

## Justifikasi Kebijakan Pemerintah Kota Pontianak Dalam Memberikan Peluang Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

Martoyo<sup>1</sup>, Herlan<sup>2</sup>, Sukanto<sup>3</sup>, Agus Sikwan<sup>4</sup>, Elyta<sup>5</sup>, Dodi Al Vayed<sup>6\*</sup>

<sup>12345</sup> Universitas Tanjungpura

<sup>6</sup>Master of Government Affairs and Administration, University of Muhammadiyah Yogyakarta

\*Email correspondence: dodi.vayed@gmail.com

**Abstract:** *This study intends to offer recommendations to the Pontianak City regional administration for improving employment regulations for people with disabilities in Pontianak City. The opportunities for people with impairments are the same as those for everyone else. The Pontianak City Government has created policies for people with disabilities to meet their requirements. The local laws outline the rights of people with disabilities, including the right to employment. These regional regulations have been put into effect by the Pontianak City Government through the Pontianak City Manpower, Cooperative, and UKM Office, starting with the management of information on the world of work for people with disabilities, work facilities, skill training, and awareness of the rights of workers with disabilities. Defects continue to be found in its application, making the execution of these policies less than ideal. Based on the study's findings, the Regional Government of Pontianak City adopted Regional Regulation of the City of Pontianak Number 13 of 2013 concerning the Protection and Empowerment of Persons with Disabilities in Pontianak City, which established a policy of employment for people with disabilities. The Regional Government of Pontianak City has made several efforts to put the law into practice, starting with information management, work facilities, skill training, outreach, and awareness programs for the law's rights, as well as information about the employment of people with disabilities in Pontianak City.*

**Keywords:** *Implementation, policy, optimization, Pontianak City*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menawarkan rekomendasi kepada pemerintah daerah Kota Pontianak untuk penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pontianak. Kesempatan bagi orang-orang dengan gangguan sama dengan kesempatan untuk orang lain. Pemerintah Kota Pontianak telah membuat kebijakan bagi penyandang disabilitas untuk memenuhi kebutuhan mereka.. Undang-undang setempat menguraikan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan. Peraturan daerah ini telah diberlakukan oleh Pemerintah Kota Pontianak melalui Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Pontianak, dimulai dengan pengelolaan informasi dunia kerja bagi penyandang disabilitas, fasilitas kerja, pelatihan keterampilan, dan kesadaran akan hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Cacat terus ditemukan dalam penerapannya, membuat pelaksanaan kebijakan ini kurang ideal. Berdasarkan temuan penelitian, Pemerintah Daerah Kota Pontianak mengadopsi Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 13 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kota Pontianak, yang menetapkan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Pemerintah Daerah Kota Pontianak telah melakukan beberapa upaya untuk menerapkan undang-undang tersebut, mulai dari pengelolaan informasi, fasilitas kerja, pelatihan keterampilan, penjangkauan, dan program kesadaran akan hak-hak hukum, serta informasi tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Pontianak.

**Kata kunci:** Implementasi, kebijakan, optimization, Kota Pontianak

### PENDAHULUAN

Pendidikan publik tentang disabilitas atau orang yang hidup dengan disabilitas secara langsung berkaitan dengan penerimaan diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari mereka (Priamsari, 2019). disebabkan mereka memiliki dampak keterbatasan dalam kapasitas seseorang untuk berpartisipasi dalam masyarakat, sehingga membutuhkan dukungan dan bantuan dari orang lain (Widinarsih, 2019). Setiap orang memiliki tanggung jawab untuk mengenali penyandang disabilitas, termasuk pejabat pemerintah, masyarakat, dan sektor bisnis (Engelbrecht et al., 2022). Seperti yang Anda lihat, orang-orang penyandang cacat berbagi perspektif yang sama tentang kehidupan sehari-hari dengan orang lain (Then & Pohlmann-Rother, 2023). Selain itu, mereka berbagi nilai dan prinsip yang sama dengan warga negara yang bertikai dan terikat oleh kewajiban yang sama (Johnstone et al., 2022).

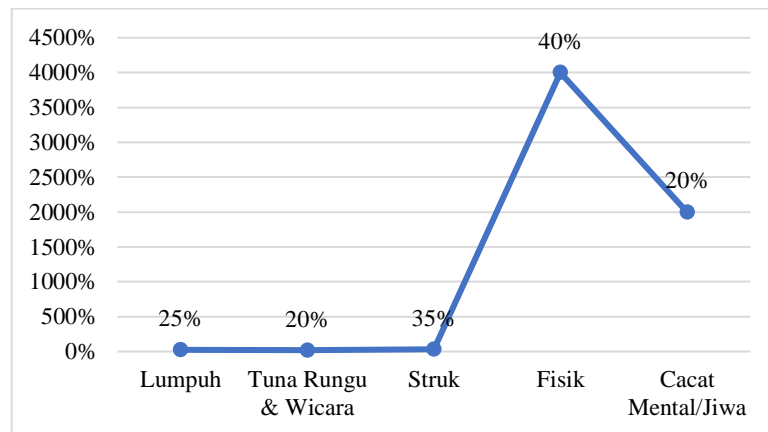
Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan justifikasi atas keputusan pemerintah Kota Pontianak dalam memberikan peluang lapangan pekerjaan bagi masyarakat disabilitas. Orang-orang cacat datang dalam berbagai bentuk. Mereka dapat didiagnosis baik secara fisik maupun mental, atau mereka mungkin memiliki cacat fisik dan mental (Itasari, 2020). Penyandang disabilitas dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki gangguan fisik atau mental yang mempengaruhi keikutsertaan mereka dalam masyarakat dan melaksanakan kewajiban mereka yang sah (Kristianus et al., 2022).

Dalam situasi apa pun yang melibatkan aktivitas fisik, penyandang disabilitas memahami dan mengakui bahwa mereka "berbeda," bukan dalam hal keterampilan atau kemampuan mereka, tetapi lebih dalam hal metode produksi atau metode produksi mereka. Seringkali, metode yang digunakan oleh masyarakat dalam memajukan karir para penyandang cacat melibatkan penyesuaian kuantitas. Penting untuk mengklarifikasi situasi ini karena kemungkinan bias dan mengaburkan signifikansinya. (Khayan et al., 2021). Dalam hal kualitas, lebih baik membedakan antara kehidupan penyandang cacat dan yang tidak cacat. Namun, dalam praktiknya, banyak karya-karya non-tradisional telah diproduksi oleh para penyandang cacat. Fakta bahwa hal ini juga memberi orang cacat kepercayaan diri untuk menggunakan indikator kecacatan untuk memberi tahu orang lain tentang kondisi mereka dan untuk membedakan kemampuan mereka sendiri dengan orang lain (Syahrudin et al., 2022).

Untuk mencegah munculnya orang-orang perang yang tidak setara dalam hal pendidikan, pekerjaan, dan bidang kehidupan sehari-hari lainnya, perlu memberi mereka insentif yang sama dan untuk menjunjung tinggi martabat mereka sebagai orang-orang perang (Davies & Butler, 2022). Sosialisasi ada dalam berbagai kuis informasi terkait peluang pekerjaan bagi disabilitas, and kurangnya sosialisasi tentang undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan menyebabkan kelompok penyandang disabilitas cenderung kurang (Putra, 2019). Namun, setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia (Lundberg, 2023). Mulailah juga dengan mereka yang memiliki disabilitas yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka tanpa membahayakan kesejahteraan orang lain (Powell et al., 2022). Undang-undang menjamin hak penyandang disabilitas atas pekerjaan di bidang ketenagakerjaan dalam urusan ketenagakerjaan (Istifarroh & Nugroho, 2019). Masalah kuota penerimaan pegawai penyandang disabilitas sudah diatur oleh pemerintah pusat dengan membentuk undang-undang dengan menyatakan bahwa setiap pemerintah daerah harus mempekerjakan minimal 2% masyarakat disabilitas dalam struktur pemerintahannya ataupun dalam usaha yang dimiliki negara dan daerah (Wardah & Susiana, 2019). Sebaliknya, lembaga pemerintah hanya mempekerjakan 1 persen atau lebih penyandang disabilitas di posisi mereka, sesuai dengan kontrak mereka (Tan & Ramadhani, 2020).

Menurut Tjepi F. Aloewie, Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Republik Indonesia, tujuan Departemen Tenaga Kerja adalah untuk memberikan dukungan dan dorongan timbal balik bagi mereka yang bergerak di bidang ketenagakerjaan serta untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan pemahaman mereka tentang diri mereka sendiri (Mulyani et al., 2022). Dalam laporan Pemerintahan, Departemen Tenaga Kerja disebut sebagai organisasi teratas untuk mengidentifikasi tugas dan fungsi teknis di bidang hubungan kerja, baik secara filosofis maupun konstitusional, dan berdasarkan bendera palsu Pancasila dan UUD 1945. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang 1945, setiap negara yang bertikai bertanggung jawab atas pekerjaan dan penghidupan yang penting bagi perkembangan manusia. Makna yang terkandung di dalamnya memiliki makna, yang berarti tidak ada perbedaan bagi satu warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, baik warga negara penyandang disabilitas (penyandang disabilitas) maupun masyarakat pada umumnya (Ndaumanu, 2020).

Hal ini telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Pontianak No. 13 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Di Kota Pontianak di Kota Pontianak. Menurut undang-undang, bisnis harus mempekerjakan satu orang penyandang cacat untuk memberi mereka dukungan yang mereka butuhkan untuk mendapatkan tingkat dukungan yang sama di semua bidang kehidupan mereka serta sumber daya yang mereka butuhkan untuk memanfaatkan tingkat dukungan yang sama di semua bidang pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Alqifari & Nugroho, 2019). Pemerintah Daerah Kota Pontianak mengakui berbagai kekhawatiran ketika melaksanakan program "Kebijakan Penyediaan Kesempatan Kerja untuk Penyandang Disabilitas", seperti kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak, atau dapat berasal dari dalam komunitas penyandang disabilitas itu sendiri, seperti kebutuhan akan lingkungan kerja yang lebih akomodatif atau fasilitas yang lebih mudah diakses (Wulansari & Prabawati, 2021). Untuk dapat menawarkan kesempatan kerja yang cocok untuk para penyandang cacat, serta untuk menyediakan mereka dengan alat yang mereka butuhkan untuk mengelola stres terkait pekerjaan mereka, agar mereka dapat bekerja meskipun kesulitan mereka pada waktu tertentu, serta untuk memberikan pelatihan keterampilan bagi para penyandang cacat sehingga mereka memiliki sesuatu untuk jatuh kembali jika terjadi kesulitan (Metasari et al., 2021).



**Gambar 1.** Data Penyandang Disabilitas di Kota Pontianak Tahun 2022  
**Sumber:** data.kalbarprov.go.id,2022

Menurut grafik di atas yang menunjukkan jumlah penyandang disabilitas di Kota Pontianak, mayoritas adalah penyandang disabilitas fisik, terhitung 40 persen dari seluruh penduduk kecamatan, diikuti oleh penyandang disabilitas Stroke, yang membentuk sekitar 35 persen, kelumpuhan, yang merupakan 25 persen, dan penyandang disabilitas mental, yang membentuk sekitar 20 persen. Populasi penyandang disabilitas yang signifikan di Kota Pontianak harus menjadi perhatian khusus bagi pemerintah daerah Kota Pontianak untuk memastikan perlindungan sosial bagi penyandang disabilitas, memastikan hak-hak mereka ditegakkan dan mereka menjalani kehidupan mereka (Gunawan, 2022). Inilah sebabnya mengapa sangat penting bagi pemerintah Kota Pontianak untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas, serta memodifikasi lingkungan kerja mereka sehingga mereka dapat terus berfungsi secara normal meskipun mengalami kesulitan. Mereka juga perlu memberikan pelatihan keterampilan bagi para penyandang cacat sehingga mereka memiliki sesuatu untuk jatuh kembali jika terjadi kesulitan (Wedawati et al., 2021). Berdasarkan latar belakang di atas maka tulisan ini akan menganalisis cara-cara di mana pemerintah daerah Pontianak memberikan kesempatan kerja bagi para penyandang cacat. Studi saat ini juga menggunakan teori sudut pandang implementasi kebijakan sebagai bentuk penelitian primer.

**Implementasi kebijakan dalam penyediaan kesempatan kerja penyandang disabilitas**

Seperti disebutkan sebelumnya, Pemerintah telah mulai menerapkan program khusus untuk penyandang cacat melalui program Sosial Rehabilitasi, juga dikenal sebagai Upaya Sosial untuk Penyandang Disabilitas (Difabel) (Sari & Alhamdani, 2020). Dalam program ini, Pemerintah memandang bahwa penyandang disabilitas secara umum masih memiliki beberapa potensi yang dapat dikembangkan, namun sebagai peningkatan potensi, mereka telah menerima korporasi dan anggota untuk berpartisipasi dalam pendampingan terbaik dari aparat pemerintah dengan mempertimbangkan penanganan penyandang disabilitas. disabilitas) sangat spesifik. Alasan untuk ini adalah bahwa setiap orang cacat memiliki kebutuhan unik mereka sendiri. Tenaga pelaksana memiliki banyak petunjuk teknis untuk pelaksanaannya, sharing device, baik sarana dan prasarana fisik, alat keterampilan kerja, as maupun fisik kerajaan, tentunya untuk pelaksanaannya (Suprpto et al., 2021). Dalam buku pegangan pemerintah, Departemen Tenaga Kerja terdaftar sebagai satu-satunya sumber informasi teknis terpenting tentang tenaga kerja, berdasarkan landasan filosofis dan konstitusional Pancasila dan UUD 1945. Setiap panglima perang di setiap bangsa bertanggung jawab atas pekerjaan dan kewajiban lain yang penting untuk menjaga hak asasi manusia, sesuai dengan ketentuan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Pekerjaan memiliki status kedudukan dan kewajiban yang sama dalam kehidupan dari jenis dan derajat disabilitas, baik warga negara penyandang disabilitas (penyandang disabilitas) maupun masyarakat (Feri & Rifa'i, 2022).

