

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Lokus Penelitian

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

1. Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

"Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Sejahtera dan Hubungan Industrial yang Harmonis"

2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka misi pembangunan ketenagakerjaan meliputi :

1. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus menyiapkan tenaga terampil dan memiliki kompetensi sehingga dapat bersaing dalam pasar kerja yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan dan melaksanakan pembinaan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sehingga dapat dihasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

2. Meningkatkan pembinaan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memfasilitasi pencari kerja dengan perusahaan pemberi kerja dalam mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia melalui penyebaran informasi bursa kerja, serta melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja dan berusaha melalui kegiatan wirausaha baru, pemanfaatan teknologi tepat guna dan kegiatan pada karya maupun meningkatkan kesempatan kerja melalui transmigrasi.

3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, fasilitas kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja.

4. Misi ini memiliki makna bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, melalui pembinaan

dan sosialisasi tentang sarana hubungan industrial, syarat-syarat kerja dan mendorong Pengusaha untuk memberikan dan menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan. Selain itu misi ini juga mengandung makna untuk berperan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak pekerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

4.1.2 Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Dinas mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun rincian Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah, adapun tugas pokok Kepala Dinas adalah: membina, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan melaksanakan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan program kerja Dinas Tenaga Kerja; Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja
- b. Membina kinerja aparatur dilingkungan Dinas Tenaga Kerja
- c. Mengarahkan pelaksanaan program kerja mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
- d. Menyelenggarakan program kerja Dinas Tenaga Kerja
- e. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja
- f. Melaporkan pelaksanaan program kerja kepada Bupati.

2. Sekretariat Dinas

Sekretariat Dinas mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bidang perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian Dinas. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Sekretariat Dinas mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian Dinas
- b. Penyiapan rencana dan program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- c. Penyiapan pengendalian program kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- d. Penyiapan bimbingan dan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai
- e. Pengelolaan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- f. Pelaksanaan fasilitasi Pengelola Informasi dan Dokumen (PID)
- g. Penyiapan dan pelaksanaan pengembangan *e-governance*.

Dalam melaksanakan fungsi Sekretaris Dinas mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan Dinas yang berkaitan dengan perencanaan dan keuangan, umum dan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja
- b. Membagi tugas program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- c. Memberi petunjuk program dan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- d. Mengatur program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- e. Mengevaluasi kegiatan program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat Dinas didalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Setiap Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Sekretaris Dinas.

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bidangpembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis sebagai bahan pelaksanaan pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - b. Penyiapan pengendalian program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - c. Penyiapan bimbingan pelaksanaan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - d. Pengelolaan administrasi pelaksanaan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
- Dalam melaksanakan fungsi, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut
- a) Merencanakan operasional program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - b) Membagi tugas program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - c) Memberi petunjuk program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - d) Mengatur program program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - e) Mengevaluasi kegiatan program program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja
 - f) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :

- a. Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja
- b. Seksi Pembinaan Pemagangan
- c. Seksi Pembinaan Produktivitas Kerja

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- b. Penyiapan rencana dan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- c. Penyiapan pengendalian bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- d. Penyiapan bimbingan dan pelaksanaan bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- e. Pengelolaan administrasi kegiatan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a) Merencanakan perumusan kebijakan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- b) Membagi tugas program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan

transmigrasi

- c) Memberi petunjuk program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- d) Mengatur program dan kegiatan informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- e) Mengevaluasi kegiatan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- f) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:

- a. Seksi Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja
- b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transnmigrasi

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan

Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- b. Penyiapan rencana dan program, penyusunan, penganalisaan data dan informasi bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan
- c. Penyiapan pengendalian kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan
- d. Penyiapan bimbingan pelaksanaan program hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan
- e. Pengelolaan administrasi kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan;

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan program bidang pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- b. Membagi tugas program bidang pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- c. Memberi petunjuk program pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- d. Mengatur program pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan

- e. Mengevaluasi kegiatan program pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan dari:

- a. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja
- b. Seksi Penyelesaian Perselisihan-perselisihan Hubungan Industrial
- c. Seksi Pengendalian Ketenagakerjaan.

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan dinas secara profesional sesuai dengan kebutuhan; Kelompok Jabatan Fungsional bidang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Mediator Hubungan Industrial;
- b. Pengantar Kerja;
- c. Instruktur;

Kelompok Jabatan Fungsional dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan; Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional yang disepakati oleh anggota kelompok lainnya; Pengangkatan tenaga fungsional dan ketua kelompoknya ditetapkan dengan Keputusan Bupati; Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas; Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

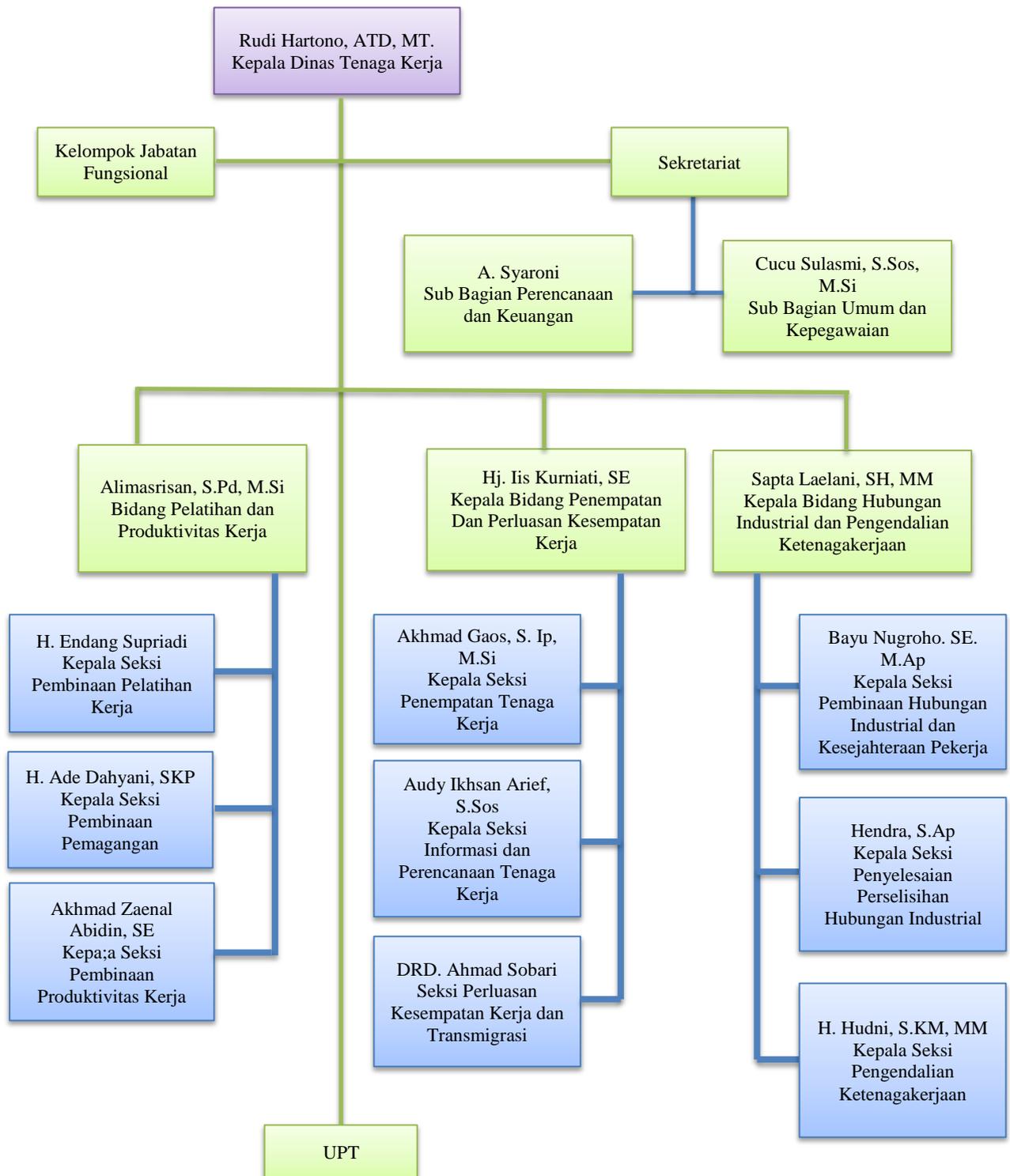
7. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja mempunyai tugas memimpin, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi, melaksanakan Tugas Fungsi, dan Tata Kerja UPT Balai Latihan Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Ketenagakerjaan mempunyai rincian tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana program pelatihan, penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan, kelembagaan dan instruktur, sarana dan prasarana pelatihan, serta evaluasi pelatihan dilingkup UPT
- b. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penganalisaan serta penyajian data dan informasi bahan perumusan kebijakan program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan, kelembagaan dan instruktur, sarana dan prasarana pelatihan, serta evaluasi pelatihan
- c. Melaksanakan penyusunan dan / atau pemilihan program pelatihan di lingkup UPT sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan
- d. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) dan berbasis masyarakat bagi calon tenaga kerja atau pekerja (dalam rangka peningkatan kompetensi kerja)
- e. Melaksanakan pelayanan dan / atau fasilitasi penyelenggaraan Uji Kompetensi tenaga kerja sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) dan / atau Standart Khusus
- f. Melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja dengan stakeholders dan masyarakat pengguna pelatihan

