

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persamaan hak bagi penyandang disabilitas telah dimuat dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang tertulis “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kelemahan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensori yang berimplikasi pada terganggunya interaksi dan partisipasi dalam kegiatan sehari-hari dalam jangka waktu yang lama dan mengganggu efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Pada tahun 2020 Indonesia secara global menempati peringkat 125 dalam pelaksanaan pembangunan inklusif. Angka ini masih jauh tertinggal dari negara maju seperti Belanda, Selandia Baru, Swedia, UK. Diantara negara ASEAN, peringkat Indonesia masih dibawah Filipina, Vietnam, Singapura, dan Thailand namun masih diatas Malaysia dan Myanmar (Bappenas, 2021).

Dalam Survey oleh BPS penyandang disabilitas dikelompokkan menjadi 8 jenis yakni kesulitan dalam melihat, berjalan, konsentrasi/ingatan, mendengar, berkomunikasi, menggunakan tangan/jari, mengurus diri sendiri, gangguan perilaku/emosi. Disabilitas yang paling banyak di Indonesia adalah orang dengan gangguan melihat yaitu sekitar 64% dari total jumlah penyandang disabilitas, disusul dengan orang dengan gangguan berjalan yaitu 38,3% dan konsentrasi/ mengingat 29,7%. Sedangkan jenis gangguan yang relatif sedikit di Indonesia yaitu masalah emosi atau perilaku, mengurus diri sendiri, dan menggunakan tangan/jari (Bappenas, 2021).

Keberadaan penyandang disabilitas ini masih minim perhatian dari masyarakat karena sering kali dipandang sebelah mata dalam melakukan aktivitas dan juga suatu hal pekerjaan, dengan adanya kondisi keterbatasan tersebut mereka akan kesulitan dalam berpartisipasi dalam bermasyarakat termasuk dalam bekerja. Hal ini menyebabkan masih banyaknya

penyandang disabilitas yang menganggur. Dalam Fitria (2022) dari hasil penelitiannya di Kota Semarang juga ditemukan bahwa faktor penghambat datang dari faktor lingkungan sosial yaitu pola pikir masyarakat, badan usaha maupun penyandang disabilitasnya sendiri yang masih belum terbuka dan justifikasi bahwa disabilitas tidak dapat bekerja

Sebagian besar penyandang disabilitas bekerja di sektor primer, diikuti oleh sektor tersier, dan sektor sekunder, dan masih minimnya penyandang disabilitas yang bekerja pada sektor formal. Hampir setengah penyandang disabilitas berusia kerja bekerja di sektor pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (45,9%), diikuti sektor Perdagangan Besar, Eceran, dan Reparasi (15,4%) dan Industri dan Manufaktur (8,7%) (Bappenas, 2021). Hasil ini menunjukkan penyandang disabilitas yang bekerja didominasi sektor informal yang memiliki karakteristik sederhana, dan produktivitas relatif rendah. Sedangkan proporsi lapangan usaha dengan tingkat kompleksitas dan produktivitas tinggi seperti sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (0,24%), dan sektor jasa Keuangan dan Asuransi (0,44) yang ini komposisinya dibawah 1% (Bappenas, 2021). Berikut merupakan data tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia berdasar sektor kerjanya :

Tabel 1. 1 Proporsi Sektor Pekerjaan Penyandang Disabilitas Berdasarkan BPS 17 Sektor tahun 2020

No	Lapangan Usaha	Presentase
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	45,92%
2	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	15,38%
3	Industri Pengolahan dan Manufaktur	8,7%
4	Jasa Lainnya	7,64%
5	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	5,41%
6	Konstruksi	4,89%
7	Jasa Pendidikan	3,16%
8	Transportasi dan Pergudangan	2,84%
9	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajin	2,21%
10	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,84%
11	Pertambangan dan Penggalian	0,79%
12	Jasa Perusahaan	0,59%
13	Manajemen Air dan Limbah	0,45%
14	Jasa Keuangan dan Asuransi	0,44%
15	Perumahan (Real Estate)	0,29%
16	Informasi dan Komunikasi	0,24%
17	Pengadaan Listrik dan Gas	0,22%