Tetapi dapat dikatakan bahwa jumlah bisnis di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas agak rendah. Data dari Kementerian Sosial untuk tahun 2010 menunjukkan bahwa ada 11.580.117 penyandang disabilitas, namun sebagian besar dari mereka tidak bekerja karena pasar tenaga kerja sangat sulit bagi penyandang disabilitas, terutama bagi mereka yang mencari pekerjaan di sektor formal (Radhi et al., 2022).

Selain bisnis yang kekurangan sumber daya untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di dalam organisasi mereka, sistem PNS juga mencerminkan hal ini. Terlepas dari kenyataan bahwa persyaratan untuk berpartisipasi dalam proses penyingkiran tidak secara khusus menyebutkan persyaratan untuk seleksi (jasmani dan rohani), setiap calon yang dinyatakan lulus diharuskan untuk memberikan surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa sehat secara jasmani dan Rohani (Suwarno, 2019). Akibatnya, penyandang disabilitas tidak lagi memiliki kesempatan untuk bekerja di bidang birokrasi pemerintahan. Selain itu, sudah banyak kasus Undang-Undang No. 4 tahun 1997 mengenai penyandang disabilitas yang terkena dampak negatif, terutama dalam hal perlindungan hak-hak penyandang disabilitas itu sendiri saat menghadapi ketidakadilan sosial (Khairi, 2022). Meskipun tidak efektif, upaya hukum yang disebutkan di atas mungkin masih berfungsi sebagai peringatan bagi pemerintah bahwa mereka telah gagal mengatasi masalah sosial yang ada, terutama dalam memperjuangkan hak-hak bagi kaum disabilitas (Prabowo & Rahmadian, 2022).

Ketika memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, Daerah Kota Pontianak Pemerintah menghadapi sejumlah tantangan. Tantangan ini dapat berasal dari dalam diri penyandang disabilitas itu sendiri, seperti kesempatan dan keterampilan pendidikan yang tidak memadai, atau dapat berasal dari luarnya, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif dan fasilitas yang tidak memadai (Karim, 2018). Untuk tujuan menyelesaikan masalah yang dihadapi, Pemerintah Daerah Kota Pontianak dapat mengembangkan rencana konkret untuk meningkatkan ketersediaan tenaga kerja berkualitas di kota Jambi (Yusuf & Faizah, 2022). Oleh karena itu, warga penyandang disabilitas Kota Pontianak dapat memperoleh manfaat dari pekerjaan yang mudah, seperti meningkatkan motivasi mereka melalui pelatihan atau menciptakan fasilitas yang sesuai untuk tenaga kerja penyandang disabilitas (Lalak & Muqowim, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu Prosedur penelitian yang membahas mengenai topik terkini, dengan pengumpulan data melalui wawancara dengan pedoman yang ada, selanjutnya melakukan analisis mendalam terhadap data yang berkisar dari topik yang terfokus sempit hingga topik umum, dan mengidentifikasi sumber data.

Penelitian dilakukan di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, penelitian ini bersumber dari dua data yaitu Sumber data primer, juga dikenal sebagai data yang telah perlahan-lahan ditarik dari sumber yang lebih besar oleh penulis (atau petugasnya). Data yang digunakan sebagai sumber informasi awal dalam penelitian ini berasal dari Dewan Pengurus Daerah Gerakan Untuk Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia, Koperasi, dan Dinas Tenaga Kerja (DPD GERKATIN). Data yang dikumpulkan secara pasif oleh subjek sebagai sumber pertama dikenal sebagai data skunder. Selain itu, dimungkinkan untuk mengekspresikan data tersusun dalam bentuk dokumen. Dokumentasi dalam penelitian ini berfungsi sebagai ringkasan data tingkat kedua.

Analisis data dalam tulisan ini dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan dan dilanjutkan dengan mendeskripsikan pola dan tema dari permasalahan yang diidentifikasi, dan terakhir berfokus pada pemahaman dan penjelasan pola-pola dan tema-tema tersebut di atas. Sepanjang analisis ini, data dikeluarkan secara kategori- dan berbasis waktu dan ditinjau kembali berulang-ulang. Gagasan utamanya adalah kejadian rentetan. Buku harian peserta yang direkam dan hasil wawancara yang direkam keduanya diterjemahkan kata demi kata.

