemerintah tentang Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja: Terdapat berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja, seperti program pemberdayaan dan pelatihan untuk penyandang disabilitas.
4. Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Pekerja: Menjamin bahwa semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas, mendapat hak jaminan sosial yang memadai.

Dengan adanya regulasi tersebut, diharapkan hubungan industrial di Indonesia dapat berlangsung secara adil, inklusif, dan melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja penyandang disabilitas.

Kerangka Analisis Implementasi Kebijakan

Teori Implementasi kebijakan publik merupakan proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aktor serta variabel. Dua pendekatan utama dalam analisis implementasi kebijakan adalah model top-down dan model bottom-up.

Model top-down berfokus pada peran pembuat kebijakan dalam proses implementasi. Dalam pendekatan ini, keberhasilan implementasi ditentukan oleh bagaimana kebijakan yang dirumuskan di tingkat atas dilaksanakan oleh pelaksana di tingkat bawah. Beberapa elemen kunci dari model ini meliputi:

1. Komunikasi: Pesan tentang tujuan dan target kebijakan perlu disampaikan dengan tegas kepada semua pihak terkait agar mengurangi kesalahan dalam pelaksanaannya.
2. Sumber Daya: Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik tenaga kerja maupun dana, sangat krusial untuk mendukung realisasi kebijakan.
3. Struktur Birokrasi: Tata organisasi dan proses administrasi berpengaruh terhadap cara kebijakan dilaksanakan.

George C. Edward III mengidentifikasi empat variabel utama yang mempengaruhi implementasi dalam model ini yaitu: Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi atau Sikap Pelaksana, Struktur Birokrasi.

Sebaliknya, Model Bottom-up menekankan pentingnya perspektif pelaksana dan penerima kebijakan dalam proses implementasi. Dalam pendekatan ini, keberhasilan implementasi ditentukan oleh bagaimana kebijakan diterima dan dilaksanakan oleh individu atau kelompok di tingkat lokal. Elemen penting dari model ini mencakup:

- a. Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Keterlibatan masyarakat dan individu lokal dalam pelaksanaan dapat memperkuat efektivitas dan kepentingan kebijakan.
- b. Lingkungan Setempat: Elemen-elemen lokal seperti budaya, ekonomi, dan politik dapat berdampak pada cara kebijakan dijalankan dan diterima oleh warga.

Teori Lain dalam Implementasi Kebijakan

Beberapa teori lain juga memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan:

Teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn: Menawarkan sebuah struktur dengan enam elemen yang berperan dalam efektivitas pelaksanaan, termasuk kriteria dan target

kebijakan, alokasi sumber daya, interaksi antar lembaga, sifat-sifat dari pihak yang melaksanakan, konteks sosial dan politik, serta pandangan dari para pelaksana.

Teori yang diusulkan oleh Mazmanian dan Sabatier: Menyoroti tiga kategori faktor yang berpengaruh pada keberhasilan pelaksanaan: atribut permasalahan, potensi regulasi untuk mengatur pelaksanaan, dan faktor lingkungan yang tidak bersifat undang-undang.

Dengan memahami kedua model ini serta teori-teori tambahan, analisis implementasi kebijakan dapat dilakukan secara lebih komprehensif, mempertimbangkan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan tenaga kerja disabilitas menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya kesadaran, infrastruktur yang tidak memadai, stigma sosial, dan lemahnya pengawasan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk mendukung inklusivitas tenaga kerja disabilitas. Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Berikut adalah beberapa tantangan utama:

- a. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman: Banyak pengusaha yang masih minim pemahaman mengenai kewajiban hukum mereka terkait ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap regulasi yang ada, serta menghambat perlindungan hak-hak tenaga kerja.
- b. Infrastruktur yang Tidak Memadai: Aksesibilitas di tempat kerja seringkali menjadi kendala, terutama bagi penyandang disabilitas. Infrastruktur yang buruk menghambat integrasi mereka ke dalam dunia kerja, sehingga mempengaruhi tingkat partisipasi mereka dalam angkatan kerja.
- c. Stigma dan Diskriminasi Sosial: Persepsi negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas masih kuat dalam masyarakat. Stigma ini menghalangi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, meskipun sudah ada regulasi yang mendukung.
- d. Lemahnya Penegakan Hukum: Minimnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap kepatuhan regulasi ketenagakerjaan menyebabkan banyak pelanggaran tetap terjadi. Hal ini menciptakan ketidakadilan di pasar tenaga kerja dan merugikan pekerja.

