



IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN

Mutiara

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email : mutiaara557@gmail.com

ABSTRACT

In Law Number 8 of 2016 concerning the rights of persons with disabilities, it is stated that there are 22 rights of persons with disabilities including the right to equal and non-discriminatory employment, as well as the right to decent accommodation and career development opportunities. However, in Medan City, many persons with disabilities are still beggars and do not have access to decent work. This study aims to determine and analyze the implementation of Law Number 8 of 2016 concerning the rights of persons with disabilities in Medan City. The theory used in this study is implementation, public policy and persons with disabilities. The research method used is a qualitative research method. The results of this study are seen from the success of the implementation of Law Number 8 of 2016 has shown progress with various efforts made by the Medan City Manpower Office. However, there are still various challenges from private companies and the stigma attached to society. And in terms of fulfilling the employment rights of persons with disabilities, the unfulfilled employment rights of persons with disabilities are also influenced by the external environment, namely the community who still do not understand the rights, potential and abilities of persons with disabilities.

Keywords : Implementation; Public Policy; Persons with Disabilities

ABSTRAK

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas, disebutkan ada 22 hak penyandang disabilitas termasuk hak atas pekerjaan yang setara dan tanpa diskriminasi, serta hak untuk mendapatkan akomodasi yang layak dan kesempatan pengembangan karir. Namun, di Kota Medan, banyak penyandang disabilitas yang masih menjadi pengemis dan tidak memiliki akses ke pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas di Kota Medan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah implementasi, kebijakan publik dan penyandang disabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah dilihat dari keberhasilan implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menunjukkan kemajuan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun, hal ini masih terdapat berbagai tantangan dari pihak perusahaan swasta maupun stigma yang melekat pada masyarakat. Serta dari segi pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas masih belum terpenuhinya hak pekerjaan penyandang disabilitas juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yaitu masyarakat yang masih kurang paham mengenai hak-hak, potensi dan kemampuan penyandang disabilitas.

Kata Kunci : Implementasi, kebijakan Publik, Penyandang Disabilitas

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya. Berdasarkan Undang-undang tersebut khususnya pasal 5 terdapat 22 hak penyandang disabilitas. Di antara 22 hak yang diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016, tercantum juga hak pekerjaan di dalamnya yang disebutkan pada pasal 11 meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, mendapatkan program kembali bekerja, penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat didalamnya, dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wirawasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Indonesia telah memberikan perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas, dengan menjamin berbagai hak mereka termasuk hak atas pekerjaan. Namun, di Kota Medan untuk saat ini masih belum memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas, karena diketahui banyak penyandang disabilitas menjadi pengemis dijalanan, tidak mempunyai kesempatan pekerjaan yang layak (Siregar et al., 2023). Hal ini sangat bertentangan dengan pasal 53 yang mengatur Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Belum semua perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta, membuka lowongan pekerjaan dengan kuota 2% dan 1% untuk penyandang disabilitas (Siregar & Dalimunthe, 2024).

Di Kota Medan masih sangat terbatas dalam melakukan pendampingan dan menyediakan pelatihan untuk mempersiapkan penyandang disabilitas memasuki dunia kerja. Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan lebih banyak diperuntukkan bagi kalangan umum, dengan tujuan agar penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama dengan masyarakat umum lainnya yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu, penyandang disabilitas memiliki berbagai jenis kedisabilitas, kesiapan infrastruktur di

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perusahaan-perusahaan dan baik pemerintah maupun swasta belum memadai, di mana masih banyak tempat kerja yang belum ramah terhadap disabilitas (Siregar & Dalimunthe, 2024). Oleh sebab itu, sangat disayangkan bahwa di Kota Medan, dengan jumlah penyandang disabilitas mencapai 2.100 jiwa, terdiri dari 1.200 laki-laki dan 300 perempuan yang hak pekerjaannya belum terpenuhi dan masih kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan ketentuan undang-undang (Siregar & Dalimunthe, 2024).

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan sehingga diperlukan upaya pemerintah, perusahaan, dan masyarakat saling bekerja sama untuk memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas, terutama hak atas pekerjaan, terpenuhi. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran, penyediaan pelatihan dan infrastruktur yang memadai dan ramah penyandang disabilitas, serta penegakan hukum yang tegas terhadap praktik diskriminasi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Creswell (2014) menyatakan penelitian kualitatif cara untuk melihat dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial. Proses penelitian yang dimaksud antara lain melakukan pengamatan terhadap orang dalam kehidupannya sehari-hari, berinteraksi dengan mereka, dan berupaya dalam memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Untuk itu, peneliti harus terjun dalam lapangan dengan waktu yang cukup lama (Arsyam & Tahir, 2021). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2024 hingga Maret 2025, dengan lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Penelitian ini berfokus pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 dan pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas. Adapun narasumber yang terlibat sebanyak 5 orang. Dalam Pelaksanaannya, Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tepatnya pasal 11 yang membahas tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas begitu penting, dalam memastikan para penyandang disabilitas di Kota Medan mendapatkan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan dan terpenuhinya hak-hak pekerjaan tersebut. Adapun indikator keberhasilan dari implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas sebagai berikut :

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 terdapat beberapa tujuan, dan pasal 11 secara khusus mengatur tentang hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Pasal 11 menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di pemerintah maupun swasta, memperoleh upah yang sama, akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir. Hal ini selaras dengan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah mewujudkan beberapa tujuan tersebut dengan memfasilitasi para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan melalui bidang penempatan tenaga kerja yang membuka *job fair* khusus para penyandang disabilitas yang akan ditempatkan di beberapa perusahaan swasta, untuk upah tidak dibedakan sesuai UMK Kota Medan. Karena, kebijakan dan program publik biasanya dilengkapi dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan (Kristian, 2023).

2. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, karena Sumber daya adalah sesuatu yang memiliki nilai guna (Latifah et al., 2023). Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara khusus membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) untuk memfasilitasi kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, terutama dalam proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja dengan cara sosialisasi yang mempertemukan perusahaan penerima dan penyandang disabilitas. Diperlukan anggaran dari APBD Kota Medan yang dialokasikan ke pelatihan dan *job fair* khusus untuk para penyandang disabilitas, adanya penyediaan sarana dan prasarana

seperti tempat pelatihan, materi pelatihan, jalur landasan, perangkat ataupun alat serta bahan untuk digunakan dalam pelatihan.

3. Ciri-Ciri atau Sifat Badan/Instansi Pelaksana

Kebijakan mengenai hak pekerjaan penyandang disabilitas ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pelaksana yang berada dibawahnya, yaitu Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan serta Bidang Penempatan Tenaga Kerja. Dibantu dari tim masing-masing bidang dan ULD yang dibentuk secara khusus untuk para penyandang disabilitas.

4. Komunikasi Antar Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi (Zahara, 2018). Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam terciptanya suatu kegiatan yang baik. Komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan para penyandang disabilitas adalah komunikasi satu arah terkait informasi pelatihan, job fair, perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan melalui media sosial. Untuk komunikasi dua arah dilakukan ketika sosialisasi yang mempertemukan antara para penyandang disabilitas dengan perusahaan yang diadakan oleh ULD, dan adanya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan penyedia lowongan kerja, serta koordinasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyedia pelatihan maupun komunitas penyandang disabilitas.

5. Sikap Para Pelaksana

Keberadaan aparat pelaksana memiliki peranan yang besar dan menentukan keberhasilan suatu kebijakan dalam pelaksanaannya (Jumiati, 2014). Sikap para pelaksana, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah optimal dalam implementasi kebijakan hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan melaksanakan segala upaya untuk memastikan hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas terpenuhi. Adapun sikap pelaksana dari pihak perusahaan swasta yang masih belum menerima pekerja penyandang disabilitas dan ada juga yang tidak memenuhi 1% yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut.

b. Pemenuhan Terhadap Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Pemenuhan merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan hak-haknya secara penuh. Dalam hal ini upaya yang dilakukan untuk memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan membuat regulasi yang berisi diantaranya berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di pemerintah maupun swasta,

memperoleh upah yang sama, akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir. Adapun indikator keberhasilan dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan dapat dilihat dari berbagai aspek :

1. Tepat Kebijakan

Kebijakan membantu manajemen dalam melakukan perencanaan dengan mendukung hubungan yang berarti antara tujuan bisnis di satu sisi dan fungsi organisasi, faktor fisik, dan personil di sisi lain (Kristian, 2023). Sebagai langkah pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas tepatnya pada pasal 11 yang menjelaskan poin-poin hak pekerjaan. Kebijakan ini menjadi landasan yang tepat karena memberikan payung hukum untuk inklusi di dunia kerja. Dalam pelaksanaannya, kebijakan tersebut belum dapat memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas secara optimal. Realitanya dapat dilihat bahwa masih sangat sedikit perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, disebabkan stigma terhadap penyandang disabilitas masih menjadi masalah utama. Banyak perusahaan yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena dianggap tidak produktif dan tidak mampu bekerja secara mandiri. Untuk di Pemerintah Daerah Kota Medan juga sangat sedikit mempekerjakan penyandang disabilitas biasanya terbatas oleh syarat pendidikan.

2. Tepat Pelaksana

Aktor atau pelaksana implementasi kebijakan tidak hanya pemerintah saja, tetapi juga melibatkan pihak lain yaitu masyarakat dan pihak swasta. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki peran penting diantaranya telah membentuk Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Medan yang bertugas untuk memberikan pendampingan kepada pemberi kerja (perusahaan) dan penyandang disabilitas, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Suatu kebijakan dinilai efektif apabila kebijakan tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan (Situmorang et al., 2022).

Dari sisi pihak swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas merasa senang akan ketekunan dan kepatuhan para pekerja tersebut, karena hal itu kinerjanya pun tidak kalah dengan pekerja non disabilitas. Sedangkan pihak swasta yang masih belum mempekerjakan penyandang disabilitas biasanya karena dianggap tidak produktif dan tidak mampu bekerja secara mandiri. Selain itu, masyarakat juga memiliki peran penting dalam

pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas, sebagian kecil masyarakat sudah sadar dan paham mengenai hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas, kemampuan yang dimiliki, dan mendukung para penyandang disabilitas dengan menyediakan infrastruktur ramah disabilitas di dunia kerja.