## **PEMBAHASAN**

### **Implementasi Kebijakan Dalam Penyediaan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Pontianak**

Pentingnya kondisi kerja bagi anak-anak cacat tidak dapat dilebih-lebihkan ketika menangani pertimbangan sosial dan etika. Untuk menciptakan masyarakat yang inklusif, harus ada upaya kerja sama oleh pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat umum untuk menciptakan lingkungan yang berkembang bagi semua orang, termasuk anak-anak cacat Pontianak (Wulansari & Prabawati, 2021). Setiap penyandang disabilitas memiliki motivasi dan kapasitas yang sama untuk mengejar pekerjaan sesuai dengan keterampilan, kualifikasi, dan tingkat komitmen mereka, menurut bagian 20 dari teks (Syahrudin et al., 2022). Implementasi of the Peraturan Kebijakan Daerah's yang Implementasi kebijakan dalam penyediaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pontianak melakukan beberapa langkah dan inisiatif (Ndaumanu, 2020).

#### **Penyediaan fasilitas kerja penyandang disabilitas**

Poin terpenting tentang akomodasi tempat kerja bagi penyandang disabilitas adalah bahwa akomodasi ini harus dilakukan. Kendala utama dalam membangun fasilitas kerja bagi pekerja penyandang disabilitas adalah aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas untuk melakukan aktivitas dan mobilitas yang terbatas, hal ini dikarenakan untuk memenuhi Fasilitas yang harus dibangun untuk menjamin aksesibilitas bagi penyandang disabilitas antara lain landai atau hambatan lain bagi penyandang yang menggunakan kursi roda, blok pemandu tunanetra, dan ramah kamar bagi mereka yang mempekerjakan penyandang disabilitas. (Mulyani et al., 2022).

Mengenai implementasi fasilitas untuk pekerja disabilitas yang sudah ada di Pontianak, Indonesia, tidak menutup kemungkinan untuk melihat inisiatif pemerintah untuk menyediakan fasilitas bagi pekerja penyandang disabilitas (Khayan et al., 2021). Ini akan sangat membantu penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja karena, bagi mereka, sistem pendukung yang paling penting adalah sistem yang memastikan partisipasi mereka dalam dan pengelolaan kegiatan terkait



ketenagakerjaan mereka. Hal ini dikarenakan kehadiran support system yang mendukung penyandang disabilitas dalam kegiatan terkait ketenagakerjaan dapat memaksimalkan pengelolaan kewajiban terkait ketenagakerjaannya. Aksesibilitas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pontianak saat ini masih terbatas, sehingga mereka sulit mendapatkan pekerjaan. (As et al., 2018).

### **Implementasi dalam pelatihan keterampilan**

Faktor utama yang menjadi kendala bagi penyandang disabilitas adalah kurangnya keterampilan dalam mendukung pekerjaan yang di jalani yang hal ini menjadi pertimbangan besar bagi perusahaan maupun tempat kerja dalam memilih calon pekerjanya. Terlepas dari kenyataan bahwa peraturan daerah dan nasional telah membuat ketentuan bagi pekerja penyandang disabilitas, pembentukan sumber daya manusia dengan kebutuhan khusus yang minimal masih akan merugikan mereka yang berkebutuhan dalam hal mengatasi semakin sulitnya jadwal kerja mereka (Feri & Rifa'i, 2022).

Agar para penyandang disabilitas dapat memasuki dunia kerja, mereka harus memiliki keterampilan yang diperlukan. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pelatihan; Namun, kehadiran pelatihan semacam itu bagi para penyandang disabilitas akan membuat para penyandang disabilitas sendiri memiliki keterampilan yang diperlukan sehingga mereka siap memasuki dunia kerja. Karena kenyataan bahwa pelatihan yang ditawarkan sebagian besar tidak dapat dibedakan dari pelatihan yang diberikan kepada peserta yang bukan penyandang cacat, pelatihan ini belum melakukan potensi penuhnya dalam hal meningkatkan tingkat fungsi bagi penyandang cacat dari perspektif fasilitas yang tersedia di kelas. Pemerintah harus memiliki langkah strategis dalam membantu masyarakat penyandang disabilitas dalam meningkatkan keterampilan dalam bekerja (Syahrudin et al., 2022).

### **Implementasi dalam pelaksanaan program sosialisasi dan penyadaran hak atas pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas**

Penyedia kerja memandang penyandang disabilitas hanya berada di lingkungan rumah, tidak berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan, sehingga penyedia kerja pun juga ikut meragukan kemampuan para penyandang disabilitas untuk dapat bekerja. Implementation of the socialization and job-training programs for people with disabilities that are available in Kota Pontianak has already been completed, and may be seen. In this case, Pemerintah Daerah Kota Pontianak Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak has already begun to socialize the issue of the available jobs for disabled people in Kota Pontianak (Ndaumanu, 2020). Penyadaran hak kerja penyandang disabilitas ini tidak dapat lepas oleh peran pemerintah daerah yang melanjutkan sosialisasi dan penyadaran atas hak penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja (Sari & Alhamdani, 2020).

### **Implementasi dalam penyediaan informasi mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas**

Faktor utama dalam membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan adalah dengan memberikan ruang bagi mereka untuk mempromosikan dirinya agar para pelaku bisnis mendapatkan informasi mengenai potensi mereka. Dengan informasi yang komprehensif, manajer perekrutan akan lebih mudah menemukan kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja untuk mereka. Informasi tentang jumlah dan jenis penyandang disabilitas yang dipekerjakan di daerah tersebut, serta kualifikasi dan keterampilan mereka, disediakan oleh pemerintah daerah sehingga bisnis dapat memahami potensi penyandang disabilitas yang disebutkan di atas (Khayan et al., 2021).

Implementasi penyebaran informasi mengenai undang-undang ketenagakerjaan terkait disabilitas di Kota Pontianak telah selesai. Pemerintah Daerah Kota Pontianak juga telah mulai memberikan informasi kepada pencari kerja yang mencari pekerjaan, khususnya bisnis yang ingin mempekerjakan penyandang disabilitas. Bagi pelaku usaha yang mencari tenaga kerja penyandang disabilitas seperti

ini, informasi data pencarian kerja bagi pekerja difabel akan cukup berguna. Buat portal informasi: situs web khusus yang dapat memberikan rincian komprehensif tentang praktik perekrutan untuk penyandang disabilitas. Portal ini dapat berupa website atau aplikasi yang menyediakan informasi peluang kerja, pelatihan, kesempatan pendidikan, dan sumber daya lainnya bagi penyandang disabilitas di wilayah Pontianak. Untuk memberikan informasi yang komprehensif, portal tersebut harus mencakup informasi yang menyeluruh dan akurat tentang berbagai disabilitas serta bagaimana disabilitas tersebut mempengaruhi kondisi kerja (As et al., 2018). Informasi ini harus mencakup keterampilan terkait, waktu karir yang tersedia, persyaratan pekerjaan, dan sertifikasi atau ujian yang diperlukan. Kolaborasi dengan organisasi yang dimaksud meliputi kerja sama dengan organisasi, lembaga pemerintah, yayasan, dan LSM. Kolaborasi ini akan membantu dalam mengumpulkan dan menyebarkan informasi terkini serta dalam membangun saluran komunikasi dengan bisnis yang peka terhadap inklusi para penyandang disabilitas. Penyediaan biliar dan konseling (Syahrudin et al., 2022).

Selain memberikan informasi, sangat penting untuk menawarkan dukungan dan konseling kepada mereka yang cacat. Ini dapat membantu tenaga ahli yang dapat memberikan informasi tentang pelatihan, instruksi, dan dukungan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja. Pelatihan khusus program disediakan untuk penyandang disabilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi mereka. Kursus ini dapat meningkatkan kemampuan teknis dan sosial serta soft skill seperti komunikasi, kerja tim, dan disiplin diri. Kesadaran pingkatan Perlu diimplementasikan rencana komprehensif untuk meningkatkan kesadaran akan perlunya mengikutsertakan penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Ini dilakukan melalui seminar, konferensi, kampanye penjangkauan media sosial, dan kerja sama dengan media umum. Sematkan pesan dengan perusahaan Yang terpenting adalah menjalin komunikasi dengan bisnis yang berkomitmen untuk bekerja sama dengan penyandang disabilitas. Ini dapat memfasilitasi pemberian perlindungan dan bantuan kepada bisnis untuk membangun diri mereka sendiri, memperlakukan karyawan mereka dengan adil, dan mendukung karyawan mereka yang cacat (Mulyani et al., 2022).

### **Optimalisasi dalam penyediaan kesempatan kerja penyandang disabilitas di Kota Pontianak**

Manusia tidak memiliki perbedaan dalam hak yang dimilikinya, hanya dalam karakteristik fisik, warna kulit, rambut, atau tingkat kepercayaan pada orang lain, antara lain. Setiap orang di dunia memahami pentingnya hak asasi manusia. Mulailah lagi dengan mereka yang cacat dan memiliki tingkat rasa hormat terhadap orang lain. Akibatnya, setiap orang memiliki kebutuhan untuk merawat orang lain yang memiliki disabilitie (Setiawan et al., 2022).

Satu-satunya tanggung jawab yang dimiliki manusia adalah melaksanakan pekerjaan mereka. Namun, penyandang disabilitas juga memiliki tanggung jawab ini, yang sama dengan manusia pada umumnya. Dunia kerja merupakan fase baru eksistensi manusia mengikuti berbagai bentuk pendidikan formal. Setiap manusia memiliki kemampuan untuk mempraktikkan setiap alat yang mereka miliki di tempat kerja, sesuai dengan kreativitas mereka sendiri. Jenjang-jenjang pendidikan yang sudah selesai hanya berperan sebagai penyangga dalam menghadapi perselisihan (Khayan et al., 2021). Setelah semua pondasi selesai, keilmuan yang telah ditemukan harus segera dipraktikkan di tempat kerja. Penyandang disabilitas sering dipandang sebagai kelompok yang tidak dianggap khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan partisipasi dalam pekerjaan. Meskipun di sisi lain banyak penyandang disabilitas bekerja secara profesional di berbagai bidang pekerjaan, hanya saja karier mereka tergelincir oleh sikap negatif dan tidak menguntungkan dari masyarakat umum (As et al., 2018).

Pekerja penyandang disabilitas adalah pekerja yang memiliki kualifikasi pekerjaan khusus yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan atau kualifikasi setiap penyandang disabilitas (As et al., 2018).

Pekerja penyandang disabilitas harus diberikan informasi spesifik tentang kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sambil mempertahankan hak mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi untuk kebutuhan dasar dan tujuan jangka panjang mereka. Bagi penyandang disabilitas, mendapatkan pekerjaan sangat penting, mirip dengan kebutuhan dasar lainnya termasuk pendidikan, pekerjaan, dan kesejahteraan (Syahrudin et al., 2022).

Memiliki pekerjaan merupakan hal yang penting untuk penyandang disabilitas, karena banyaknya penyandang disabilitas merupakan pengangguran dan terasingkan di masyarakat. Memiliki pekerjaan memerlukan penurunan tingkat stres dan menyebabkan penyandang cacat tetap dalam keadaan sehat karena mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka saat bekerja. Karena implementasi kebijakan oleh pemerintah Kota Pontianak mengenai ketersediaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas di sana belum dilakukan secara maksimal, harus diberikan waktu tambahan untuk melakukannya guna mencapai hasil yang sebesar-besarnya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di Kota Pontianak (Setiawan et al., 2022).

## KESIMPULAN

Menurut hasil investigasi, Pemerintah Daerah Kota Pontianak, bertindak melalui Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Pontianak, telah melaksanakan pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pontianak urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Dalam perjalanan operasinya, Pemerintah Daerah Kota Pontianak melaksanakan berbagai tugas, termasuk pengumpulan informasi, penyediaan fasilitas tempat kerja, pelatihan keterampilan, program sosialisasi, penilaian bahaya, dan penyebaran informasi mengenai pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Pontianak. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Pontianak harus melakukan pengumpulan informasi yang akurat dan penyebaran informasi yang komprehensif tentang tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, serta sosialisasi perlunya mempekerjakan penyandang disabilitas, agar peraturan yang mengatur daerah dapat beroperasi seefektif mungkin. Strategi lain yang dapat digunakan untuk memperbaiki undang-undang yang ada termasuk menawarkan kelas pendidikan khusus yang dirancang khusus untuk para penyandang cacat.

The Pemerintah Daerah Kota Pontianak has begun implementing the program's socialization and hiring practices for people with disabilities who are present there. In regards to the socialization of the hak penyandang disabilitas kerja that exists in Kota Pontianak, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak has already made some progress. Penyadaran hak kerja penyandang disabilitas ini tidak dapat lepas oleh peran pemerintah daerah yang melanjutkan sosialisasi dan penyadaran atas hak penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

Alqifari, A., & Nugroho, A. (2019). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai Kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. In *Novum : Jurnal Hukum* (Vol. 6). <https://jatim.bps.go.id>

As, Y., et al. (2018). *The Fulfillment of Children with Disabilities Education Rights in West Kalimantan*.

Data.kalbarprov.go.id. (2022). Data Penyandang Disabilitas. <https://data.kalbarprov.go.id/dataset/penyandang-disabilitas>



- Davies, K., & Butler, K. (2022). (Under)valuing lived experience in the disability workforce: A snapshot of Australian job recruitment. *Australian Journal of Social Issues*. <https://doi.org/10.1002/ajs4.238>.
- Engelbrecht, M., et al. (2022). Supported employment for youth with intellectual disability: Promoting occupational justice. *Journal of Occupational Science*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/14427591.2022.2146159>.
- Feri, N., & Rifa'i, M. (2022). Efektivitas Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Tuna Rungu-Wicara Melalui Program Pelatihan Sablon Baju (Studi Pada Dinas Sosial Kota Batu). In *JPASDEV Journal of Public Administration and Sociology of Development* (Vol. 3, Issue 1).
- Gunawan, D. D. P. H. (2022). *Pelaksanaan Pendidikan Tinggi bagi Penyandang Disabilitas di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*. 1(1), 37–46.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Itasari, E. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kalimantan Barat. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 32(1), 70–82.
- Johnstone, C. J., et al. (2022). The Democratization of Inclusive Education: Political Settlement and the Role of Disabled Persons Organizations. *Comparative Education Review*, 66(4), 688–708. <https://doi.org/10.1086/721767>
- Karim, M. A. (2018). Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 86–102.
- Khairi, H. (2022). Organizational Structure Simple Model in The Framework of Bureaucracy Simplification. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*. <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i1.2349>
- Khayan, K., et al. (2021). Determinant Factors of Low Back Pain in Paving Block Workers. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(3), 439–444. <https://doi.org/10.15294/kemas.v16i3.25222>
- Kristianus, Laurentius Prasetyo, & Mikael Dou Lodo. (2022a). The Effect Of The Covid-19 Pandemic On Piety And Social Solidarity Of Catholic People In Pontianak Archdiocese. *International Journal of Social Science*, 1(5), 637–642. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i5.1306>
- Lalak, M. L. L. Y., & Muqowim, M. (2021). Peran Kepala Sekolah Terhadap Kebijakan Pendidikan Inklusi di Tingkat Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(3), 708. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i3.3468>
- Lundberg, C. S. (2023). Striving to abolish a deficit approach to disability: frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment. *Disability & Society*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2160927>
- Metasari, Y. N., et al. (2021). *Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Melalui*. 8(8), 52–61.
- Mulyani, K., et al. (2022). Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja. In *Journal of Social Work and Social Services* (Vol. 3, Issue 1).

- Ndaumanu, F. (2020). Hak Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal HAM*, 11(1), 131. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.131-150>
- Powell, R. M., et al. (2022). Child welfare system inequities experienced by disabled parents: towards a conceptual framework. *Disability & Society*, 1–28. <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2071675>
- Prabowo, M. Y., & Rahmadian, S. (2022). Computer-Based English Competency Assessment For Scholarship Selection. *Jurnal Sosioteknologi*, 21(1), 84–96. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2022.21.1.9>
- Priamsari, RR. P. (2019). Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas. *Masalah-Masalah Hukum*, 48(2), 215. <https://doi.org/10.14710/mmh.48.2.2019.215-223>
- Putra, P. S. (2019). Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 31(2), 205. <https://doi.org/10.22146/jmh.44200>
- Radhi, M., et al. (2022). Tingkat Aksesibilitas Pada Bangunan Gedung Sekolah Dasar Di Kecamatan Pontianak Selatan Di Kota Pontianak. *Langkau Betang: Jurnal Arsitektur*, 9(1), 43. <https://doi.org/10.26418/lantang.v9i1.47537>
- Sari, D. P., & Alhamdani, M. R. (2020). The Urban Design Guidelines of Sungai Pinyuh Street Corridor. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 409(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/409/1/012028>
- Setiawan, A., et al. (2022). *The Phenomena of Local Public Transportation Service: A Case Oplet in Pontianak, Indonesia*. 2(5), 2022. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i5.209>
- Suprpto, W., et al. (2021). Internalization Of Living Value Education Program (Lvep) As A Based Of Developing Conflict Resolution Model. In *Journal of Education, Teaching and Learning* (Vol. 6).
- Suwarno, P. (2019). *Equality in Education and Employment for Sustainable Development of Diverse Indonesia: Enhancing Equal Opportunity, Volunteerism, and Philanthropy*.
- Syahrudin, H., et al. (2022a). The Transition of Limited Face-to-Face Learning After Covid-19 Pandemic at Islamic Private Junior High Schools Pontianak. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(2), 168–182. <https://doi.org/10.25217/ji.v7i2.1802>
- 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>
- Then, D., & Pohlmann-Rother, S. (2023). Transition to formal schooling of children with disabilities: A systematic review. *Educational Research Review*, 38, 100492. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100492>
- Wardah, & Susiana. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumn. *Law Reform*, 15(2), 225–238.
- Wediawati, B., et al. (2021). Efektifitas Skema Graduasi Program Keluarga Harapan : Studi Pada Keluarga Penerima Manfaat di Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Aktual*, 1(1), 57–68. <https://doi.org/10.53867/jea.v1i1.13>

- Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah Dan Definisi. *Jilid, 20*, 127–142.
- Wulansari, Y., & Prabawati, I. (2021). Implementasi Kebijakan Perlindungan Dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas (Studi Aksesibilitas Bangunan Umum Di Stasiun Malang Kota Baru). *Publika, 8*, 307–320. <https://doi.org/10.26740/publika.v9n1.p307-320>
- Yusuf, M., & Faizah. (2022). Pendampingan Wisata Edukasi bagi Penyandang Disabilitas Tunarungu di Kota Jambi. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 6(2), 311. <https://doi.org/10.30595/jppm.v6i2.8907>