Studi Kasus

Studi kasus berikut mencerminkan keberhasilan dan kegagalan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di beberapa wilayah atau industri:

- a. Keberhasilan di Sektor Pendidikan Vokasi: Di beberapa daerah, program pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh pemerintah telah berhasil meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Misalnya, revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) komunitas yang menghasilkan lulusan dengan keterampilan sesuai kebutuhan pasar.
- b. Kegagalan di Kabupaten Bekasi: Di Kabupaten Bekasi, implementasi kebijakan ketenagakerjaan belum optimal. Meskipun prosedur pendaftaran pencari kerja telah sesuai, kesenjangan informasi antara pemberi kerja dan pencari kerja serta kurangnya standar operasional prosedur (SOP) menyebabkan rendahnya efektivitas penempatan tenaga kerja.
- c. Tantangan di Era Digitalisasi: Dengan meningkatnya otomatisasi dan digitalisasi, banyak pekerja terdidik mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan untuk menciptakan peluang baru dalam dunia kerja.

Melalui analisis tantangan dan studi kasus ini, dapat dipahami bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kebijakan ketenagakerjaan, masih banyak aspek yang perlu diperbaiki agar implementasinya lebih efektif dan inklusif.

KESIMPULAN

Penerapan kebijakan mengenai pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi sejumlah masalah yang signifikan. Meskipun terdapat regulasi yang mendukung kemampuan kerja penyandang disabilitas, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, masih ada tantangan dalam pelaksanaannya.

Beberapa masalah utama termasuk, Hambatan Sosial dan Budaya: Seringkali terdapat diskriminasi serta stigma sosial terhadap penyandang disabilitas di lingkungan kerja, baik dari pengusaha maupun karyawan yang tidak memiliki disabilitas. Infrastruktur yang Tidak Memadai, Banyak perusahaan belum menyediakan fasilitas yang ramah bagi penyandang disabilitas, seperti akses yang dibutuhkan di tempat kerja, yang mengakibatkan kebangkitan kesulitan bagi penyandang disabilitas dalam bekerja dengan baik. Kekurangan dalam Pelatihan dan Keterampilan, Sebagian penyandang disabilitas tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sedangkan pelatihan khusus untuk mereka masih minim. Kurangnya Pendidikan dan Sosialisasi, Sedikitnya pengetahuan dan kesadaran di antara pengusaha serta masyarakat luas mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja menghalangi pelaksanaan kebijakan ini. Secara keseluruhan, meskipun ada kebijakan yang mendukung pekerjaan penyandang disabilitas, berbagai tantangan ini menghalangi pencapaian tujuan kebijakan tersebut. Untuk menyelesaikan permasalahan ini, perlu adanya tindakan seperti peningkatan pendidikan, dan pelatihan untuk penyandang disabilitas, meningkatkan kesadaran serta pemahaman dari pengusaha dan masyarakat, serta penegak hukum yang lebih ketat untuk memastikan pelaksanaan kebijakan yang lebih baik.

Rekomendasi untuk memperbaiki implementasi kebijakan ini meliputi penguatan regulasi terkait dengan aksesibilitas tempat kerja, pelatihan keterampilan kerja yang lebih inklusif, serta kampanye kesadaran yang lebih luas mengenai pentingnya pemberdayaan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter van Horn: The Policy Implementation Process.

(2010). Kertya Witaradya.

<https://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/04/13/implementasi-kebijakan-publik-model-van-meter-van-horn-the-policy-implementation-process/>

Indonesia. (2016). *Undang-undang tentang Penyandang Disabilitas, UU No. 8 Tahun 2016, LN 2016.*

Priyanto, E. (2020). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Penyandang Disabilitas di Indonesia: Tantangan dan Strategi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(2), 120–135.

Utami, N. W. (2024). *UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya>

WHO. (2011). *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization.