

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Istilah disabilitas biasanya merujuk pada suatu kondisi di mana seseorang memiliki kekurangan atau ketidaksempurnaan dalam kemampuan fisik, mental, intelektual, dan sensoriknya. Terkadang, kehadiran penyandang disabilitas di masyarakat dapat menjadi sumber pertengkaran yang dapat menimbulkan permasalahan sosial. Sebagai salah satu identitas penduduk Indonesia, sepatutnya individu yang memiliki disabilitas diberikan perlakuan khusus yang bertujuan untuk melindungi mereka dari perlakuan diskriminatif. Hal ini diharapkan dapat mencegah berbagai pelanggaran terhadap hak-hak dasar yang mereka miliki.

Definisi penyandang disabilitas menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah individu yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik yang bersifat kronis dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Definisi ini mengakui bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan orang lain dan harus dilindungi dari diskriminasi dan kekerasan, serta diberikan aksesibilitas fisik dan sosial yang memadai untuk memungkinkan mereka berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat secara inklusif.

Pelayanan inklusif untuk difabel adalah pendekatan yang bertujuan memastikan akses yang sama bagi individu dengan disabilitas ke layanan dan fasilitas tanpa diskriminasi. Ini mencakup aspek aksesibilitas fisik, komunikasi,

pendidikan inklusif, pekerjaan dan kesempatan ekonomi, layanan kesehatan yang ramah, partisipasi dalam kehidupan masyarakat, serta perlindungan hukum dan hak-hak mereka. Tujuannya adalah menciptakan masyarakat inklusif di mana individu dengan disabilitas dianggap sebagai bagian penting dari komunitas dan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam semua aspek kehidupan.

Bidang ketenagakerjaan merupakan aspek krusial dalam memajukan perekonomian suatu negara dengan fokus utama pada peningkatan kesempatan kerja. Indonesia menghadapi tantangan utama terkait kurangnya peluang kerja yang memadai, yang seharusnya sejalan dengan pertumbuhan jumlah individu yang memasuki pasar tenaga kerja. Diperlukan upaya untuk memperluas lapangan kerja guna menjaga keseimbangan dengan pertumbuhan populasi usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Keseimbangan ini penting untuk mencegah peningkatan signifikan tingkat pengangguran jika penciptaan lapangan kerja tidak sejalan dengan pertumbuhan pencari kerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk Bekerja dan Tidak Bekerja Di Indonesia Tahun 2020-2022 (Februari)

| Tahun | Bekerja / Orang | Tidak Bekerja / Orang | Jumlah Penduduk Indonesia | Persentasi |
|---------------|------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Februari 2020 | 13,329,287 | 692,549 | 270,203.9 | 4.93% |
| Februari 2021 | 13,106,431 | 874,601 | 272,682.5 | 4.81% |
| Februari 2022 | 13,561,190 | 840,215 | 275,773,8 | 4.92% |

Sumber: Badan Pusat Statistik Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan **Tabel 1.1** terlihat bahwa dalam periode yang sama, yaitu bulan Februari, terjadi pertambahan jumlah penduduk yang bekerja dan penurunan jumlah penduduk yang menganggur. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan ketersediaan tenaga kerja, baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintah. Di sisi lain, terjadi penurunan baik dalam jumlah maupun persentase penduduk yang menganggur atau tidak bekerja.

Pada tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka mencapai 4,94 persen, pada tahun 2021 tingkat pengangguran tiba-tiba meningkat drastis yaitu 6,26 persen, diikuti 58,83 persen pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, tingkat pengangguran mengalami penurunan sebesar 2,9 persen menjadi 5,45 persen.

Anggota angkatan kerja juga mencakup penduduk yang memiliki kebutuhan khusus atau disabilitas. Kelompok ini merupakan bagian minoritas dalam struktur sosial dan seringkali menghadapi marginalisasi dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Walaupun demikian, mereka memiliki kedudukan, hak, dan tanggung jawab yang sama dengan masyarakat umum.

Individu yang memiliki disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan pasar dan kemampuan mereka. Berdasarkan data yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 terdapat sekitar 7,04 juta orang atau sekitar 5,37% dari total penduduk yang bekerja merupakan pekerja dengan disabilitas di Indonesia.

Berikut adalah jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia menurut Status Pekerjaan (2020-2021):

Tabel 1. 2 Jumlah Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia Menurut Status Pekerjaan (2020-2021)

| No | Kategori Pekerjaan | 2020 / Orang | Persentasi | 2021 / Orang | Persentasi |
|-------|----------------------------|------------------|------------|------------------|------------|
| 1 | Berusaha sendiri | 2.156.930 | 9.59% | 2.062.949 | 1.17% |
| 2 | Dibantu buruh tidak tetap | 2.023.696 | 9.00% | 1.802.359 | 8.01% |
| 3 | Buruh/karyawan/ Pegawai | 1.373.884 | 6.11% | 1.266.107 | 5.63% |
| 4 | Pekerja Keluarga | 1.108.631 | 4.93% | 985.445 | 4.38% |
| 5 | Pekerja bebas pertanian | 469.409 | 2.09% | 398.088 | 1.77% |
| 6 | Kerja bebas non-pertanian | 288.138 | 1.28% | 316.476 | 1.41% |
| 7 | Dibantu buruh tetap | 257.126 | 1.14% | 208.935 | 0.93% |
| Total | | 7.677.812 | | 7.040.359 | |

Sumber: Badan Pusat Statistik diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel yang diberikan, jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga 2021. Pada tahun 2020, total jumlah pekerja dengan disabilitas mencapai 7.677.812 orang, sedangkan pada tahun 2021, jumlahnya turun menjadi 7.040.359 orang. Meskipun terjadi penurunan total jumlah pekerja dengan disabilitas, persentase mereka dalam kategori pekerjaan tertentu juga mengalami variasi dari tahun ke tahun.

Kategori pekerjaan "Berusaha Sendiri" menunjukkan jumlah terbanyak pekerja dengan disabilitas, dengan total 2.156.930 orang pada tahun 2020, yang kemudian

mengalami penurunan menjadi 2.062.949 orang pada tahun 2021. Persentase mereka dalam kategori ini juga mengalami penurunan yang cukup signifikan, dari 9.59% menjadi 1.17%. Kategori pekerjaan lain yang menunjukkan penurunan jumlah pekerja dengan disabilitas antara tahun 2020 dan 2021 adalah "Dibantu Buruh Tidak Tetap" dan "Buruh/Karyawan/Pegawai".

Di sisi lain, beberapa kategori pekerjaan seperti "Pekerja Keluarga", "Pekerja Bebas Pertanian", dan "Kerja Bebas Non-Pertanian" menunjukkan peningkatan jumlah pekerja dengan disabilitas antara tahun 2020 dan 2021. Meskipun demikian, persentase mereka dalam kategori tersebut cenderung menurun atau stabil.

Secara keseluruhan, penurunan total jumlah pekerja dengan disabilitas menunjukkan perubahan dalam distribusi mereka di berbagai kategori pekerjaan, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi, sosial, dan kebijakan yang berlaku dalam periode tersebut.

Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu kabupaten di Jawa Barat yang memiliki jumlah penyandang disabilitas yang cukup banyak, namun partisipasi mereka di pasar tenaga kerja masih rendah. Orang-orang dengan disabilitas di Kabupaten Purwakarta merujuk kepada individu yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk terlibat secara sepenuhnya dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik di wilayah Kabupaten Purwakarta. Data terakhir yang tersedia dari Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Purwakarta

terdapat 1045 Difabel Fisik dalam usia siap kerja di Kabupaten Purwakarta. Berikut data difabel Fisik Kabupaten Purwakarta tahun 2022:

Tabel 1.3 Jumlah Difabel Fisik di Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

| NO | Nama kecamatan | Jumlah Difabel Fisik |
|-------|----------------|----------------------|
| 1 | Babakan Cikao | 49 |
| 2 | Bojong | 67 |
| 3 | Cempaka | 65 |
| 4 | Cibatu | 51 |
| 5 | Darangdan | 79 |
| 6 | Jatiluhur | 55 |
| 7 | kiarapedes | 74 |
| 8 | Maniis | 59 |
| 9 | Pasawahan | 92 |
| 10 | Plered | 77 |
| 11 | Pondoksalam | 24 |
| 12 | Purwakarta | 112 |
| 13 | Sukasari | 83 |
| 14 | Tegalwaru | 61 |
| 15 | Wanayasa | 44 |
| Total | | 1.045 |

Sumber: Dinsos P3A Kabupaten Purwakarta diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa banyaknya difabel yang siap bekerja di Kabupaten Purwakarta yaitu berjumlah 1.045 Orang. Berdasarkan data yang diperoleh dari open Data Jabar yang didapat terakhir pada tahun 2022 angkatan kerja di Kabupaten Purwakarta terdapat 472075 Orang. Berikut adalah angkatan kerja Kabupaten Purwakarta 2019-2022:

Tabel 1. 4 Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Purwakarta 2019-2022

| Tahun | Jumlah |
|--------------|---------------|
| 2019 | 450203 |
| 2020 | 432428 |
| 2021 | 438371 |
| 2022 | 472075 |

Sumber: Open Data Jabar (diolah Peneliti 2023)

Berdasarkan data dalam **Tabel 1.4** jumlah angkatan kerja Kabupaten Purwakarta dari tahun 2019 hingga 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019, jumlah angkatan kerja mencapai 450.203 orang, kemudian mengalami penurunan menjadi 432.428 orang pada tahun 2020. Namun, pada tahun 2021, terjadi peningkatan menjadi 438.371 orang, dan kemudian kembali meningkat menjadi 472.075 orang pada tahun 2022. Fluktuasi jumlah angkatan kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi, sosial, dan kebijakan yang berlaku dalam kurun waktu tersebut.

Berdasarkan data di atas Kabupaten purwakarta mempunyai peningkatan dari tahun ketahun terkait angkatan kerja namun untuk angkatan kerja difabel masih sedikit hal ini dapat dilihat berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten Purwakarta. Berikut data penempatan pekerja difabel fisik Kabupaten Purwakarta tahun 2022:

Tabel 1. 5 Data Penempatan Pekerja Difabel Fisik Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

| No | Nama Perusahaan | Jumlah Yang Terdaftar | |
|----------------------------------|---------------------------|-----------------------|-----|
| | | L | P |
| 1 | Pt. Metro Pearl Indonesia | 44 | 18 |
| 2 | Pt. Indorama Polychem | 4 | 0 |
| 3 | Pt. Indorama Polyster | 7 | 0 |
| 4 | Pt. Seyon Indonesia | 3 | 2 |
| 5 | Pt. Eins Trend | 4 | 4 |
| 6 | Pt. Win Textile | 8 | 1 |
| 7 | Pt. Imc Tecno | 5 | 0 |
| 8 | Pt. Sukwang Indonesia | 2 | 4 |
| Total | | 77 | 29 |
| Total Difabel Fisik yang Bekerja | | | 106 |

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta (diolah peneliti 2023)

Berdasarkan **Tabel 1.5** data penempatan pekerja difabel fisik di Kabupaten Purwakarta pada tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat total 106 pekerja difabel fisik yang bekerja di berbagai perusahaan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 77 pekerja difabel fisik terdaftar di beberapa perusahaan yang tercantum dalam tabel. Pt. Metro Pearl Indonesia merupakan perusahaan dengan jumlah pekerja difabel fisik terbanyak, yaitu sebanyak 44 pekerja, diikuti oleh Pt. Eins Trend dengan jumlah 4 pekerja difabel fisik yang bekerja. Sementara itu, Pt. Indorama Polychem, Pt. Indorama Polyster, Pt. Imc Tecno, dan Pt. Sukwang Indonesia adalah perusahaan yang tidak memiliki pekerja difabel fisik pada tahun tersebut.

Keterlibatan pekerja difabel dalam dunia kerja menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka secara ekonomi dan sosial. Namun,

tantangan yang dihadapi oleh pekerja difabel dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan masih menjadi hal yang sangat besar. Salah satu faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja difabel di dalam dunia kerja adalah adanya hambatan-hambatan yang terkait dengan pelayanan publik yang kurang inklusif, termasuk pelayanan yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta.

Saat ini masih banyak situasi di tempat kerja yang mengabaikan kebutuhan dan hak-hak para difabel. Seperti kurangnya aksesibilitas fisik dimana banyak tempat-tempat kerja yang tidak dirancang untuk memfasilitasi akses bagi para difabel seperti tidak ada lift, tangga yang curam dan berbahaya, pintu terlalu sempit atau tidak ramah difabel, dan fasilitas kamar yang tidak ramah difabel.

Adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen menjadi isu yang sangat krusial untuk di temukan titik penyelesaian karena para difabel seringkali mengalami diskriminasi dalam proses rekrutmen, karena para perekrut meragukan kemampuan dan produktivitas mereka. Hal ini dapat menghambat kesempatan para difabel untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka.

Difabel seringkali membutuhkan akomodasi dalam tempat kerja untuk memfasilitasi kebutuhan mereka, seperti kursi roda, pengaturan tata letak kantor yang lebih fleksibel, teknologi asistif, dan pengaturan jadwal yang lebih fleksibel. Namun melihat realitasnya masih banyak tempat kerja yang tidak menyediakan akomodasi ini.

Keadaan difabel dalam pekerjaan saat ini masih membutuhkan perbaikan yang signifikan. Penting bagi tempat kerja untuk mempertimbangkan kebutuhan para difabel dan mengambil tindakan konkrit untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif dan ramah difabel. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja para difabel, serta mempromosikan kesetaraan dan inklusivitas ditempat kerja.

Penerapan pelayanan inklusif sangat penting bagi penyandang disabilitas, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memastikan bahwa setiap individu dengan disabilitas memiliki hak yang sama dengan masyarakat umum untuk mendapatkan pelayanan publik tanpa adanya diskriminasi, termasuk hak untuk memperoleh layanan inklusif yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta.

Dalam konteks ketenagakerjaan, penting untuk memperhatikan dan menjamin hak-hak difabel. Hal ini mencakup kesetaraan peluang kerja, perlakuan yang adil, aksesibilitas, dan dukungan yang dibutuhkan untuk partisipasi penuh dalam dunia kerja. Difabel memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan kondisi fisik atau kecacatan yang mereka miliki.

Salah satu hak yang penting dalam konteks ketenagakerjaan adalah aksesibilitas. Ini berarti bahwa lingkungan kerja harus dirancang agar dapat diakses dan digunakan dengan mudah oleh semua individu, termasuk difabel. Hal ini mencakup aspek aksesibilitas fisik, seperti adanya fasilitas yang ramah difabel,

akses bangunan dan ruangan yang telah diadaptasi, serta tersedianya transportasi yang dapat diakses oleh difabel.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta memiliki tanggung jawab yang ditetapkan secara hukum untuk memberikan pelayanan inklusif kepada difabel sesuai dengan UUD 1945 Pasal 28 Ayat 2 dan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas. Pasal 28 Ayat 2 UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Perda Kabupaten Purwakarta No. 8 Tahun 2018 memberikan landasan hukum yang lebih khusus terkait penyelenggaraan perlindungan bagi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin penyediaan pelayanan inklusif bagi difabel dalam konteks ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan tersebut.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta memiliki peran sentral dalam menangani pelayanan inklusif bagi difabel. Mereka bertanggung jawab atas penyusunan kebijakan, memberikan informasi dan edukasi tentang hak-hak difabel, menyediakan layanan khusus seperti pelatihan keterampilan, serta melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan inklusif di sektor ketenagakerjaan.

Salah satu program yang dirancang oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan partisipasi pekerja difabel yaitu adanya program pelatihan. Program

pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi difabel sehingga mereka siap untuk terjun atau terlibat dalam dunia kerja. Namun demikian, program tersebut belum merata dalam mencakup semua difabel, terutama mereka yang tinggal di daerah terpencil atau desa.

Berdasarkan observasi awal banyak difabel di Kabupaten Purwakarta yang masih belum mengetahui keberadaan program ini. Selain itu, pelayanan yang diberikan juga belum sepenuhnya ramah terhadap difabel, dengan kurangnya penyediaan atau pemberian layanan khusus bagi difabel di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta. Sebagai contoh, informasi di tempat-tempat pelatihan belum disajikan dalam format yang dapat diakses oleh difabel fisik, dan ketika pelatihan tidak menyediakan petugas yang terampil dalam bahasa isyarat untuk difabel tunanetra. Padahal, difabel memiliki kebutuhan khusus yang perlu diperhatikan dibandingkan dengan individu tanpa disabilitas. dengan demikian diperlukan analisis mendalam untuk memahami tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh difabel fisik dalam mencari pekerjaan serta mendapatkan pelayanan yang inklusif.

Sebagaimana menurut (Dwiyanto, 2012) ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam mewujudkan sebuah pelayanan inklusif yaitu:

1. Aspek peraturan, dalam hal ini, pemerintah perlu melakukan peninjauan menyeluruh terhadap pengaturan dalam penyelenggaraan layanan publik. Hal ini bertujuan untuk menganalisis peraturan-peraturan yang mungkin

bertentangan atau tidak konsisten dengan prinsip-prinsip pelayanan, seperti pluralisme, kreativitas, dan keadilan.

2. Penerapan prinsip inklusivitas, dalam hal ini prinsip inklusivitas harus diterapkan dengan baik, dengan sistem yang transparan dan mudah diakses oleh semua kalangan, termasuk individu dengan keterbatasan fisik, sosial, ekonomi, usia, atau kendala geografis.
3. Penerapan ruang diskresi, dalam hal ini pemerintah perlu memastikan sistem pelayanan publik memberikan fleksibilitas yang memadai bagi aparat birokrasi pelayanan dalam menanggapi kebutuhan beragam kelompok warga. Fleksibilitas penting untuk memastikan bahwa birokrasi dan aparatnya dapat menangani dengan efisien dan akurat situasi-situasi khusus yang mungkin timbul dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat.
4. Melakukan pengarusutamaan (mainstreaming), pemerintah perlu mendorong birokrasi untuk melakukan pengarusutamaan (mainstreaming) terhadap kelompok rentan atau marjinal. Ini penting untuk memastikan aksesibilitas bagi kelompok rentan dalam proses kebijakan, khususnya dalam upaya pemberdayaan mereka.
5. Penerapan kuota terhadap kelompok rentan tertentu, pemerintah perlu mempertimbangkan penerapan kuota bagi kelompok rentan seperti individu dengan disabilitas dan warga miskin oleh birokrasi. Dengan memberikan alokasi khusus kepada mereka, pemerintah bertujuan untuk mengurangi

kesenjangan dan mempercepat upaya mengurangi ketertinggalan kelompok tersebut.

Berbagai permasalahan yang telah disampaikan menjadi motivasi bagi penulis untuk melakukan kajian secara mendalam terkait dengan pelayanan inklusif bagi difabel fisik yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Dengan latar belakang ini, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **"Analisis Pelayanan Inklusif bagi Difabel Fisik pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta"**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kondisi pekerja difabel Kabupaten Purwakarta masih rendah yaitu 106 orang dari 1.045 orang jumlah difabel fisik di Kabupaten Purwakarta
2. Pekerja difabel sering menghadapi diskriminasi dalam proses rekrutmen
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja difabel terutama difabel fisik masih rendah di pasar tenaga kerja Kabupaten Purwakarta
4. Kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Purwakarta dalam memberikan pelayanan inklusif kepada pekerja difabel seperti belum disajikannya informasi di tempat-tempat pelatihan dalam format yang dapat diakses oleh difabel.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana aspek pengaturan penyelenggaraan layanan publik di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
2. Bagaimana penerapan prinsip inklusivitas di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
3. Bagaimana penerapan ruang diskresi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
4. Bagaimana pengarusutamaan (*mainstreaming*) di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
5. Bagaimana penerapan kuota terhadap kelompok rentan tertentu di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

D. Tujuan Penelitian

Menganalisis bagaimana pelayanan inklusif bagi difabel fisik dianalisis dari peninjauan kembali pengaturan penyelenggaraan layanan publik, penerapan prinsip inklusivitas, penerapan ruang diskresi, pengarusutamaan (*mainstreaming*), dan penerapan kuota terhadap kelompok rentan tertentu pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat memberikan manfaat yang luas bagi pengembangan pengetahuan mengenai analisis pelayanan inklusif bagi difabel pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pemerintah daerah dalam meningkatkan pemenuhan hak bekerja bagi difabel di pasar tenaga kerja.
2. Dinas Ketenagakerjaan Purwakarta dalam meningkatkan kualitas pelayanan inklusif bagi pekerja difabel.
3. Peneliti dan akademisi dalam menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelayanan inklusif dan partisipasi pekerja difabel.
4. Masyarakat luas dalam memahami pentingnya kesetaraan dan keadilan sosial bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja difabel.