- g. Menyusun perencanaan anggaran pelatihan, bahan pelatihan, jadwal pelatihan, dan instruktur / tenaga ahli untuk penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja
- h. Melaksanakan pemberdayaan pelatihan dengan membangun dan mengembangkan kolaborasi, jejaring, kerja sama dan kemitraan pelatihan dengan perusahaan dan stakeholders lainnya
- i. Melaksanakan pemasaran pelatihan yang meliputi : penyebarluasan informasi dan promosi program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, serta informasi dan promosi hasil pelatihan / kelulusan peserta pelatihan di lingkup UPT agar dapat diterima sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan
- j. Melaksanakan survey (Training Neet Analysis) dalam rangka penyusunan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja / perusahaan
- k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi / lembaga lainnya terkait dengan pelaksanaan kegiatan penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan serta evaluasi pelatihan
- l. Melaksanakan kajian, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan UPT
- m. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, 2023

4.2 Penyajian Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan data yang ditemukan secara faktual di lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang mengacu pada teori implementasi menurut Thomas B. Smith yang mencakup beberapa indikator yaitu : kebijakan yang diidealkan, kelompok sasaran, organisasi pelaksana, dan faktor lingkungan. Hasil penelitian ini disajikan dan dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan:

1. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kabupaten Tangerang
2. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Pertama Disnaker Kabupaten Tangerang
3. Penyandang Disabilitas di wilayah Kabupaten Tangerang (Sudah bekerja dan belum bekerja)
4. Pemberi Kerja / Perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang

Dalam penelitian ini membahas bagaimana implementasi PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Apa saja faktor yang mempengaruhi berjalannya Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Bagaimana peran Disnaker Kabupaten Tangerang dalam mengimplementasikan ULD bidang Ketenagakerjaan ini.

Berikut ini uraian hasil penelitian terkait dengan implementasi kebijakan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang, menurut Thomas B. Smith

4.2.1 Kebijakan yang diidealkan

Secara khusus, Indonesia memberikan jaminan hak bekerja bagi penyandang disabilitas yang sudah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 45 menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan

karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Secara teknis, kebijakan perlindungan penyandang disabilitas sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Kemudian dari aspek ketenagakerjaan, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan. ULD bidang ketenagakerjaan bertugas menyediakan informasi lowongan kerja dan mempromosikan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada pemberi kerja, memberikan penyuluhan, bimbingan, dan melakukan analisis jabatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Pemerintah pusat dan daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Sampai saat ini belum ditemukan data berapa daerah yang sudah membentuk ULD bidang ketenagakerjaan. Salah satu wilayah penelitian yakni Kabupaten Tangerang yang telah meresmikan ULD bidang ketenagakerjaan pada Desember 2022. Dalam pasal 5 PP nomor 60 Tahun 2020 tentang ULD Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa kepengurusan ULD bidang ketenagakerjaan terdiri dari unsur pemerintah yakni ASN dan pendamping disabilitas. Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, ditekankan bahwa pendamping dapat terdiri dari unsur masyarakat.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan 1 yaitu Hj. Iis Kurniati, SE selaku Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kabupaten Tangerang bahwa dalam melaksanakan implementasi kebijakan ULD bidang ketenagakerjaan bagaimana pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan dengan masyarakat yaitu terdapatnya program pemberdayaan yang mana dalam hal ini bekerjasama dengan dinas sosial, serta fasilitator dari Kementerian Ketenagakerjaan,

selain itu juga melalui guru sekolah si penyandang disabilitas dan Sekolah Kebutuhan Khusus. Berikut wawancaranya:

“Kita ada program pemberdayaan ya dengan masyarakat, pemberdayaan kewirausahaan. Nah fasilitatornya ini ada dari Kementerian dan ada juga motivatornya. Kita kerjasama dengan dinas sosial juga, untuk minta data-data disabilitas. Ada juga informasi pekerjaan ini disalurkan dari guru sekolah mereka. Jadi guru sekolah ini laporan ke kami kalau ada muridnya yang disabilitas, guru-guru ini membantu kami jadinya. Karena kita kan ada kerja sama dengan SKH (Sekolah Kebutuhan Khusus) yang ada di Balaraja itu, nah mereka ini banyak yang tuna rungu ya, dan alumni mereka tersalurkan dan habis, sjadi sekarang kita kekurangan tenaga disabilitas nih.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Pendapat lain dari informan 2 Rohmat Syaefulloh selaku Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Pertama Disnaker Kabupaten Tangerang bahwa dalam melaksanakan implementasi kebijakan ULD bidang ketenagakerjaan bagaimana pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan dengan masyarakat yaitu mendampingi dan memfailitasi penyandang disabilitas dalam proses perekrutan, selain itu juga adanya sosialisasi dan edukasi dengan perusahaan. Berikut hasil wawancaranya :

“Kita biasanya memfasilitasi dan mendampingi, karena biasanya perusahaan agak kesulitan dengan teman-teman kandidat difabel kalau datang secara langsung. Kita juga ada sosialisasi misal tentang sistem pelayanan antar kerja biasanya kita informasikan kepada masyarakat bahawa perusahaan ada kewajiban mempekerjakan teman-teman disabilitas. Selain itu juga memanggil perusahaan untuk diberikan edukasi terkait apa saja pelayanan yang ada di bidang penempatan kerja ini, serta kewajiba perusahaan yang harus di penuhi.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon Whatsapp)



Gambar 4.2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Mendampingi Penerimaan Satu Persen Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Perusahaan

Sumber : <https://tangerangkab.go.id/detail-konten/show-berita/8444>, 2023

Obersavasi dalam penelitian ini diperkuat berlandaskan hasil wawancara dengan informan 4 dan informan 5 selaku Penyandang Disabilitas (Sudah bekerja) di wilayah Kabupaten Tangerang, Informan 6 dan Informan 7 selaku Pemberi Kerja di wilayah Kabupaten tangerang, mereka menyatakan bahwa pegawai pelaksana ULD ketenagakerjaan telah memberikan informasi yang lengkap dan pemahaman yang jelas terhadap alur ketenagakerjaan disabilitas. Berikut hasil wawancaranya :