Sumber : Bappenas, 2023

Hak ketenagakerjaan merupakan bagian dari hak penyandang disabilitas yang harus dipenuhi. Hak ketenagakerjaan merupakan kebutuhan pokok bagi sebagian besar manusia dengan memiliki pekerjaan diharapkan akan membawa kepada tingkat kehidupan yang lebih baik dan terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan sosial. Hak penyandang disabilitas ini telah ditegaskan juga pada Pasal 42 Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sebagai berikut: “Setiap warga negara yang berusia lanjut cacat fisik dan/atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berpartisipasi dalam

kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.”. Meski telah diatur dalam Undang-undang, hak penyandang disabilitas hingga saat ini masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan, BUMN dan instansi pemerintah saat merekrut dan bahkan di tempat kerja, dalam pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Selain itu, penyandang disabilitas juga masih sulit memperoleh peluang di dunia kerja. Seharusnya kedisabilitasan tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya, salah satunya yaitu pekerjaan.

Pada forum Presidensi G20 presiden Jokowi membawa isu kesetaraan bagi kaum disabilitas di berbagai sektor, keterangan yang disampaikan oleh Staf Khusus Presiden Republik Indonesia yaitu Angkie Yudistia bahwa kesetaraan terhadap disabilitas utamanya terhadap penyediaan lapangan kerja serta kesempatan untuk berdaya secara ekonomi akan menjadi fokus pemerintah dalam G20 (nasional.kompas.com, Januari 2022).

Penyerapan tenaga kerja disabilitas di sektor formal dan non-formal masih belum ideal. Januari 2021 berdasarkan data Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi dan kabupaten/kota terdapat 551 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah tenaga kerja disabilitas sebanyak 4.453 orang sedangkan total tenaga kerja disabilitas sebanyak 536.094 orang yang mana masih ada 531.641 penyandang disabilitas yang memiliki peluang dan membutuhkan kesempatan kerja (difabel.tempo, Oktober 2021).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2021 jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta orang atau 5,37 persen dari total penduduk yang bekerja, yang mana angka ini turun dibanding tahun 2020 dengan jumlah pekerja dengan disabilitas mencapai 7,67 juta orang atau 5,98 persen dari total penduduk bekerja. Tercatat dalam laporan BPS pekerja

dengan disabilitas adalah pekerja usia 15 tahun ke atas yang mengalami gangguan dalam penglihatan, pendengaran, mobilitas, menggunakan atau menggerakkan jari atau tangan, serta gangguan berbicara atau memahami atau berkomunikasi dengan orang lain. Menurut status pekerjaannya bila dirincikan, pada tahun 2021 mayoritas pekerja dengan disabilitas di Indonesia berjumlah sekitar 2,06 juta orang yang mana jumlah ini menurun dibanding tahun sebelumnya yang mencapai 2,15 juta orang (databoks.katadata.com, September 2022).

Data dari Badan Pusat Statistik 2022 menunjukkan sekitar 17 juta penyandang disabilitas masuk usia produktif, namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja, dimana angka ini perlu ditingkatkan. Deputi V Kantor Staf Presiden, Jaleswari mengatakan bahwa banyak pengaduan dari masyarakat tentang berbagai persyaratan dalam seleksi karyawan yang merintangi penyandang disabilitas untuk bekerja dan mencapai jenjang karier tertentu. Data Badan Kepegawaian Nasional pada 2019 menunjukkan 2.149 penyandang disabilitas yang bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat daerah, sedangkan di sektor non-formal sampai dengan Juni 2021 sekitar 4.554 tenaga kerja di 553 perusahaan adalah penyandang disabilitas (tempo.com, Februari 2022).

Hal ini juga tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur penyerapan tenaga kerja disabilitas di lembaga pemerintah, BUMN, hingga swasta. Pasal 53 ayat satu UU Penyandang Disabilitas menyebutkan “Pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”, ayat kedua berbunyi, “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Namun dalam praktiknya ketentuan tersebut tidak berjalan lancar dimana penyandang disabilitas masih sering terpinggirkan karena kondisi fisik dan mental yang memiliki kebutuhan berbeda dan harus mendapatkan perhatian dari semua instansi pemerintah sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi. Seperti, dalam Fajri (202) dari hasil

penelitiannya di Provinsi DKI Jakarta ditemukan permasalahan yaitu FHCI, BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi, selaku penyelenggara dan pemberi kesempatan kerja dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di perusahaannya berdasarkan UU yang berlaku di Indonesia.

Jumlah pekerja dengan penyandang disabilitas pada tahun 2021 yang menurun dibandingkan tahun 2020 disebabkan salah satu indikatornya adalah dampak pandemi pada penyandang disabilitas. *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan penyandang disabilitas di Indonesia juga menunjukkan beberapa data penting lainnya berupa tingkat pendidikan yang menjadi tantangan besar bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Menteri ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menyatakan bahwa 70-80 persen penyandang disabilitas hanya lulusan Sekolah Dasar (SD), dimana angka ini dua kali lebih besar dibandingkan dengan non-disabilitas. Mayoritas penyandang disabilitas bekerja di sektor pertanian, kehutanan, peternakan dan perikanan, sektor ini didominasi oleh pekerja informal, kemudian sektor perdagangan, restoran dan hotel. Proporsi penyandang disabilitas yang berwirausaha satu setengah kali lebih banyak dibandingkan dengan proporsi non-disabilitas yang berwirausaha, hal ini menandakan bahwa penyandang disabilitas terpaksa harus membuka usaha sendiri karena sulit untuk bisa masuk di pasar kerja dan masih minimnya alternatif pekerjaan yang bisa dikerjakan karena minimnya perhatian perusahaan untuk merekrut tenaga kerja disabilitas (suarasurabaya.net, november 2022).

Rasio orang Indonesia dengan disabilitas menurut angka resmi Pemerintah antara 4 persen dan 5 persen yang mana angka ini kontras dengan rata-rata global sebesar 15 persen. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melaporkan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia tertinggal di belakang karena partisipasi mereka yang penuh dan efektif dalam

masyarakat, akses setara terhadap berbagai layanan dasar menjadi terhambat karena mereka tidak memiliki pekerjaan, kurang berpendidikan dan masih kurang terwakili dalam statistik nasional. Kelengkapan data penyandang disabilitas diperlukan untuk mengembangkan kebijakan berbasis bukti dengan tujuan memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas dan ketidaksetaraan ekonomi dan sosial (Liputan6.com, Desember 2022).

Di dunia kerja diskriminasi sering ditemukan bahkan pada saat perekrutan yaitu, dengan adanya syarat sehat jasmani dan rohani, yang mana hal ini sebenarnya tidak diperlukan sebab sebelum mendaftar kerja, orang dengan disabilitas akan benar-benar memikirkan bidang apa mereka bisa bekerja dan bertahan serta tidak akan mendaftar di bidang yang mereka tidak kuasai. Contohnya seperti lowongan di TransJakarta dimana disabilitas tuna netra, tuli memahami mereka tidak dapat bekerja disana dan tidak akan mendaftar. Lainnya seperti saat pengumuman perekrutan untuk posisi operator mesin, yang diperbolehkan hanya tuna daksa yang masih bisa menggunakan tangannya dengan sempurna. Syarat seperti ini membuat diskriminasi di antara kelompok disabilitas satu dengan lainnya dan terjadi seperti pengelompokan (alinea.id, Januari 2023). Setelah bekerjapun risiko diskriminasi masih tetap ada, seperti fasilitas yang belum ramah disabilitas, juga sikap orang-orang di perusahaan itu sendiri.

Tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas terhadap akses pekerjaan yaitu, salah satunya pada penyandang disabilitas penglihatan berupa memahami proses diskriminasi dalam mendapatkan hak atas pekerjaan. Dari hasil penelitian memperlihatkan penyandang disabilitas penglihatan kesulitan mendapatkan hak atas pekerjaan karena stigma yang masih melihat penyandang disabilitas penuh ketidakmampuan, serta mengalami diskriminasi ganda terkait dengan ras dan gender (Yani, 2019). Adapun pada disabilitas mental, diskriminasi yang terjadi ketika perusahaan mengetahui ada karyawannya yang menderita gangguan mental, tidak jarang perusahaan akhirnya memecat karyawan tersebut dengan alasan agar

karyawan dengan disabilitas mental itu tidak membahayakan karyawan lainnya (alinea.id, Januari 2023). Dalam penelitian ini juga memperlihatkan aksesibilitas fisik sebagai persoalan penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak atas pekerjaannya. Keberadaan mereka ditempat kerja dianggap menjadi beban perusahaan karena banyaknya akomodasi khusus yang harus disiapkan, aksesibilitas ini berupa non-materil seperti kemampuan membangun relasional dengan rekan kerja dan atasan. Tantangan lainnya juga melihat posisi perusahaan sebagai pihak yang memiliki seperangkat aturan formal yang sulit diubah, mempekerjakan disabilitas dapat berkaitan dengan kapasitas perusahaan yang mana semakin besar perusahaan, semakin sulit menjalankan norma-norma sosial. Terdapat juga adanya tarik ulur antara penyandang disabilitas dengan perusahaan sebagai organisasi ekonomi serta selalu dalam kondisi tekanan untuk melaksanakan Undang-Undang.

Untuk memenuhi hak asasi penyandang disabilitas dalam hubungan ketenagakerjaan sekaligus mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Unit layanan disabilitas ini bertugas menyediakan informasi lowongan kerja dan mempromosikan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada pemberi kerja. Adapun tugasnya yang tertulis pada pasal 8, sebagai berikut :

1. Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas.
2. Memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

3. Menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.
4. Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas.
5. Mengkoordinasikan ULD Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

Selain itu juga memberikan penyuluhan, bimbingan dan melakukan analisis jabatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Petugas di ULD wajib memberikan layanan penyesuaian di lingkungan kerja, memfasilitasi pemenuhan akomodasi untuk tenaga kerja difabel, memberikan informasi mengenai kontrak kerja, upah, dan jam kerja, serta membantu menyelesaikan masalah hubungan industrial yang melibatkan penyandang disabilitas (difabel.tempo, Oktober 2021).

Meski telah diterbitkannya PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan, pada pelaksanaannya masih belum terlihat efektif karena tidak ada data pasti jumlah karyawan dari kelompok disabilitas yang direkrut dan jenis disabilitasnya. Pada 2022 data dari Badan Pusat Statistika (BPS) terdapat sekitar 17 juta difabel usia produktif yang bekerja. Namun, berdasarkan *International Labour Organization* (ILO) terdapat 7,6 juta disabilitas usia produktif yang bekerja dimana ILO menemukan kategori dan skala pengukuran berbeda dalam survei yang nasional. Penyandang disabilitas yang paling banyak mendapatkan pekerjaan berada di usia produktif, yaitu 15 tahun hingga 24 tahun. Terlepas dari tingkat pendidikan lebih rendah tetapi, penyandang disabilitas di desa lebih banyak yang mendapatkan pekerjaan dibandingkan di perkotaan. Hal ini dikarenakan mereka mendapat pekerjaan dari keluarga atau rekan yang telah bekerja. Ini menandakan bahwa jumlah tenaga kerja disabilitas di sektor formal masih terbatas dan mereka lebih banyak yang bekerja pada sektor informal (alinea.id, Januari 2023).

Di sisi lain adanya hambatan yang dialami oleh perusahaan, perusahaan berusaha memenuhi kewajiban untuk merekrut 1% disabilitas dari total jumlah karyawannya. Namun, masih sering kesulitan mendapatkan informasi tentang penyandang disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Juga, perusahaan masih tidak tahu cara menyiapkan tempat kerja, sarana, dan prasarana yang aman dan inklusif. Disinilah peran dari ULD untuk mempertemukan pemerintah, organisasi penyandang disabilitas dan pelaku usaha agar meningkatkan keterampilan dan pendampingan bagi pemberi kerja atau pengusaha yang menerima penyandang disabilitas.

Implementasi ULD Ketenagakerjaan di daerah masih lemah, karenanya diperlukan penguatan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam implementasi ULD, agar dapat berjalan dengan efektif dan memfasilitasi hak disabilitas dalam ketenagakerjaan. Adapun upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan daya tarik perusahaan agar merekrut tenaga penyandang disabilitas yaitu, pada 3 Desember 2020 Kementerian Ketenagakerjaan telah menyiapkan Pedoman Penyelenggaraan ULD melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Lalu, pada 15 Desember 2020 Kementerian Ketenagakerjaan meluncurkan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan sebagai wujud implementasi PP Nomor 60 Tahun 2020. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga memberikan penghargaan kepada enam perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Penghargaan ini juga diberikan kepada Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan dilima lokasi penerimaan program jaring pengaman sosial penanganan tenaga kerja penyandang disabilitas terdampak Covid-19 yang selama ini telah menunjukkan komitmen dan kepekaan terhadap pengormatan, pemenuhan dan perlindungan hak penyandang disabilitas terutama pelayanan ketenagakerjaan inklusif. Kelima Dinas yang disebutkan yaitu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Yogyakarta.

Kabupaten Tangerang merupakan salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Banten. Merujuk pada permasalahan sosial di Kabupaten Tangerang salah satunya adalah penyandang disabilitas, adanya kelompok penyandang disabilitas ini maka pemerintah daerah Kabupaten Tangerang perlu memberikan pemberdayaan dan kesejahteraan kepada penyandang disabilitas salah satunya adalah penyediaan kesempatan tenaga kerja sesuai dengan amanat UU Nomor 8 tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas untuk bekerja.

Penyediaan tempat pengerahan calon tenaga kerja untuk penyandang disabilitas perlu dilakukan guna untuk memfasilitasi dan mendorong penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan bekerja diberagam perusahaan maupun memiliki keterampilan tertentu untuk tetap berprestasi dan memiliki produktivitas sama halnya dengan warga Negara lainnya. Sebelum diresmikannya Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Tangerang fasilitas bagi penyandang disabilitas ini sudah ada khusus bagi penyandang disabilitas yang ingin mendapatkan informasi pekerjaan, namun belum terorganisir dengan baik, berdasarkan desakan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia agar setiap daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota segera meluncurkan ULD bidang Ketenagakerjaan ini, untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang meresmikan Unit Layanan Disabilitas pada 2022 sebagai wujud implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan sebagai fasilitas bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi pekerjaan.

Merujuk pada permasalahan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Tangerang dalam penelitian ini permasalahan yang ditemukan yakni, permasalahan pertama kurangnya tenaga kerja disabilitas di wilayah Kabupaten Tangerang untuk dapat bekerja pada sektor formal. Permasalahan kedua banyaknya perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang yang belum merekrut tenaga kerja disabilitas. Saat ini baru ada 6 perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang yang telah melaporkan pencapaian satu persen mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas (metro.tempco.co, Maret 2023).

Tabel 1. 2 Daftar Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas di Kabupaten Tangerang

NO	NAMA	KETUNAAAN	JENIS KELAMIN	JENIS PEKERJAN	PROVINSI	KABUPATEN	KECAMATAN	KELURAHAN	PENEMPATAN
1	Bella Mulyadi	Tunarungu	P	Operator	BANTEN	TANGERANG	TIGARAKSA	TIGARAKSA	PEMI
2	Ike Rinta Septiani	Tunarungu	P	Operator	BANTEN	TANGERANG	TIGARAKSA	TIGARAKSA	PEMI
3	Bellah Rahmawati	Tunarungu	P	Operator	BANTEN	TANGERANG	Solear	Pasangrahan	PEMI
4	Winda Arfiyanti	Tunarungu	P	Operator	Jawa Tengah	Batang	Subah	Kemiri Timur	PEMI
5	Bintang Farhath Ramadhan	Tunarungu	L	Operator	Banten	Tangerang	Curug	Kadu	PEMI
6	Agus Abdurohman	Tunarungu	L	Operator	BANTEN	TANGERANG	BALARAJA	Talagasari	PEMI
7	Siti Rosmayanti	Tunanetra	P	Operator	BANTEN	TANGERANG	KRONJO	PAGEDANGAN UDIK	TRAINING
8	Febrian Dzualianto	Tunadaksa	L	Operator	BANTEN	TANGERANG	CISOKA	SUKATANI	ADIS
9	Riska Nirmawati	Disabilitas Netra/Sensorik	P	Operator	BANTEN	TANGERANG	BALARAJA	GEMBONG	ADIS
10	Ahmad Mukhlis	TUNADAKSA	L	Operator	Banten	Serang	Binuang	Cakung	ADIS
11	Muhammad Farhan Fadlurrahma	TUNADAKSA	L	Operator	BANTEN	TANGERANG	SOLEAR	PESANGRAHAN	TRAINING

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih sedikit perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang yang mempekerjakan penyandang disabilitas, data ini juga diperoleh berdasarkan hasil

wawancara dengan Ibu Hj. Iis selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kabupaten Tangerang yang mengatakan bahwa, dari ribuan perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Tangerang hanya 0,001% perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang yang baru mempekerjakan tenaga disabilitas di perusahaan mereka sehingga Disnaker harus terus menerus melakukan sosialisasi agar perusahaan secara sadar merekrut tenaga kerja disabilitas dan masing-masing perusahaan dapat memenuhi kuota satu persennya.