F. Kerangka pemikiran

Sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 28 Ayat 2, setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang mencakup penciptaan pelayanan inklusif. Pasal ini menegaskan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja, di mana setiap individu berhak atas akses yang sama terhadap kesempatan kerja serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Dengan demikian, pelayanan inklusif menjadi bagian integral dari upaya untuk mewujudkan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusional yang telah ditetapkan.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purwakarta memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan inklusif bagi difabel sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Purwakarta No 8 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan

Perlindungan Penyandang Disabilitas. Dalam konteks ini, disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan dan layanan yang inklusif dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui Perda tersebut, dinas tersebut ditetapkan sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa difabel mendapatkan akses yang adil dan layak dalam mendapatkan pekerjaan serta berbagai layanan pendukungnya. Dengan demikian, dinas ketenagakerjaan berperan penting dalam memastikan bahwa hak-hak difabel di bidang ketenagakerjaan terpenuhi sesuai dengan prinsip pelayanan inklusif yang diatur dalam Perda tersebut.

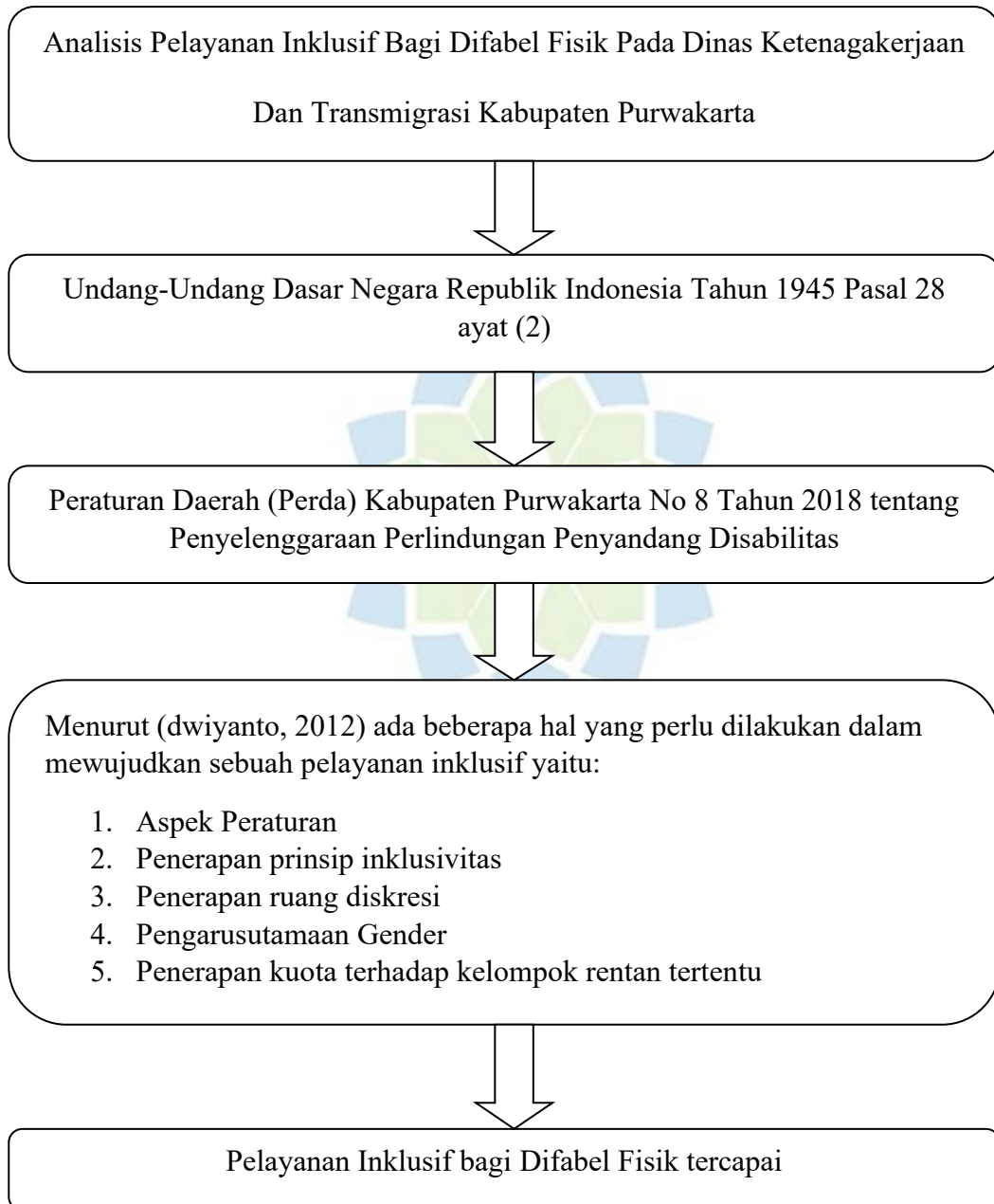
Pelayanan inklusif bagi difabel di Kabupaten Purwakarta menjadi sangat penting karena terdapat sejumlah permasalahan yang perlu diatasi. Pertama, kondisi pekerja difabel masih rendah dengan hanya 106 orang dari total 1.045 difabel fisik di kabupaten tersebut. Kedua, pekerja difabel sering mengalami diskriminasi dalam proses rekrutmen. Ketiga, partisipasi pekerja difabel, khususnya difabel fisik, masih rendah di pasar tenaga kerja Kabupaten Purwakarta karena berbagai faktor yang mempengaruhi. Keempat, Dinas Ketenagakerjaan Purwakarta menghadapi kendala dalam memberikan pelayanan inklusif kepada pekerja difabel, seperti kurangnya informasi yang disajikan dalam format yang dapat diakses oleh difabel di tempat-tempat pelatihan. Dengan pertimbangan kondisi dan tantangan yang dihadapi dalam memberikan pelayanan inklusif bagi difabel fisik oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, diperlukan sebuah penelitian secara