“Menurut saya sudah informatif si ya. Informasi yang di berikan sudah jelas. Malah waktu itu saya dapat kerjaan ini dari acara sosialisasinya disnaker. Jadi sebenarnya waktu itu ada acara sebetulnya ada Bu Iis ngebahas omongan kerjaan gitu. Jadi saya dapat kerjaan di sini itu dari sosialisasi waktu itu di situ. Itu ada Bu Iis jadi saya nanya-nanya tentang kerjaan gitu dan saya dibantu disalurkan ke PT Adis ini.”
(Hasil wawancara dengan Informan 4, Febrian Dzulianto pada Minggu, 16 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Informan 5 menyatakan bahwa sebelum adanya ULD ini beliau tidak mengetahui banyak maupun mendapatkan informasi dari Disnaker, namun setelah adanya kebijakan ini beliau menjadi tau bagaimana alur ketenagakerjaan disabilitas dan merasa terbantu. Berikut hasil wawancaranya :

“Sebenarnya saya tidak terlalu banyak mendapatkan informasi dari Disnaker gitu dan saya sendiri justru baru tau gitu kalo ada penyaluran kerja gitu, jadi sebelumnya itu belum tahu sama sekali kalau ada ini.” (Hasil wawancara Riska Nirmawati pada Minggu, 16 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Pernyataan serupa juga dijawab oleh informan 6 selaku HRD PT. XY bahwa pihak Disnaker sudah cukup jelas dalam memberikan informasi mengenai pelayanan dan scope mengenai alur ketenagakerjaan disabilitas. Berikut hasil wawancaranya :

“Sejauh ini pihak disnaker sudah cukup jelas memberikan informasi mengenai pelayanan dan scope mengenai hal ini (pekerjaan), untuk informasi *so far* berjalan dengan lancar jika ada pertanyaan bisa langsung saya tanyakan, dan pihak Disnaker juga cukup komunikatif memberikan *update*. Untuk komunikasi dengan calon kandidat aman ya karena pihak Disnaker memang lebih kompeten untuk melakukan komunikasi ke disabilitas yang memiliki kesulitan dalam berbicara, dll.” (Hasil wawancara Bapak FA pada Minggu, 8 Mei 2023 melalui Jarak Jauh *Zoom*)

Selanjutnya hasil serupa juga dinyatakan oleh informan 7 selaku *Trainer* PT XZ bahwa pihak Disnaker sudah lengkap dalam memberikan informasi. Berikut hasil wawancaranya :

“Ya pihak pegawai Disnaker sudah sangat lengkap dalam memberikan informasi. Dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut dilakukan dengan dua arah antara pihak kami dan Disnaker. Komunikasi dengan calon tenaga kerja sudah baik dan berjalan dengan baik dan berjalan dengan lancar.” (Hasil wawancara Ibu EY pada Minggu, 8 Mei 2023 melalui jarak jauh *zoom*)

Informan 3 menyatakan bahwa informasi terkait kebijakan sudah jelas tetapi informasi mengenai jenis pekerjaannya apa masih kurang jelas, hal ini dapat menjadi bahan evaluasi pihak Disnaker dalam memberikan informasi detail mengenai jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan agar tenaga kerja penyandang disabilitas dapat memiliki gambaran seperti apa mereka bekerja dan beraktivitas di tempat kerjanya nanti. Sehingga ketika sudah bekerja tidak terjadi pengunduran diri secara sepihak dari tenaga kerja

penyandang disabilitas. Berikut hasil wawancaranya :

“Informasi terkait kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan sudah sangat jelas akan tetapi informasi mengenai pekerjaannya masih kurang jelas.” (Hasil wawancara pada Sabtu, 15 April 2023 melalui jarak jauh *Whatsapp*)

Lain halnya dengan Informan 8 dan 9 Penyandang Disabilitas (Belum bekerja) yang menyatakan bahwa mereka belum mengetahui adanya kebijakan ULD ketenagakerjaan ini. Informan 8 menyatakan samasekali belum pernah datang ke Disnaker dan di sekitarnya tempat tinggalnya belum pernah mendapatkan sosialisasi dari Disnaker. Informan 9 juga menyatakan yang sama bahwa ditempat tinggalnya belum pernah ada sosialisasi ataupun pelatihan dari Disnaker untuk penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil observasi Informan 3,4 dan 5 merupakan penyandang disabilitas dengan kedisabilitasan Tuna Daksa dan Netra/Sensorik yang mana mereka masih dapat mendengar sedangkan Informan 8 dan 9 merupakan penyandang disabilitas dengan kedisabilitasan tuli atau teman tuli. Dari hasil wawancara dengan teman tuli Informan 8 dan 9 menyatakan bahwa saat berkomunikasi dengan pihak Disnaker pegawainya hanya menggunakan bahasa gesture saja dan tidak dapat berbahasa isyarat, terkadang juga dibantu dengan kertas dan pulpen, ataupun ketik dari *handphone*, menurut informan 9 ini dapat menjadi kendala untuk teman tuli lainnya karena pegawainya tidak ada yang bisa berbahasa isyarat.

Kendala lain yang serupa yang ditemukan dalam mengkoordinasikan kebijakan ULD bidang ketenagakerjaan dalam menimplementasikan kebijakan terkait. Seperti hasil wawancara oleh informan 1, beliau menyatakan bahwa kendala dalam pengimplementasian dari kebijakan ini salah satunya yaitu tingkat pendidikan dari tenaga kerja penyandang disabilitas yang masih rendah, kurangnya tenaga khusus atau pendamping yang dapat berbahasa isyarat, banyaknya perusahaan yang belum melaporkan diri untuk memenuhi kewajiban satu persennya tersebut. Berikut

hasil wawancaranya :

“Pendidikan dari para disabilitas karena tuntutan kriteria tertentu dari penyedia kerja salah satunya ya pendidikan dan pendidikan ini masih menjadi issue, perusahaan juga punya kriteria tertentu untuk tingkat disabilitasnya, mereka juga melihat dari produktivitasnya. Masalahnya juga pendidikan disabilitasnya juga masih terbelakang rendah, mereka kadang malu juga untuk sekolah atau bersosialisasi, jadi banyak yang sekolahnya tidak tuntas. Ada juga yang disabilitas bukan dari lahir tapi karena kecelakaan harusnya mereka bisa tuntas sekolah sampe SMA, tapi tiba-tiba aja ga selesai dan berenti, nah tugas kita ya biasanya bantu mereka nyalurin atau mereka bisa tuntas sekolah paket supaya bisa kerja disektor formal. Adajuga disabilitas yang memang sulit untuk formal jadi kami menyediakan program pemberdayaan kewirausahaan gitu. Pegawai disini juga belum ada pegawai khusus untuk menangani disabilitas, kita juga belum ada pelatihannya untuk para pegawai. Kita juga kekurangan tenaga pendamping untuk tugas khusus ini. Misalnya ada tuna rungu yang memang mereka membutuhkan keahlian bahasa isyarat, kita belum ada untuk pegawai khususnya, jadi kita cari solusi sendiri kaya mereka nulis dikertas atau nulis pesan di hp jadi komunikasinya lewat hp/kertas kita saling menjawab itu pola komunikasi kita dengan mereka ketika kita kesulitan.”

Kemudian beliau menambahkan:

“Kita masih butuh pengembangan untuk hal ini karena juga belum ada anggaran, jadi kita semua bekerja sesuai dengan tugas kita sehari-hari aja. Banyak perusahaan juga yang belum melaporkan diri secara mandiri, mereka banyak belum mempekerjakan, kaya gini terjadi sebenarnya karena belum ada sanksi juga dari pemerintah, jadi perusahaan masih banyak yang belum mau laporan. Nah untuk data para disabilitasnya ini, kita kan dapet data dari dinas sosial ya, tapi mereka tidak mencantumkan pendidikan, kata dinas sosial juga para disabilitas ini tingkat pendidikannya rendah. Karena yang pertama ya mereka minder ga mau sekolah, yang kedua juga mungkin keluarganya keterbatasan perekonomiannya untuk menyekolahkan, kemudian bisa jadi si orang tuanya malu juga jadi dibiarkan dirumah saja, jadi kebanyakan yang terdata itu mereka yang memang tidak sekolah, ada yang hanya sampai SD. Nah kalau punya data pendidikan itu kan seharusnya dinas pendidikan yang masuk perannya, bagaimana caranya agar masyarakat dengan disabilitas ini bisa tetap sekolah, misalnya masukin paket A,B,C. Nah misalny ada data pendidikannya barulah kasih ke kami gitu. Kalau dari sisi diskriminasi tidak bisa dipungkiri ya memang masih ada juga, perusahaan itu kan prinsipnya cuma bagaimana mereka ini agar tetap bisa bekerja produktif, produktivitasnya tinggi seperti non-disabilitas, sebagian perusahaan ya

masih memandang kalau disabilitas ini produktivitasnya kurang jadi mereka suka males ngambil (merekrut) disabilitas, padahal seharusnya perusahaan itu berpikiran disabilitas itu bisa bekerja sesuai dengan yang mereka inginkan.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Pernyataan serupa juga ditemukan pada hasil wawancara informan 2 yang menyatakan bahwa kendala di lapangan adalah saat komunikasi dengan penyandang disabilitas yang mana hal ini juga membutuhkan tenaga khusus atau pendamping yang dapat berbahasa isyarat, selain itu juga harus lebih berempati dan berhati-hati ketika menyampaikan atau menolak sesuatu kepada penyandang disabilitas karena mereka sensitif, jangan sampai mereka merasa dibedakan. Berikut hasil wawancaranya :

“Ya kalo kendala di lapangan ya temen-temen difabel ini kan memang perlu perlakuan khusus ya. Saya pernah juga di lapangan ketika melayani teman-teman difabel ini mereka itu memang sudah sensitif, itu tadi kadang kita harus hati-hati dalam menyampaikan atau menolak. Karena takutnya dibilang membeda-bedakan. Terkadang juga ada mis komunikasi gitu kan, karena perusahaan kan ada memilah dan memilah juga. Iya ketika ada recruitment difabel pasti kan mereka ada kriteria tertentu disesuaikan dengan posisi dan jabatan. Jadi memang di awal ini harus di informasikan kepada mereka bahwa mereka tidak di jamin masuk cepat dan selalu ada karena akan di kembalikan kepada perusahaan. Selain itu kendala yang dihadapi itu mengenai pendamping. Kita sebenarnya butuh pendamping, karena gini kita perlu pendamping yang bisa mentranslate bahasa mereka ya ini khusus untuk difabel bisu dan tuli. Mereka itu kadang-kadang juga perlu pendampingan jadi mengerti bahasa isyarat. Karena kami kan tidak mengerti bahasa isyarat. Kalo memang tidak ada pendamping ya paling pegawai kita yang di latih jadi bisa menggunakan bahasa isyarat.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Pada observasi ini ditemukan bahwa permasalahan dari pengimplementasian kebijakan ini sama dengan masalah yang ditemukan pada latar belakang masalah yaitu, tingkat pendidikan yang rendah pada penyandang disabilitas, banyak perusahaan yang belum siap untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga tidak melapor untuk memenuhi kewajiban satu persennya, dan kurangnya anggaran untuk

tenaga khusus atau tenaga pendamping, sehingga membuat kebijakan ini terbilang masih belum ideal jika dilihat dari kendala yang ditemukan masih belum teratasi secara efektif.

Rendahnya kesadaran dari instansi negeri dan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas selalu dibenturkan dengan keadaan. Bagi instansi pemerintah maupun swasta, faktor kinerja dan produktivitas kerja selalu menjadi alasan untuk merekrut tenaga kerja non disabel. Apalagi di Tangerang, dimana banyak pencari kerja dengan pendidikan tinggi dan terampil, maka perusahaan pasti mencari tenaga kerja yang potensial dan tidak memiliki keterbatasan fisik apalagi mental. Hal ini dianggap dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan.

Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya Penyandang Disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal. Sehingga kesetaraan peluang, terutama bagi Penyandang Disabilitas dapat benar-benar terwujud melalui implementasi di berbagai bidang. Dari hasil wawancara informan 1 dalam mengatasi kendala dalam proses implementasi kebijakan terkait kebijakan Unit Layanan Disabilitas bidang ketenagakerjaan, perlu adanya ajakan dan juga negosiasi dengan perusahaan untuk minta dispensasi atau keringanan

“Kalau perusahaan-perusahaan ini kekurangan tenaga kerja disabilitas atau mereka belum ada tenaga kerja disabilitas yabiasanya kita ngajak secara kekeluargaan, maksud dari kekeluargaan itu misalnya kita panggil HRD-nya kita tanya “sudah berapa tenaga kerja disabilitas disana?” misal udah satu persen berarti sudah OK, misal belum atau kurang kita tanya kasih tau “mau tambah lagi?”, “kita fasilitasi ya. Karena memang mencari stock tenaga kerja yang diinginkan perusahaan gak mudah, kalau dari perusahaan mintanya minimal itu SMA/ sederajat, atau misalnya perusahaan tertentu hanya menerima kriteria disabilitas tertentu aja , kaya misal hanya mau yang tuna rungu saja, atau hanya mau tuna daksa saja. Kadang kita juga negosiasi

dengan perusahaan untuk minta dispensasi atau keringanan. Kita kasih pengertian bahwa (misal) si anak ini memang kerjanya giat dan kemauannya tinggi, dan sambil sekolah paket C sekolah ini online tidak mengganggu dan bisadilakukan sepulang kerja atau pas libur, jadi ya itu, ngomong baik-baik kita rangkul secara kekeluargaan. Disabilitas ini juga harus komitmen, jangan sampai pas diudah diterima terus melanggar. Kita usaha banget supaya mereka yang butuh pekerjaan dan sebenarnya punya potensi ya kita salurkan gitu kenapa engga, kita tuh kaya minta tolong juga ke perusahaan dan ya kita menjamin jadi jaminan gitu. Macam-macam perusahaan, mereka punya alasan sendiri, kalau kaya tuna rungu saja biasanya alasannya karena mereka bisa lebih fokus dalam bekerja karena tidak mendengar apa-apa mereka hanya tau perintahnya seperti ini/itu jadi mereka konsen dan produktivitasnya tinggi. Ada juga yang gamau tuna rungu atau lebih milih tuna daksa saja karena perusahaan belum nyediain orang yang bisa berbahasa isyarat”.

Kemudian beliau menambahkan :

“Banyak juga perusahaan yang kurang menginginkan disabilitas dengan keterbatasan intelektual, perusahaan lebih suka kepada yang fisiknya bisa dibilang masih bisa kerja, kalau ada keterbatasan/keterlambatan perusahaan takut tidak dapat mencerna instruksi dengan baik, kalau dibandingkan dengan tuna rungu mereka secara fisik normal saja hanya pendengaran kurang dan itu bisa diatasi dengan bahasa isyarat, begitu juga yang tuna daksa bisa pakai alat bantu, kalau kekurangan difisik misal di kaki bisa gunakan kaki palsu, jadi dalam bekerja masi seperti non-disabilitas saja. Kita juga ada surat edaran ya dari kepala dinas, himbauan kepada perusahaan agar mempekerjakan tenaga disabilitas dan melaporkan tenaga kerja disabilitas, jadikan bisa diliat misalnya jumlah pegawainya sekian yang disabilitas berapa, yang non disabilitas berapa, jadi kalo ada kekurangan datanya ada dan itu kita sekalian ngedata juga jadinya. Ada juga kita peraturan dimana perusahaan ini tidak boleh memPHK pegawainya yang mendapat kecelakaan kerja dimana hal ini muncul disabilitas karena kecelakaan kerja, mereka tetap harus mempekerjakan lagi tapi memang posisi yang lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Jadi ya asalnya non-disabilitas jadi disabilitas karena kecelakaan kerja perusahaan harus bertanggung jawab.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Pernyataan lain dikatakan oleh informan 2 bahwa beliau berharap pemerintah segera memberikan anggaran untuk tenaga pendamping karena ini hal utama yang dibutuhkan oleh Disnaker. Berikut hasil wawancaranya :

“Mengenai permasalahan pendamping si ya kami minta agar

disediakan pendamping. Jadi kami tidak kesulitan lagi saat berkomunikasi dengan teman difabel. Atau jika tidak diberikan pendamping, ya paling pegawai kita yang di latih jadi bisa menggunakan bahasa isyarat.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Kejelasan tujuan dan isi kebijakan menjadi sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan agar kebijakan dapat dikatakan ideal. Para organisasi pelaksana harus mengerti dengan jelas apa tujuan dilaksanakannya suatu kebijakan dan apa isi kebijakan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan, komunikasi dan koordinasi merupakan faktor penghambat implementasi Kebijakan yang diidealkan bagi pegawai Penyandang Disabilitas. Seperti pendapat yang di kemukakan informan 1 dan 2:

“Bulan februari tahun ini kita ada yang namanya peningkatan kapasitas bagi pegawai dibidang penempatan untuk semua pelayanan, jadi itu termasuk untuk pelayanan disabilitas itu seperti apa, mulai dari pelayanan AK1, pelayanan kepada perusahaan, dll disana dikupas tuntas, semua karyawan di PENTA ada pelatihan yaitu peningkatan kapasitas pelayanan. Kita juga saling bersurat biasanya untuk informasi” (Hasil wawancara informan 1 Hj. Iis Kurnianti pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Pernyataan selanjutnya oleh informan 2:

“Kami melakukan komunikasi dengan melakukan sosialisasi terkait kebijakan ULD. Terkait sosialisasi itu kan terkait dengan anggaran ya, namun misal perlu ada sosialisasi terkait sistem pelayanan kerja misalnya ya selalu kita informasikan bahwa ini loh perusahaan ada kewajiban untuk mempekerjakan teman-teman difabel. Bukan hanya untuk perusahaan swasta tapi BUMN dan BUMD juga minimal 2% dan 1% untuk yang swasta itu yang pertama. Yang kedua juga kami di dinas kabupaten Tangerang itu juga memanggil perusahaan untuk diberikan edukasi terkait pelayanan apa saja yang di berikan di penta, apa-apa saja kaitan nya dengan kewajiban perusahaan yang harus di penuhi kepada dinas tenaga kerja melalui penta itu kita panggil kita Surati. Nah bentuk edukasi didalam nya kita informasikan terkait kewajiban perusahaan menyampaikan informasi penempatan, kewajiban perusahaan yang harus mempekerjakan difabel yang jumlahnya minimal 1% dll seperti itu.” (Hasil wawancara informan 2 Rohmat Syaefullah pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung dilapangan ditemukan bahwa pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan (Disnaker) dengan penerima kebijakan (Penyandang disabilitas dan Pemberi Kerja) tidak ideal, karena fakta dilapangan masih banyak perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Apabila pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan (Disnaker) dengan penerima kebijakan (Penyandang disabilitas dan Pemberi Kerja) sudah akurat dan konsisten maka seharusnya sudah banyak perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas sehingga tercapai tujuan peningkatan tenaga kerja inklusif sebagaimana yang pemerintah harapkan.

Selain itu, Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan tersendiri ini tidak ada secara fisik di Kantor Disnaker, ini membuat penyandang disabilitas jadi tidak mengetahui bahwa Disnaker memiliki ULD ketenagakerjaan, seperti yang dikatakan informan 3,4,5 bahwa mereka tidak tau jika Disnaker memiliki ULD ketenagakerjaan, mereka mengetahui informasi mengenai ULD ketenagakerjaan dari guru mereka saat sekolah, sedangkan informan 8 dan 9 mengatakan sama sekali tidak mengetahui adanya ULD ketenagakerjaan ini dan baru mengetahui saat melakukan sesi wawancara dalam penelitian ini.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa dalam mengimplementasikan kebijakan, pendataan dan administrasi untuk melihat data aktual dan angka secara akurat sangat diperlukan sebagai bahan penilaian, perbandingan, dan evaluasi suatu organisasi atau antar organisasi, dalam hal ini yakni perbandingan angka Penerima Kebijakan (Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas vs Perusahaan) sebelum dan setelah diimplementasikannya kebijakan, dalam hal ini Disnaker Kabupaten Tangerang belum memiliki data administrasi yang baik untuk memastikan akuntabilitasnya dalam melaksanakan kebijakan ini.

4.2.2 Kelompok Sasaran

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan. Di luar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan juga ialah sumber daya finansial dan sumber daya waktu. Serta sikap atau kecenderungan para pelaksana yang mana hal ini dikarenakan kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengetahui persoalan yang terjadi, namun kebijakan dilaksanakan adalah kebijakan top-down yang memungkinkan para pengambil keputusan tidak mengetahui permasalahan yang harus diselesaikan.

Berikut hasil wawancara dengan informan 1 terkait implikasi dari implementasi kebijakan ULD bidang ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja disabilitas dan pemberi kerja jika dilihat dari pencapaian target pengimplementasinya yaitu belum tercapai dikarenakan belum adanya target secara spesifik melalui data yang lebih spesifik dari Dinas Tenaga Kerja, selain itu jika dilihat dari target sasarannya Disnaker Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa saat ini wilayah Kabupaten Tangerang kekurangan tenaga kerja penyandang disabilitas, sedangkan dari fakta yang ada dilapangan, pemberi kerja/perusahaan masih banyak yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, begitupun penyandang disabilitas yang masih belum mendapatkan pekerjaan maupun pemberdayaan dari Disnaker. Pernyataan oleh pelaksana kebijakan (Disnaker) tidak akurat dengan hasil pengamatan selama dilapangan. Berikut hasil wawancaranya :

“Untuk pencapaiannya belum terlihat sesuai dengan target ya karena memang resminya ini masih baru, belum ada target spesifik, kita masih berproses juga, sejauh ini prosesnya juga berjalan aja, kita juga masih kekurangan tenaga kerja disabilitasnya, kita butuh data yang lebih spesifik dari Dinas Sosialnya karena kan kita dapet data disabilitas dari mereka tapi merekanya juga ga nyantumin tingkat pendidikan, sedangkan perusahaan mencari yang minimal sederajat. Kalau diliat dari para pemberi kerjanya masih banyak sekali perusahaan yang belum melaporkan ke kita, ada ribuan perusahaan ya disini (Kabuptaen Tangerang) itu banyak, tapi yang baru laporan ke kita masih sedikit bisa terhitung tadi ada PEMI, PT ADIS, PT ALFARIA, PT KMK. Banyak perusahaan yang belum melaporkan ke kita karena belum ada sanksi juga.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang).



Gambar 4.3 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mendampingi Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas

Sumber: Dokumentasi oleh Rohmat Syaefulloh, 2023

Hal ini disampaikan juga oleh informan 1, berikut hasil wawancaranya :

“Jadi tuh dulu sebelum adanya ULD ini dan setelah ada, efektivitas kerja kita ya ga ada bedanya masih sama saja. Kalau segi pelayanan masih sama tidak ada beda, tetapi di pendataannya, jadi setelah ada ULD ini kita mendata pencari kerja yang disabilitas, terus kita memfasilitasi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas, kita memfasilitasi penempatannya untuk karyawan disabilitas ini supaya lebih terarah, kita nawarin juga ke perusahaan yang butuh yang kaya gimana. Nah kalau sekarang kita lagi kekurangan stok tenaga kerja disabilitas. Tetapi memang masih banyak tenaga kerja disabilitas cuma ya itu tidak masuk kriteria. Nah untuk yang belum terpenuhi ini kita

ada program lain yaitu pemberdayaan kewirausahaan. Kalau tidak masuk kriteria disektor formal kita berikan pelatihan untuk informalnya supaya mereka ini tetap produktif, memiliki pekerjaan dan penghasilan. Kemarin itu sudah ada ditanggal 8 Maret 2023 kita ngasih pembekalan kewirausahaan itu temanya, kewirausahaan ini bagaimana caranya mereka menjadi seorang wirausaha nah nanti setelah itu dibulan-bulan selanjutnya dari BLK itu dijadwalkan pelatihan untuk membuat minuman dan makanan, ya pokoknya yang ringan-ringan aja tapi yang cepat dijual. Terus setelah ini kita berikan mereka peralatan, modal usahanya. Kalo minuman kan ada misalnya press atau blender, nanti kita berikan peralatan seperti itu. Setelah diberikan peralatan kita monitoring usaha mereka berjalan atau engga nih. Jadi ULD ini ada 2 program, pertama untuk pelatihannya, pelatihan bagi penyandang disabilitas, kemudian penempatan, penempatannya itu ada dua untuk formal dan nonformal.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Hasil wawancara dengan informan 2 menyatakan bahwa kebijakan ULD bidang ketenagakerjaan ini berpengaruh terhadap efektivitas dalam merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas karena masyarakat dan perusahaan sebagai kelompok sasaran mendapatkan dampak positif dengan adanya kebijakan ini, berikut hasil wawancaranya :

“Sejauh ini dari yang saya lihat dengan adanya kebijakan ULD ini sangat berpengaruh terhadap proses perekrutan tenaga kerja disabilitas ya. Karena dari pihak perusahaan dan masyarakat juga merasakan dampak yang positif dengan adanya kebijakan ini.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Pernyataan diatas sependapat dengan hasil wawancara dengan informan 3, 4 dan 5 selaku tenaga kerja penyandang disabilitas bahwa mereka sangat terbantu dengan adanya kebijakan ULD ini dan Disnaker yang membantu mereka menyampaikan informasi karena sebelumnya bagi mereka sulit untuk mendapatkan informasi perusahaan yang ingin mempekerjakan penyandang disabilitas serta dampak yang rasakan oleh mereka adalah merasa terbantu. Berikut hasil wawancaranya :

“Iya sudah sangat baik kak, saya pribadi merasa terbantu dengan adanya kebijakan tersebut. Karena sebelum ada kebijakan ULD ini dan disnaker kan saya sulit mencari perusahaan yang mau mempekerjakan orang difabel seperti saya. tapi karena ada disnaker ini jadi ada yang

menyalurkan.” (Hasil wawancara pada Sabtu, 15 April 2023 melalui jarak jauh telepon *Whatsapp*)

Sependapat dengan hasil wawancara informan 4 yang menyatakan bahwa :

“Sangat membantu sekali, jadi kami tidak kesulitan dalam berhubungan dengan pihak perusahaan yang akan mempekerjakan kita. Bahkan kita juga di dampingi saat tahap recruitment hingga wawancara kak” (Hasil wawancara pada Minggu, 16 April 2023 melalui jarak jauh telepon *Whatsapp*)

Sependapat dengan hasil wawancara informan 5 yang menyatakan bahwa :

“Kalo saya lihat si sudah baik ya kak contoh dari segi pelayanan dan juga saat di perusahaan juga fasilitas sudah disesuaikan dengan kebutuhan teman-teman difabel. Sudah cukup terbantu sih Kak karena sebelumnya saat kerja di mayora itu sebenarnya udah pengen banget kerja di PT Adis gitu kan cuma susah ya pernah juga dulu di kerja di PT lain dan udah sampai tahap MCU itu nggak ada panggilan lagi gitu. Jadi pas tahu PT Adis itu buka program disabilitas seneng banget gitu kalian kan kerjanya diimpi-impikan jadi pas buka di habisi itu buka disabilitas seneng banget gitu akhirnya kerjaan yang mimpiin pisan itu bisa tercapai gitu.” (Hasil wawancara pada Minggu, 16 April 2023 melalui jarak jauh telepon *Whatsapp*)

Penyataan yang sama juga disampaikan oleh informan 6 dan 7 selaku pemberi kerja tenaga kerja penyandang disabilitas, bahwa dampak adanya kebijakan ini mereka merasa terbantu dalam proses pererkutan, karena mereka dapat mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Berikut hasil wawancara dengan informan 6 :

“Dari saya sebagai HR ini cukup terbantu, saya jadi tau, “owh ternyata orang disabilitas capable juga lho dan layak untuk mengerjakan pekerjaan ini.” Dampaknya lumayan si disabilitas ini jadi lebih skill full ya karena udah di arahkan juga oleh pihak Disnakernya, jadi itu memudahkan saya.” (Hasil wawancara pada Minggu, 8 Mei 2023 melalui jarak jauh Zoom)

Sependapat dengan hasil wawancara informan 7 yang menyatakan bahwa :

“Adanya kebijakan dari ULD ketenagakerjaan menunjukkan bahwa system perekrutan yang dilakukan oleh pemberi kerja berjalan dengan efektif dan sesuai dengan apa yang akan dituju, yaitu memberikan kesempatan dan penghormatan secara khusus kepada penyandang disabilitas yang membutuhkan. Adanya kebijakan ULD ketenagakerjaan terhadap kapasitas tenaga kerja disabilitas ditempat saya, pastinya sangat membantu para pekerja penyandang disabilitas.” (Hasil wawancara pada Minggu, 8 Mei 2023 melalui jarak jauh Zoom)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 menambahkan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas cukup mengerti dengan apa yang sudah disampaikan oleh pegawai Disnaker, berikut hasil wawancaranya :

“Sejau ini yang memang datang ke kami ya mereka orang-orang yang giat, dan siap bekerja jadi ya komunikasi dengan mereka ini enak, lancar, diajak ngobrolnya juga oke.” (Hasil wawancara pada hari Rabu, 12 April 2023 di kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Namun hal lain ditemukan dari hasil wawancara dengan informan 2 bahwa terhadap kelompok sasaran ini terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas khususnya teman tuli terdapat kendala saat berkomunikasi dengan apa yang disampaikan oleh pegawai Disnaker karena hambatan pegawai yang tidak dapat berbahasa isyarat, berikut hasil wawancaranya :

“Sejauh ini si ada beberapa yang masih belum paham terkait ULD ini ya. Terkadang juga saat menyampaikan informasi kepada teman difabel, kan kita ada kendala ya untuk teman difabel tuli, nah itu menjadi hambatan kita untuk mentranfer informasi mengenai ULD ini.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Hal serupa juga dinyatakan oleh Informan 8 dan 9 sebagai teman tuli, bahwa pegawai Disnaker tidak ada yang bisa berbahasa isyarat, ini menjadi sulit bagi mereka untuk melakukan komunikasi karena hanya menerima fasilitas seadanya saja.