Gambar 1. 1 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mendampingi Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Sumber: Dokumentasi oleh Rohmat Syaefulloh, 2023

Adapun kartu kuning atau kartu AK1 sebagai kartu tanda pencari kerja, dalam penelitian ini saat datang langsung ke kantor Disnaker Kabupaten Tangerang, bagian pelayanannya menyatakan jika kedatangan penyandang disabilitas yang meminta informasi lowongan pekerjaan akan diarahkan terlebih dahulu untuk membuat Kartu Kuning untuk menjadi pendataan administrasi, untuk selanjutnya diarahkan pada bagian Unit Layanan Disabilitas bidang Ketanagakerjaan. Kartu Kuning ini tidak hanya untuk

pemerintah. Kemiskinan menyebabkan keluarga serba terbatas dalam mencari informasi pelayanan yaitu memberikan pendidikan secara khusus untuk diberi kepada penyandang disabilitas dan keluarga. Sementara banyak perusahaan memberikan kriteria minimal jenjang pendidikan SMA untuk dapat bekerja. Hal ini membuat Disnaker Kabupaten Tangerang, mengambil warga dari kabupaten atau wilayah lain untuk dapat disalurkan ke perusahaan-perusahaan sektor formal.

Permasalahan kelima juga ditemukan dalam penelitian ini bahwa ULD bidang Ketenagakerjaan Disnaker Kabupaten Tangerang tidak memiliki /pegawai khusus pendamping, terutama yang dapat berbahasa isyarat. Kurangnya tenaga pendamping, sehingga proses pendampingan tenaga kerja disabilitas dengan pihak Disnaker maupun pemberi kerja biasa dilakukan melalui pendamping guru sekolah, ada juga berinteraksi dengan para teman-teman disabilitas melalui tulis tangan atau ketik dari ponsel (Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Iis selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kabupaten Tangerang pada Rabu 12 April 2023). Hal ini menjadi masalah karena dinilai kurang efisien, kurangnya tenaga kerja ahli pada bidang tertentu dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi bekerja para pegawai karena tupoksi kerja yang berlebihan atau terlalu ringan atau tidak sesuai dengan keahliannya atau tidak sesuai dengan *key performance indicator* (KPI)-nya. Disnaker Kabupaten Tangerang berharap pemerintah dapat segera memberikan rencana anggaran untuk tenaga khusus pendamping agar mempermudah interaksi dengan teman-teman disabilitas.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas untuk itu penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dengan judul “Implementasi Kebijakan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang”. Kebijakan terkait adalah Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Banyak penyandang disabilitas di wilayah Kabupaten Tangerang yang belum memiliki pekerjaan, terutama pada sektor formal.
2. Banyak perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang belum mempekerjakan penyandang disabilitas.
3. Rendahnya tingkat pendidikan oleh penyandang disabilitas di wilayah Kabupaten Tangerang.
4. Ruang lingkup keluarga yang kurang mendukung kedisabilitas anggota keluarga lainnya yang memiliki disabilitas.
5. Bagaimana Implementasi Kebijakan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang
6. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi implementasi unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
7. Peran apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mengimplementasikan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini dibatasi masalah guna memperkecil fokus pembahasan penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada implementasi kebijakan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

1.4 Rumusan Masalah

Pada uraian pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan menjadi fokus perhatian dari penelitian ini yaitu, bagaimana implementasi kebijakan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris serta pengembangan kajian Ilmu Administrasi Publik khususnya pengembangan teori implementasi pada kajian kebijakan publik.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan seluruh Kepala Unit/Divisi, terutama Kepala Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, untuk dapat memberikan masukan dan mengevaluasi secara ilmiah kepada pimpinan dan pegawai terkait.
- b. Bagi Akademisi, memberikan pemahaman dan wawasan tentang masalah yang diteliti kepada individu maupun lembaga yang akan mengadakan penelitian dengan topik maupun variabel yang sama.
- c. Bagi Penulis, sebagai sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan kepada praktek yang ada di Lapangan.