

## PERAN SISTEM KUOTA BAGI PENYANDANG DISABILITAS FISIK DALAM MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA BATAM

Mie Dwi Anti<sup>1</sup>, Mochammad Nugraha Reza Pradana<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Universal

[miedwianti.md@uvers.ac.id](mailto:miedwianti.md@uvers.ac.id), [rezapradana7@gmail.com](mailto:rezapradana7@gmail.com)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi terkait kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan swasta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan content analysis. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik di kota Batam berdasarkan sistem kuota masih belum terlaksana dengan baik, Pihak dinas tenaga kerja kota Batam belum dapat memastikan terkait dengan keefektifitasan sistem kuota dan dari pihak perusahaan swasta di kota Batam belum memahami terkait dengan peraturan yang mengatur penyandang disabilitas serta di kota Batam sendiri belum ada peraturan daerah yang mengatur tentang penyandang disabilitas sehingga peraturan yang ada hanya berdasarkan Undang-Undang nomor 8 tahun 2016.*

**Kata kunci:** *disabilitas fisik, kesempatan kerja*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan undang-undang no 8 Tahun 2016 yang diatur dalam Pasal 1 Angka (1) tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “Penyandang Disabilitas 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 kesamaan hak”.

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh kementerian sosial, maka jumlah penyandang disabilitas di September tahun 2021 sebesar 221.957 jiwa. Dengan berbagai jenis penyandang disabilitas di Indonesia. Persentase jumlah penyandang disabilitas antara laki-laki dengan perempuan, dominan penyandang laki-laki lebih banyak dibanding jumlah penyandang disabilitas perempuan, disabilitas laki-laki 56,7% sedangkan perempuan 43,4% (Sosial, 2021).

Hingga saat ini, masih banyak penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan

kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. banyak di antara mereka yang tidak bekerja, tidak mendapatkan pekerjaan yang layak ataupun tidak tersedianya lapangan pekerjaan untuk mereka. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sedikit yang tersedia sehingga masih banyak penyandang disabilitas yang kesulitan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Banyaknya pandangan negatif yang menjadikan penyandang disabilitas merasa tidak berdaya dan putus asa untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi diri mereka (Sholehuddin et al., 2020).

Keterlibatan penyandang disabilitas sebagai karyawan baik di perusahaan maupun instansi pemerintah dinilai masih sangat sedikit. Penyandang disabilitas di Indonesia yang terdata pada sektor ketenagakerjaan formal lebih rendah dibandingkan dengan non disabilitas, persentase penyandang disabilitas yakni 34,45% sedangkan non disabilitas yakni 50,73%. Rendahnya keterlibatan SDM pada penyandang disabilitas di berbagai sektor normal yakni tuntutan untuk penyandang disabilitas yakni tuntutan beradaptasi pada persaingan yang ada ketika mencari pekerjaan dengan segala keterbatasan yang mereka miliki (Sumarno et al., 2020).

Penyandang disabilitas fisik merupakan subjek yang sangat rentan untuk dirampas haknya atau bahkan tidak jarang di antara mereka diperlakukan berbeda dengan manusia pada normalnya, khususnya hak dan kesempatan mereka dalam memperoleh pekerjaan (Tan & Ramadhani, 2020). Kenyataannya, masih banyak penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan kesempatan tersebut, hal ini dikarenakan para penyandang disabilitas dianggap tidak mampu untuk mandiri, ini lah yang menjadikan para penyandang disabilitas masih kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan (A et al., 2019).