mendalam terkait pelayanan inklusif untuk difabel fisik guna mendukung keberhasilan difabel fisik dalam pasar tenaga kerja Kabupaten Purwakarta.

Untuk menganalisis bagaimana pelayanan inklusif bagi difabel fisik pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten purwakarta maka peneliti menggunakan teori pelayanan inklusif menurut (Dwiyanto, 2012) ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam mewujudkan sebuah pelayanan inklusif yaitu :

1. Aspek Peraturan: Pemerintah harus meninjau kembali keseluruhan pengaturan dalam penyelenggaraan layanan publik. Apakah ada peraturan perundang undangan yang bertentangan dan tidak harmonis dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan layanan yang menjunjung nilai-nilai pluralism, kreativitas dan kadilan.
2. Penerapan Prinsip Inklusivitas: pelayanan publik harus bersifat terbuka, partisipasi, responsivitas dan mudah diakses oleh siapa saja, termasuk warga yang mempunyai keterbatasan fisik, status dan karekeristik sosial ekonomi, umur atau kendala geografis mengalami kesulitan untuk mengakses pelayanan secara wajar.
3. Ruang diskresi: untuk sumber daya manusia (aparatur): sistem pelayanan harus memberikan ruang diskresi yang mamadai bagi aparat birokrasi pelayanan untuk merespon kebutuhan kelompok warga yang memiliki karekeristik yang berdeda. Ruang diskresi untuk sumber daya manusia (aparatur) mutlak diperlukan agar birokrasi dan aparatnya dapat merespon dengan cepat dan tepat berbagai kondisi khusus yang memungkinkan dihadapi oleh pelayanan birokrasi ketika melayani warga yang berkebutuhan khusus
4. Pengarustamaan Gender: birokrasi pemerintah perlu melakukan pengarustamaan Gender (mainstreaming) budaya pengarustamaan gender pelayanan terhadap kelompok rentan atau marginal.
5. Penerapan Kuota: Birokrasi perlu memikirkan kemungkinan penerapan kuota terhadap kelompok rentan tertentu. Sejumlah kelompok yang rentan seperti individu dengan disabilitas, warga miskin, dan sebagainya, yang mengalami kesulitan dalam mengakses pelayanan publik dengan wajar, dapat diberikan alokasi khusus sebagai tindakan pemerintah untuk mengurangi kesenjangan yang mereka hadapi. Hal ini merupakan bentuk kepedulian pemerintah dalam mempercepat upaya mengurangi ketertinggalan kelompok-kelompok terentu.

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti, 2023