3. Tepat Target

Tepat target merupakan aspek yang menekankan bahwa sebuah kebijakan harus ditujukan kepada kelompok sasaran yang tepat. Hal ini karena target yang diintervensi sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tidak ada tumpang tindih dengan intervensi lain (Situmorang et al., 2022). Kelompok sasaran dari kebijakan ini adalah penyandang disabilitas, respon dari penyandang disabilitas beragam, ada yang merasa senang dan bersyukur karna adanya kebijakan yang mengatur secara khusus sehingga memberikan harapan untuk memperoleh pekerjaan, dan sudah ada yang mendapatkan pekerjaan. Ada juga penyandang disabilitas yang belum paham akan kebijakan ini tidak menyadari bahwa undang-undang ini memberikan perlindungan dan jaminan hak untuk memperoleh pekerjaan yang setara.

4. Tepat Lingkungan

Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari lingkungan kebijakan, lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal kebijakan yang berkaitan dengan interaksi diantar perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Kebijakan lingkungan yang diformulasikan dan diterapkan di Indonesia seharusnya selalu bermuara pada pelestarian fungsi lingkungan, dengan menerapkan prinsip-prinsip pembangunan yang berkelanjutan (Purnaweni, 2004). Lingkungan internal yang membahas hubungan antara pihak yang merumuskan kebijakan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pihak lain yang terlibat sudah baik dilihat dari kolaborasi dan kerjasama dalam upaya pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan perumusan kebijakan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas.

Kemudian, lingkungan eksternal yang membahas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perusahaan swasta, balai pelatihan, masyarakat dan penyandang disabilitas. Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan swasta memiliki hubungan erat dengan perusahaan swasta yang memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja, Dinas Ketenagakerjaan berupaya menjalin kerjasama dengan swasta untuk mendorong lebih banyak perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Adanya hubungan cukup baik antara penyandang disabilitas dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ketika menyampaikan informasi terkait pelatihan, job fair dan sosialisasi yang mempertemukan

dengan perusahaan swasta. Untuk hubungan dengan masyarakat sendiri masih kurang, dikarenakan stigma yang masih melekat di masyarakat.

KESIMPULAN

Pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang lebih spesifik terkait standar akomodasi dan sistem rekrutmen yang non-diskriminatif, disesuaikan dengan ragam disabilitas yang ada. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan diharapkan meningkatkan frekuensi dan kuota program pelatihan, serta mempromosikannya melalui berbagai media dan melakukan evaluasi berkala. Mekanisme pengawasan pengupahan yang efektif perlu diterapkan untuk memastikan keadilan bagi pekerja penyandang disabilitas. Sosialisasi dan edukasi mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas harus ditingkatkan kepada perusahaan, dengan pemerintah pusat dan daerah memberikan contoh melalui perekrutan langsung. Upaya sosialisasi dan edukasi mengenai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 kepada penyandang disabilitas perlu digencarkan melalui media dan metode yang mudah diakses. Terakhir, untuk mengatasi stigma negatif di masyarakat, sosialisasi luas mengenai hak, potensi, dan kemampuan penyandang disabilitas perlu dilakukan melalui berbagai sosial media.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Creswell, W. J. (2014). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed)*. Edisi Ketiga. Pustaka Pelajar.
- Jumiati, I. E. (2014). Aspek Penting Disposisi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Perkotaan. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1). <https://doi.org/10.31506/jap.v5i1.2390>
- Kristian, I. (2023). Kebijakan Publik dan Tantangan Implementasi Di Indonesia. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), 88–98. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/article/view/7>
- Latifah, R., Helmi, & Rahman, T. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Alam Dalam Percepatan Pemulihan Ekonomi Pasca Covid-19 Di Desa Sungai Ara. *LANDMARK: (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 1(1), 11–15. <https://doi.org/10.32520/landmark.v1i1.2488>
- Purnaweni, H. (2004). Implementasi Kebijakan Lingkungan Di Indonesia: Hambatan Dan Tuntutan. *“Dialogue” JIAKP*, 1, 500–512.
- Siregar, H., & Dalimunthe, R. (2024). *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya* (

Journal of Social and Cultural Anthropology) Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Medan *Access to Employment for People with Disabilities in Medan City*. 10(1), 43–52.

Sismudjito, Y.H. S., & Ginting, B. (2023). Peran Pemerintah Kota Medan dalam Menjamin Kesejahteraan Penyandang Disabilitas. *Perspektif*, 12(1), 185–195. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8465>

Situmorang, G. E. M., Yuningsih, N. Y., & Darmawan, I. (2022). Efektivitas Kebijakan Refocusing Dan Realokasi Anggaran Belanja Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2020 Dalam Penanganan Pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 2(1), 82. <https://doi.org/10.24198/janitra.v2i1.41102>

Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.