Pada tahun 2020 jumlah penduduk di kota Batam mencapai angka 1,196 juta jiwa (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2021a). Kota Batam memiliki letak yang strategis antara negara Singapura dan Malaysia. Banyak perusahaan-perusahaan luar yang berinvestasi di kota Batam. Dikenal dengan sebutan kota industri, akan menjadi sebuah masalah ketika masyarakat dengan penyandang disabilitas masih sulit dalam memperoleh pekerjaan di kota Batam (Tan adhani, 2020). Kota Batam, memiliki penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas di Kota Batam ditampilkan dalam bentuk persentase.

| Jenis Gangguan/Kesulitan                  | Tingkat/Kadar Gangguan/Kesulitan |                     |                      |                                    | Total |
|---|----------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|-------|
|   | Ya, sama sekali tidak bisa       | Ya, banyak gangguan | Ya, sedikit gangguan | Tidak mengalami kesulitan/gangguan |       |
| (1)                                       | (2)                              | (3)                 | (4)                  | (5)                                | (6)   |
| Penglihatan                               | 0.10                             | 0.35                | 4.32                 | 95.23                              | 100   |
| Pendengaran                               | 0.17                             | 0.20                | 0.64                 | 98.99                              | 100   |
| Berjalan/Naik Tangga                      | 0.10                             | 0.36                | 1.63                 | 97.91                              | 100   |
| Menggunakan/Menggerakkan Tangan/Jari      | 0.10                             | 0.21                | 0.77                 | 98.92                              | 100   |
| Mengingat/Berkonsentrasi                  | 0.12                             | 0.15                | 1.16                 | 98.57                              | 100   |
| Perilaku/Emosional                        | 0.17                             | 0.13                | 0.62                 | 99.08                              | 100   |
| Berbicara dan/atau Memahami/Berkomunikasi | 0.07                             | 0.28                | 0.42                 | 99.23                              | 100   |
| Mengurus Diri Sendiri                     | 0.17                             | 0.19                | 0.21                 | 99.43                              | 100   |

Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional, Maret 2021

Keterangan:

Nilai *Relative Standard Error* (RSE) pilihan jawaban tersebut di atas 50. Oleh karena itu disarankan untuk menggabungkan kedua pilihan jawaban tersebut. Kondisi ini berlaku untuk setiap jenis gangguan/kebutuhan

Penyandang disabilitas di Kota Batam dibagi menjadi beberapa kategori, berdasarkan gambar 1.1, jumlah yang memiliki gangguan penglihatan sebesar 0,45%, gangguan pendengaran 0,37%, gangguan berjalan 0,46%, gangguan menggerakkan tangan 0,31%, gangguan mengingat atau berkonsentrasi 0,27%, gangguan perilaku atau emosional 0,3%, gangguan berbicara 0,35%, dan gangguan mengurus diri sendiri 0,36%. Persentase data penyandang disabilitas di kota Batam didasari oleh hasil survei sosial (Ekonomi Nasional) pada bulan Maret 2021 yang diambil berdasarkan hasil pengisian kuesioner dari 860 Rute (Rumah Tangga), tingkat RSE (*Relatif Standard Error*) pada persentase penyandang disabilitas di kota Batam di atas 50% (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2021b).

Upaya penyaluran pekerja dengan penyandang disabilitas di kota Batam, masih belum terlihat. Keberadaan penyandang disabilitas Kota Batam, masih kurang dipandang oleh pihak perusahaan. Seharusnya, perusahaan – perusahaan menyediakan kuota kerja terhadap penyandang disabilitas. Pada dasarnya banyak calon pekerja dengan disabilitas tidak dinyatakan lolos pada tahap wawancara karena kondisi yang mereka miliki tidak sesuai dengan persyaratan atau kriteria yang diajukan dan ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja. Permasalahan terkait pekerja dengan disabilitas di Kota Batam perlu untuk diselesaikan (Tan & Ramadhani, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jones & King (2014) sistem kuota disabilitas membuat para pekerja disabilitas akan lebih sadar terkait hak-hak yang mereka miliki dan menggunakan hak-hak tersebut dalam bentuk ketersediaan tempat kerja untuk penyandang disabilitas. Hal ini dapat membantu penyandang disabilitas untuk mengatasi individu yang memandang negatif dan meningkatkan peluang mereka untuk ikut aktif dalam pasar tenaga kerja. Sedangkan menurut Goodwin & Maru (2017) dengan menggunakan model *biopsychosocial*, penelitian ini menyoroti tentang efek negatif yang tidak diinginkan dari pelaksanaan sistem kuota dalam bentuk ketidaksetaraan antara pekerja penyandang disabilitas dikarenakan belum adanya kesetaraan pemberdayaan sesuai dengan sistem kuota. Menurut Gisselquist (2019) sistem kuota meningkatkan kesadaran pekerja penyandang disabilitas akan hak-hak mereka. Namun, kurangnya komitmen organisasi terhadap keragaman dan atribut pribadi tertentu dari pekerja penyandang disabilitas menjadi hambatan penting dalam pemberdayaan penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas di Indonesia hingga saat ini terus meningkat, banyak usia produktif penyandang disabilitas yang tersedia untuk terjun ke lapangan pekerjaan, akan tetapi, masih sangat sedikit lapangan pekerjaan yang mau menerima mereka untuk bergabung di dalamnya. Dalam peraturan Undang-undang sudah dijelaskan kuota penyandang disabilitas yang harus terlibat bekerja dalam perusahaan atau organisasi. Faktor utama yang menyebabkan banyak perusahaan belum mengikuti ketentuan undang-undang yang ada dikarenakan menganggap para penyandang disabilitas belum memenuhi kualifikasi yang ada di perusahaan atau organisasi. Untuk itu permasalahan penelitian yakni “Bagaimana kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan swasta?”. Berdasarkan Permasalahan Penelitian, Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi terkait kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik

dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan swasta. Penyandang disabilitas dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini dikarenakan dapat diketahui penyandang disabilitas memiliki keterbatasan atau kekurangan, sehingga membutuhkan dorongan ataupun dukungan dari pihak lain, untuk mendapatkan keadilan tersebut terutama dalam hal memperoleh kesempatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan, maka diperlukan sistem kuota sebagai pendukung agar penyandang disabilitas dapat memperoleh hak-hak yang sama dengan non disabilitas dalam menggapai kesempatan kerja. Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan maka, penelitian ini menyatakan proposisi: Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik telah diberikan oleh perusahaan swasta sesuai dengan kebijakan Undang-Undang yang berlaku.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Richard & Hennekam (2020), Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan perspektif teori pemberdayaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana sistem kuota disabilitas mempengaruhi keputusan untuk mengungkapkan disabilitas seseorang di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem kuota berdampak pada keputusan kerja penyandang disabilitas untuk mengungkapkan jenis disabilitas yang mereka alami kepada pihak pemberi kerja. Data mengungkapkan bahwa sistem kuota dapat memberdayakan penyandang disabilitas dalam mengungkapkan status disabilitas sebagai alat strategis yang digunakan untuk keuntungan mereka dalam menggapai pasar tenaga kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gumelar & Sardi (2021), Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi normatif dengan analisis deskriptif kualitatif yang difokuskan pada penelitian kepustakaan dan analisis penyusunan data tertulis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji terkait peran pemerintah Indonesia berdasarkan perhatian instrumen Hak Asasi Manusia untuk peluang kerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam memperoleh kesempatan kerja penyandang disabilitas masih mengalami kesulitan dikarenakan penyandang disabilitas dianggap kurang produktif dan tidak mampu bekerja. Peran pemerintah dalam kebijakan dan realisasi program yang arahnya tidak hanya pengawasan dalam sanksi, tetapi juga memiliki peranan penting dalam mengembangkan kualitas dan juga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas ataupun membuka lapangan kerja khusus.

Penelitian terkait dengan penyandang disabilitas fisik dalam memperoleh kesempatan kerja terutama pada perusahaan swasta di kota Batam perlu dilakukan. Agar dapat mengetahui terkait peran sistem kuota bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang no 8 tahun 2016 pada pasal 53, telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan sistem kuota yang ada. Penghidupan yang layak dan kesempatan kerja merupakan bagian dari hak asasi bagi semua orang, tanpa terkecuali penyandang disabilitas (Widjaja et al., 2020). Dalam kehidupan, setiap individu pasti memiliki kebutuhan untuk dipenuhi agar dapat bertahan hidup, sama halnya dengan penyandang disabilitas, mereka juga memiliki kebutuhan yang harus mereka penuhi (Radissa et al., 2020). Sistem Kuota ini tentu perlu diterapkan agar dapat membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Adanya kesempatan kerja yang dibuka maka akan meningkatkan penyandang disabilitas yang tergabung dalam dunia kerja, sehingga akan memberikan kesejahteraan kehidupan bagi penyandang disabilitas.

## Keadilan

Indonesia menganut keadilan yang digambarkan pada pancasila sila kelima yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Nilai-nilai yang terkandung pada sila kelima didasari dan dijiwai pada sila pertama sampai dengan sila keempat. Maka dalam sila kelima mengandung nilai-nilai keadilan yang harus terwujud dalam kehidupan bersama yakni kehidupan sosial. Nilai keadilan sebagai suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup berkewarganegaraan bertujuan untuk mewujudkan tujuan negara yakni mewujudkan kesejahteraan bagi setiap masyarakat, mencerdaskan kehidupan seluruh masyarakat, menciptakan ketertiban hidup bersama berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial (Santoso, 2015).

Perbuatan adil, tidak hanya merupakan suatu hal yang diharapkan setiap manusia, akan tetapi juga diperintahkan Tuhan. Keadilan pada dasarnya bersifat relatif dan terkadang sulit untuk diperoleh. Dalam hal memperoleh sebuah keadilan biasanya diperlukan bantuan pihak ketiga sebagai penegak dengan harapan pihak ketiga dapat memberikan keadilan dengan cara bertindak adil atas kejadian tersebut (Pandit, 2016).

## Penyandang Disabilitas

Menurut Reefani (2016), Penyandang disabilitas fisik atau kelainan fisik dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Kelainan Tubuh (Tunadaksa): Tuna daksa merupakan orang yang memiliki gangguan pada gerak hal ini disebabkan oleh kelainan *neuro-muskular* dan struktur tulang bersifat bawaan, sakit ataupun akibat dari suatu kecelakaan contohnya: kehilangan anggota/organ tubuh, polio dan lumpuh.
- Kelainan Indera Penglihatan (Tunanetra): Tunanetra merupakan orang yang memiliki hambatan ataupun keterbatasan untuk melihat. Tunanetra dapat dikategorikan menjadi 2 golongan yakni: Tidak bisa melihat secara total (*blind*) dan daya penglihatan yang rendah (*low vision*).
- Kelainan Pendengaran (Tunarungu): Tunarungu merupakan orang yang memiliki hambatan ataupun keterbatasan dalam hal pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Selain itu, kebanyakan penyandang tunarungu juga memiliki hambatan atau keterbatasan dalam berbicara biasa disebut tunarungu-wicara.
- Kelainan Bicara (Tunawicara): Tunawicara merupakan orang yang mengalami hambatan atau keterbatasan dalam hal mengungkapkan pemikiran dalam bentuk bahasa verbal, sehingga tidak mudah untuk dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini bersifat fungsional, tunawicara juga kemungkinan disebabkan oleh tunarungu ataupun disebabkan oleh faktor lain seperti ketidaksempurnaan syaraf ataupun motoric yang berkaitan dengan bicara.

## Sistem Kuota

Berdasarkan undang-undang no 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat, pada pasal

---

14 menyatakan bahwa Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang no 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada pasal 53 menyebutkan bahwa:

- (1) 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.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Skema Kuota merupakan langkah dari tindakan afirmatif yang ditujukan untuk mempromosikan penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja. Kuota biasanya diperkenalkan melalui Undang-Undang dan keputusan ataupun peraturan pemerintah. Berdasarkan skema kuota, pihak pemberi kerja akan mempekerjakan sejumlah minimum pekerja yang diharuskan untuk memastikan bahwa persentase kuota dari jumlah pekerjanya adalah penyandang disabilitas (I. O. Organization, 2013).

### **Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan suatu ketersediaan peluang yang patut diperjuangkan oleh pencari kerja untuk memperoleh sebuah kesempatan dalam bekerja agar dapat memperoleh kesejahteraan untuk dirinya sendiri maupun untuk orang disekitar (E. P. Saputra, 2016).

Aspek mendasar untuk mendorong pembangunan ekonomi yakni ketenagakerjaan. Aspek mendasar dalam ketenagakerjaan mencakup dimensi sosial dan ekonomi, sehingga kesempatan kerja dan terciptanya lapangan kerja baru dengan kualitas dan jumlah yang seimbang diarahkan untuk menjadi sasaran dalam pembangunan ekonomi (Dona et al., 2019).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data yang dilakukan pada suatu latar alamiah dengan maksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi pada peneliti yang merupakan instrumen kunci, sampel dari sumber data dilakukan dengan cara *purposive* dan *snowbaal*, dapat dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif atau kualitatif. Hasil pada penelitian ini lebih merujuk pada makna dari pada generalisasi (Anggito & Setiawan, 2018). Pada penelitian ini berisikan berbagai teori dan kutipan dari berbagai sumber data agar dapat memberikan gambaran pada penelitian ini. Data- data yang akan diperoleh dalam penelitian ini berisikan naskah wawancara ataupun dokumen lainnya. Penulisan laporan penelitian kualitatif ini juga berisikan fakta atau kutipan-kutipan berdasarkan data yang diungkap dan diperoleh dari lapangan untuk memberikan dukungan terhadap hasil yang akan disajikan dalam penelitian.

Informan merupakan orang yang akan memberikan informasi terkait dengan pertanyaan

yang diajukan pewawancara dan memberikan jawaban terkait sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan informan yakni menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel atas dasar tujuan tertentu (Sugiarto, 2015). Dalam hal ini hanya orang yang memiliki kriteria yang akan dipilih untuk dijadikan informan. Kriteria informan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Richard & Hennekam (2020) ada beberapa kriteria penilaian penyandang disabilitas yang dijadikan sebagai informan seperti: penyandang disabilitas, sedang bekerja/mencari kerja/ tidak bekerja, serta memasuki usia produktif untuk bekerja. Pada penelitian ini, kriteria informan untuk penyandang disabilitas: Penyandang disabilitas fisik, berdomisili di kota Batam, sedang bekerja/mencari kerja/tidak bekerja, Memasuki usia produktif untuk bekerja dengan rentang usia 17-60 tahun.
2. Berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 1 ayat 4 yang berisi tentang Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kriteria pada Penyedia Lapangan Kerja dalam penelitian yakni: Perusahaan swasta di kota Batam.
3. Berdasarkan Undang-Undang no 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada pasal 27 angka 1 yang berisi tentang Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi tentang pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas. Kriteria pada pemerintah dalam penelitian yakni: dinas tenaga kerja kota Batam.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara. Metode wawancara yang digunakan yakni wawancara semi-terstruktur, wawancara jenis ini, arah pembicaraan diarahkan oleh pewawancara, pada wawancara semi-terstruktur topik dan isulah yang menjadi penentu arah pembicaraan. Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur agar setiap konteks pertanyaan dapat sesuai dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, dan berharap agar mendapatkan jawaban yang lebih terfokus terkait dengan topik penelitian. Instrumen merupakan alat yang diperlukan untuk mengukur data ataupun alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian kualitatif, instrumen utama dalam pengumpulan data yakni peneliti sendiri yang melakukan proses pengumpulan data dengan cara meminta, mendengar, bertanya dan mengambil informasi dari narasumber (Alhamid & Anufia, 2019). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yakni pedoman interview yang berisikan beberapa pertanyaan, selain menggunakan wawancara.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *content analysis*. teknik *content analysis* adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan isi komunikasi. *content analysis* membedah suatu teks secara objektif untuk mendapatkan

sebuah gambaran dari suatu isi apa adanya tanpa adanya campur tangan peneliti. Pada hasil dari *content analysis* mencerminkan isi dari suatu teks dan bukan akibat subjektivitas peneliti (Ahmad, 2018). Tahapan yang dilakukan dalam analisis data pada penelitian yakni: Pengumpulan Informasi, reduksi data, penyajian data, kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dan pembahasan terkait dengan data - data yang telah dikumpulkan, berdasarkan proses wawancara dengan pihak penyandang disabilitas fisik, perusahaan dagang dan dinas tenaga kerja Kota Batam dijabarkan sebagai berikut:

### Penyandang Disabilitas Fisik

Penyandang disabilitas fisik merupakan orang yang memiliki keterbatasan fisik untuk melakukan satu atau beberapa kegiatan. Saat ini, masih banyak penyandang disabilitas fisik di Kota Batam yang belum mendapatkan pekerjaan terutama pada perusahaan swasta. Kesempatan Kerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kota Batam berdasarkan kebijakan sistem kuota masih belum terlaksana dengan baik, persentase keberadaan penyandang disabilitas di perusahaan belum sesuai dengan kebijakan yang ada. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tan & Ramadhani (2020) yang menyatakan bahwa masih banyak penyandang disabilitas fisik di kota batam yang belum mendapatkan kesempatan kerja. Temuan baru pada penelitian ini yakni di kota Batam, keterbatasan seperti jenjang pendidikan, usia, dan kemampuan yang mereka miliki menjadi penghambat terciptanya kesempatan kerja dan masih kurangnya pelatihan atau program yang diberikan untuk menunjang kemampuan mereka. Temuan baru pada penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh A et al (2019) yang menyatakan bahwa rendahnya kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dikarenakan kurangnya kemampuan, tingkat pendidikan dan sikap diskriminatif dari masyarakat, serta penelitian yang dilakukan oleh Erisa & Dini (2022) yang menyatakan bahwa dari sisi pemerintah berkaitan erat dengan cara pandang terkait dengan program-program pelatihan kerja ataupun pemberdayaan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas berhak untuk terlibat dalam perencanaan dan implikasi terkait program pelatihan kerja karena sejatinya penyandang disabilitas membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kebutuhan mereka.

### Perusahaan swasta Kota Batam

Pihak perusahaan swasta di Kota Batam masih belum mengetahui terkait dengan adanya kebijakan sistem kuota yang berisikan kebijakan terkait dengan penyandang disabilitas yang seharusnya memiliki kesempatan 1% untuk bekerja di perusahaan swasta. Dalam memperoleh keadilan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja di Kota Batam masih banyak yang harus untuk difokuskan terutama terkait dengan sosialisasi kebijakan sistem kuota dan juga peningkatan kemampuan penyandang disabilitas agar dapat bekerja di perusahaan swasta. Analisis ini menggambarkan bahwa pihak perusahaan masih mempertimbangkan penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan, asalkan penyandang disabilitas memiliki kemampuan yang dapat bersaing dengan pekerja lainnya. Agar sistem kuota dapat berjalan, pihak perusahaan perlu melakukan ataupun

membuat laporan realisasi terkait sistem kuota kepada dinas terkait, yang mengatur kebijakan sistem kuota bagi penyandang disabilitas. Temuan baru pada penelitian ini yakni perusahaan di kota Batam masih belum memahami terkait dengan kebijakan sistem kuota terkait dengan mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari jumlah pekerja dan juga kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas dibandingkan dengan pekerja normal menjadi faktor penentu bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Temuan ini, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rohman, (2019) yang menyatakan bahwa penyedia lapangan kerja merupakan pihak yang memiliki peran signifikan dalam memberikan akses kerja kepada penyandang disabilitas, namun masih banyak pihak penyedia lapangan kerja belum memiliki informasi terkait dengan penyandang disabilitas dan penelitian yang dilakukan Sumarno et al (2020) yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas dituntut untuk beradaptasi pada persaingan yang ada ketika mencari pekerjaan, dikarenakan keterbatasan yang mereka miliki.

### **Dinas Tenaga Kerja Kota Batam**

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, mengupayakan yang terbaik bagi penyandang disabilitas di Kota Batam agar dapat memperoleh kesempatan kerja. Perusahaan-perusahaan swasta di kota Batam masih banyak yang belum menjalankan kebijakan sistem kuota, sehingga dari Dinas Tenaga Kerja kota Batam, saat ini belum dapat memberikan kepastian terkait efektifitas dari sistem kuota ini dalam membantu penyandang disabilitas untuk mengakses pekerjaan di perusahaan swasta. Saat ini, dinas tenaga kerja Kota Batam melakukan program pemberian insentif kepada pihak perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, untuk mendukung program ini, perusahaan perlu membuat laporan realisasi terkait sistem kuota yang telah dijalankan. Temuan baru pada penelitian ini yakni Fasilitas, kemampuan diri, turunan terkait Undang-Undang bagi penyandang disabilitas masih belum terlaksana dengan baik dan tantangan sosial yang dihadapi penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas tidak berani untuk muncul di hadapan masyarakat. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tan & Ramadhani (2020) yang menyatakan bahwa upaya penyaluran penyandang disabilitas di Kota Batam masih belum terlihat dan permasalahan terkait dengan pekerja dengan penyandang disabilitas dan juga penelitian yang dilakukan oleh Latief et al (2017) yang menyatakan bahwa Kebijakan kuota memberikan peluang bagi kesetaraan penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja, akan tetapi tantangan sosial yang dihadapi penyandang disabilitas menjadi penghambat penyandang disabilitas dalam mengakses kesempatan kerja berdasarkan kebijakan kuota.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan pada penelitian yakni Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kota Batam belum sepenuhnya terbuka. Peran sistem kuota yang telah ditetapkan pada Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 pada pasal 53 belum terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ada dan belum ada penilaian dari dinas tenaga kerja terhadap kebijakan sistem kuota di Kota Batam. Pihak perusahaan swasta belum

sepenuhnya mengetahui terkait dengan keberadaan sistem kuota bagi penyandang disabilitas, sehingga pemberdayaan penyandang disabilitas fisik di Kota Batam masih belum terlihat terutama di dalam perusahaan. Dalam mendukung penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja maka diperlukan dukungan berupa pelatihan kerja serta aksesibilitas dan fasilitas kerja yang dapat mendukung penyandang disabilitas. Sosialisasi terkait kebijakan sistem kuota perlu untuk dilakukan sehingga turunan dari kebijakan ini dapat direalisasikan pada perusahaan swasta di Kota Batam.

#### . DAFTAR PUSTAKA

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Ahmad, J. (2018). *Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis)*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12201.08804>
- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. 1–20. <https://abdulhamid.id/wp-content/uploads/2020/09/Mengumpulkan-Data-Penelitian-kualitatif.pdf>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif - Albi Anggito, Johan Setiawan - Google Buku* (E. D. Lestari (ed.); cetakan pe). CV Jejak. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr&id=59V8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=metode+penelitian+kualitatif&ots=5HcAwygrEo&sig=L8p9Z6wEMjf7i0BnzWZJ3Itpw90&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metode penelitian kualitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr&id=59V8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=metode+penelitian+kualitatif&ots=5HcAwygrEo&sig=L8p9Z6wEMjf7i0BnzWZJ3Itpw90&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=false)
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 42–62. <http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/meyakinkan-validitas-data-melalui-triangulasi-pada-penelitian-kualitatif.pdf>
- Badan Pusat Statistik Kota Batam. (2021a). *Hasil Sensus Penduduk Batam 2020*. 1–11.
- Badan Pusat Statistik Kota Batam. (2021b). *Survei Sosial (Ekonomi Nasional)*.
- EC. (2022). *Wawancara Perusahaan Swasta*.
- Erissa, D. W. D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3. <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm/vol3/iss1/22/>
- Fczl. (2022). *Wawancara Penyandang Disabilitas Fisik*.
- Gisselquist, R. M. (2019). Legal Empowerment and Group-Based Inequality. *Journal of Development Studies*, 55(3), 333–347. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1451636>

- Goodwin, L., & Maru, V. (2017). What Do We Know about Legal Empowerment? Mapping the Evidence. *Hague Journal on the Rule of Law*, 9(1), 157–194. <https://doi.org/10.1007/s40803-016-0047-5>
- Gsr. (2022). *Wawancara Penyandang Disabilitas Fisik*.
- Gumelar, R. F. A., & Sardi, M. (2021). Indonesian Government Policy To Provide Employment Opportunities For Persons With Disabilities. *Media of Law and Sharia*, 2(2). <https://doi.org/10.18196/mls.v2i2.11486>
- Jones, K. P., & King, E. B. (2014). Managing Concealable Stigmas at Work: A Review and Multilevel Model. *Journal of Management*, 40(5), 1466–1494. <https://doi.org/10.1177/0149206313515518>
- Latief, A., Aji, D., Haryani, T. N., & Maret, S. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83–93. <https://jurnal.uns.ac.id/spirit-publik/article/view/16246>
- MSH. (2022). *Wawancara Dinas Tenaga Kerja Kota Batam*.
- MYD. (2022). *Wawancara Penyandang Disabilitas Fisik*.
- Radissa, V. S., Wibowo, H., Humaedi, S., & Irfan, M. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Dasar Penyandang Disabilitas Pada Masa Pandemi Covid-19. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.24198/focus.v3i1.28735>
- Rahardjo, P. D. H. M. (2010). *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. <https://www.uin-malang.ac.id/r/101001/triangulasi-dalam-penelitian-kualitatif.html>
- Reefani, N. K. (2016). *Detail Panduan Mendidik Anak Berkebutuhan Khusus* (A. Kholil (ed.)). Kyta. <https://webadmin.ipusnas.id/ipusnas/publications/books/154184/>
- Richard, S., & Hennekam, S. (2020). When Can a Disability Quota System Empower Disabled Individuals in the Workplace? The Case of France. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017020946672>
- Rohman, Y. F. (2019). Tantangan Bagi Penyandang Disabilitas Penglihatan dalam Mengakses Pekerjaan | Rohman | Indonesian Journal of Religion and Society. *Indonesian Journal of Religion and Society*,. <https://journal.lasigo.org/index.php/IJRS/article/view/25/12>
- Santoso, A. (2015). *Hukum, Moral, dan Keadilan: Hukum (Edisi Pertama): Vol. viii* (edisi pert). Prenada Media Group. [https://books.google.com/books/about/Hukum\\_Moral\\_Keadilan.html?hl=id&id=N29ADwAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Hukum_Moral_Keadilan.html?hl=id&id=N29ADwAAQBAJ)

- Sholehuddin, S., Syafira, D. A., Raharjo, S. T., & Apsari, N. C. (2020). Corporate Social Responsibility (CSR) Alfamart Dalam Memperkerjakan Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 296. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.29054>
- Sosial, K. (2021). *Sistem informasi manajemen penyandang disabilitas*. Sistem Informasi Manajemen Penyandang Disabilitas. <https://doi.org/https://simpd.kemensos.go.id/>
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis: Suaka Media* (cetakan pe). Suaka Media. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jWjvDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=X6Ra1XzYj7&sig=kSnkH26dqMpcG\\_jz7ccTm0ktw5c&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metode penelitian kualitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jWjvDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=X6Ra1XzYj7&sig=kSnkH26dqMpcG_jz7ccTm0ktw5c&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=false)
- Sumarno, G. N., Akhyar, M., & Irianto, H. (2020). *The Effect Of Self Efficacy on Work Adaptation of Workers with Physical Disabilities in Semarang*. 1(1).
- Tan, W., & Ramadhani, D. P. (2020). Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Batam. *Jurnal HAM*, 11(1), 27. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.27-37>
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistiyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>
- YNO. (2022). *Wawancara Perusahaan Swasta*.