Dalam penelitian ini setelah diadakannya kebijakan ULD ketenagakerjaan terdapat perbedaan antara sebelum dan setelah adanya kebijakan, berikut hasil wawancara dengan informan 1 yang menyatakan bahwa:

“Kalau dibilang bedanya-bedanya itu cuma, sebelum ada peraturan

ini kita ga ada data untuk tenaga kerja disabilitas dan dibandingkan dengan yang setelah adanya peraturan kita jadi ada data, kita ngedata jadinya secara spesifik, itu sih bedanya ya. Ya pastinya dibuat ULD ini tujuan salah satunya yaitu, jadi lebih terdata. Karena kita semua juga kerja berperan sesuai dengan keseharian kita aja. Tapi kalau organisasi atau strukturnya kita memang ada. Kalau dibidang ULD ini ada, memang ada tapi secara ruangan khusus kita tidak ada, kita samakan dengan yang non-disabilitas, ini juga supaya mereka tidak merasa dibeda-bedakan dengan yang non-disabilitas. Tapi kalau kursi roda kita ada, fasilitas seperti toilet untuk mereka kita juga ada. Ya itu sih bedanya lebih kepada yang sebelumnya ga ada data sekarang jadi ada data. Sebenarnya perusahaan yang memperkejakan disabilitas disini masih sedikit sekali bisa dibidang masih 000,000blabla persen, masih sedikit sekali. Kita kan kirim surat edaran ya, nah itu ada yang ditanggapi ada juga yang engga. Kita juga kirim tuh surat fisik dan melalui email juga. Sampe sekarang aja baru 6 perusahaan yang melaporkan mereka memperkerjakan disabilitas, perusahaan besarnya itu ada PT ADIS Dimension footwear, PT PEMI, PT Victory Chingluh Indonesia, PT Alfaria, PT KMK itu yang baru laporan kalau mereka memperkerjakan disabilitas. Ini kita juga lagi bersurat lagi masi proses, agar mereka melaporkan biar ketahuan. Dari Kemeterian itukan ada ya reward bagi perusahaan yang telah mempekerjakan disabilitas nah termasuk ada salah satunya itu PT ADIS yang dapet penghargaan itu tingkat nasional dari Kementerian karena mereka bukan hanya sekedar terlampaunya satu persen itu tapi juga dengan fasilitas, sarana dan prasarana, akomodasi, adanya promosi (jenjang karir), disabilitas itu juga di promosiin, jenjang karir mereka diperhatikan juga.” (Hasil wawancara pada Rabu, 12 April 2023 di Kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Hal lain disampaikan oleh informan 2 yang menyatakan bahwa :

“Ya kalo sebelumnya itu kan ada kewajiban untuk perusahaan terkait undang - undangan nomer 8 itukan mereka kan susah gitukan. Mereka mesti cari difabel sendiri ke sekolah-sekolah berkebutuhan khusus atau kelembaga-lembaga. Perusahaan juga kadang mengambil difabel itu dari luar daerah Tangerang karena daerah sendiri tidak bisa memenuhi kan, makanya setelah di 2022 kita punya unit pelayanan disabilitas ini. Perusahaan ini tinggal buka aja lokernya dan jadi tinggal kita aja yang bergerak menyiapkan kandidat seperti itu. Karena kita juga sudah bekerja sama juga dengan beberapa sekolah ada juga satu lembaga. jadi setelah adanya ULD perusahaan lebih terakomodir dan terfasilitasi dengan kebutuhan pekerja atau pegawai disabilitas”

Dari hasil wawancara diatas dan observasi lapangan dapat terlihat data yang tidak konsisten dimana pelaksana kebijakan (Disanker) merasa bahwa

penerima kebijakan (Penyandang Disabilitas dan Pemberi Kerja) sudah cukup puas dengan hasil kinerja lapangan mereka dimana penerima kebijakan sudah merasa terbantu dengan adanya kebijakan ini, faktanya penelitian menemukan bahwa masih adanya *complain* atau ketidakterimaan/ketidakpuasan dari penyandang disabilitas terhadap pelaksanaan kebijakan ini. Antaralain karena fasilitas yang kurang memadai, masih adanya *bully*, sosialisasi yang tidak merata dan kurangnya informasi dari Disnaker sehingga mereka merasa kurang dipedulikan oleh pemerintah. Juga, dari hasil pengamatan dan observasi lapangan bahwa masih banyak pemberi kerja/perusahaan yang belum merekrut penyandang disabilitas, jika pemberi kerja/perusahaan menerima dan dapat menyesuaikan maka seharusnya perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang sudah banyak yang memenuhi kewajibannya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

Oleh itu, berdasarkan teori Smith ditemukan bahwa isi kebijakan dan pelaksanaannya tidak ada kesesuaian dengan harapan penerima kebijakan (Penyandang disabilitas dan Pemberi kerja). Jeleknya proses komunikasi antara penerima kebijakan (Disnaker) dan penerima kebijakan (Penyandang disabilitas dan Pemberi kerja) juga menjadi titik lemah untuk mencapai efektivitas kebijakan. Artinya pada indikator ini kelompok sasaran tidak ideal/ tidak berhasil.

4.2.3 Organisasi Pelaksana

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), pusat perhatian pada organisasi pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi publik sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan organisasi pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan organisasi pelaksana.

Menurut Thomas B Smith karakteristik lembaga pelaksana sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan melihat karakteristik lembaga-lembaga pelaksana, maka pembahasan ini tidak lepas oleh struktur birokrasi. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para lembaga pelaksananya. Pada beberapa kebijakan menuntut para lembaga pelaksana kebijakan agar bersikap ketat dan disiplin. Sedangkan pada konteks lain diperlukan lembaga pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

Berikut hasil wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait organisasi pelaksana Disnaker Kabupaten Tangerang yaitu:

“Untuk struktur organisasi di Disnaker Kabupaten Tangerang itu ada pada Keputusan Bupati Tangerang Nomor 560/Kep. 1116-Huk/2022 Tentang Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan”

Berikut Susunan Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang:

Tabel 4. 1 Susunan Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

No	Jabatan	Jabatan Dalam Dinas
1	Koordinator	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
2	Sekretaris	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
3	Anggota	1. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
		2. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
		3. Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi;
		4. Kepala Seksi Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja;
		5. Kepala UPTD Latihan Kerja;
		6. 6 (enam) orang Pejabat Fungsional Mediator;
		7. 1 (satu) orang Fungsional Umum.
4	Tenaga	1. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Pertama; dan
	Pendamping	2. 87 (delapan puluh tujuh) Orang Guru SLB

Sumber : Keputusan Bupati Tangerang Nomor 560/Kep. 111-6-Huk/2022
Tentang Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan, 2023

Hasil wawancara dengan Informan 1 juga menambahkan:

“Kalau melaksanakannya ya kita tadi, kaya pekerjaan sehari-hari aja. Kalau saya disini posisinya (Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja), nah kalau Pak Rohmat yang ini (Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Pertama). Kita bernegosiasi dengan perusahaan, kita dampingin mereka (disabilitasnya) wawancara juga, kita dateng ke perusahaan juga ngasih dokumen disabilitasnya, terus juga kita ditemani pendamping guru mereka ya karena kita ga punya pendamping khusus semoga sih tahun depan ada ya, jadi pakai guru mereka untuk mendampingi tapi guru ini ya ga ada apa2nya gitu kita berharap kedepanya cepet ada pendamping ya misal ada anggarannya jadi mereka dapet honor, kita ngobrol dengan guru mereka kaya butuh administrasi, persyaratan yang perlu dilengkapi.” (Hasil wawancara pada Rabu, 12 April 2023 di Kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Namun belum ada SOP yang mengatur pelaksanaan Unit Layanan Disabilitas Ketanagakerjaan dan tupoksi serta posisi pekerjaan masih hanya mengacu pada Keputusan Bupati Tangerang Nomor 560/Kep. 111-6-Huk/2022 Tentang Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Ketanagakerjaan. Seperti pernyataan yang dikemukakan oleh informan 1, berikut hasil wawancaranya :

“Kalau SOP sendiri kita belum ada, karena kita masih kerja ya sesuai dengan tupoksi sehari-hari aja kaya biasa, ga ada yang spesifik, karena kan ini resminya juga masih baru, memang ada ULD ini sudah lama tapi kalau resmi kan memang baru jadi kita belum ada aturan sendiri gitu ya nunggu dari atas juga kaya berdasarkan apanya.”

Beliau juga menambahkan:

“Pengawasan dan pengendaliannya belum terlalu yang gimana-gimana, karena masih baru, pegawainya juga masih bekerja sesuai dengan tupoksi sehari-hari seperti biasa. Tapi tetap turun kelapangan juga, mendapimingi, mengawasi mereka (tenaga kerja disabilitas), mengadakan sosialisasi / forum-forum.” (Hasil wawancara pada Rabu, 12 April 2023 di Kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 2 yang mengatakan bahwa untuk SOP, pengawasan dan pengendalian ini beliau kurang tau. Berikut hasil wawancaranya :

“Setau saya ya kita itu sudah ada perda terkait ULD, seharusnya itu di tanyakan ke Bu Kabid selaku pembuat kebijakan, karena saya sendiri lebih banyak bekerja di lapangan. Sepertinya si ada ya. Cuma memang sepengetahuan saya itu ada perdanya. Kalo untuk pengawasan dan pengendalian si saya kurang tau ya bagaimana pelaksanaannya.”

Dari hasil wawancara dengan informan 3, 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 yang merupakan kelompok sasaran dari kebijakan ini menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui struktur organisasi di Disnaker Kabupaten Tangerang. Informan 3, 4, 5, 6 dan 7 mereka hanya mengetahui beberapa orang pelaksananya saja yang biasa mereka temui saat menjalankan tugas untuk mendampingi. Pelaksanaan pengelolaan atas pekerja penyandang disabilitas akan sangat efektif apabila didasarkan pada kerjasama positif antara

pembuat kebijakan, organisasi pelaksana, dan penerima kebijakan melalui SOP dalam melaksanakan ULD Ketenagakerjaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa pada indikator ini hasilnya tidak ideal. Belum ada SOP yang mengatur secara spesifik ULD ketenagakerjaan dan hanya mengacu pada Keputusan Bupati Tangerang Nomor 560/Kep. 111-6-Huk/2022 Tentang Keanggotaan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan kebijakannya. Berdasarkan teori Smith Juga karakteristik dari lembaga pelaksana sangat mempengaruhi berjalannya kebijakan, dalam hal ini Disnaker sebagai lembaga pelaksana dituntut untuk lebih tegas, ketat, disiplin dan demokratis agar sesuai dengan karakteristik lingkungan sekitar sehingga salah satu tujuan meningkatkan tenaga kerja inklusif dapat dicapai, seperti melakukan tindak penegasan terhadap pemberi kerja/perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, dan kedisiplinan serta ketatan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

4.2.4 Faktor Lingkungan

Dalam menganalisis faktor-faktor dan penghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Tangerang, peneliti menggunakan teori dari C. Edward III, tetapi seiring dengan berjalannya penelitian di lapangan, teori yang dikemukakan oleh C.Edward III tersebut belum dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan mengenai sukses atau gagalnya suatu kebijakan. Ternyata ada faktor diluar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yaitu faktor lingkungan.

Dalam mengimplementasi kebijakan, seharusnya tidak selalu fokus pada seputar agen pelaksana maupun birokrasinya, tetapi juga ada faktor eksternal seperti faktor sosial-budaya maupun teknologi yang perlu diperhatikan. Untuk itu dalam penilitan ini hal terakhir yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak mendukung atau tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan proses implementasi kebijakan, karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif. Faktor kondisi lingkungan dalam menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Tangerang.

Selanjutnya faktor pendukung lainnya yang terdapat dalam aspek pemerintahan yang mana sudah diundang-undangkan oleh pemerintah adalah Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas yang dapat dijadikan payung hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan juga panutan bagi perusahaan-perusahaan dalam mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas. Dan dari terbentuknya peraturan ini berfungsi untuk memastikan terkait proses pelaksanaan, atas penghormatan, pemajuan, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dan untuk dapat mengembangkan dirinya, dan memanfaatkan kemampuan dirinya sesuai

dengan minat dan bakat yang ia miliki serta menikmati, berperan dan juga berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Berikut hasil wawancara dengan informan 1 terkait faktor pendukung kebijakan ULD ketenagakerjaan dan memonitoring kondisi lingkungan sekitar seperti ekonomi, sosial dan politik, yaitu:

“Kalau faktor penghambat memang banyak ya, tapi faktor pendukungnya ini semangat para pegawai yang terus menjalankan pekerjaannya sehari-hari dan pastinya karena adanya si kebijakan ini sendiri sih dan kebijakan Nomor 8 Tahun 2016 tuh yang mengharuskan 1% persen memiliki tenaga kerja disabilitas itu faktor pendukungnya.”

Beliau juga menambahkan bahwa untuk memonitoring kondisi lingkungan diharuskan sering berinteraksi dengan masyarakatnya dan perusahaan, dengan memberikan sosialisasi, negosiasi dan tidak adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas saat melakukan pelayanan. Berikut hasil wawancaranya :

“Turun kelapangan langsung, ngobrol dengan perusahaan dan masyarakat ngasih sosialisasi, negosiasi, dan dengan disabilitasnya juga pelayanannya disamakan.” (Hasil wawancara pada Rabu, 12 April 2023 di Kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Pendapat lain juga dinyatakan oleh informan 2, berikut hasil wawancaranya:

“Faktor pendukungnya ya banyak ini ya. Bukan hanya mereka (pemberi kerja) mempekerjakan teman-teman difabel. Mereka juga harus menyediakan sarana dan prasarana untuk difabel. Dan di tambah ada beberapa faktor penilaian juga. Mulai dari mereka menginformasikan loker nya ini. Berarti mereka kan terbuka untuk pekerja difable nah jadi ada penilaian plus. Kemudian juga berkarir, apakah teman difabel berkarir di perusahaan tersebut atau tidak.”

Beliau juga menambahkan :

“Dalam memonitor kegiatan ini kami selalu pantau kegiatan yang ada dilapangan. Kemudian jika memang ada yang tidak sesuai nantinya akan menjadi bahan evaluasi kita selanjutnya. Dengan harapan kebijakan ini bisa berjalan dengan lebih baik lagi kedepannya.” (Hasil wawancara pada Jumat, 14 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Jika dilihat dari sisi ekonomi membutuhkan anggaran untuk menambah fasilitas bagi penyandang disabilitas dan fasilitas yang disediakan oleh Disnaker Kabupaten Tangerang, hal ini dinyatakan oleh informan 3,4, 5, 8 dan 9 selaku penyandang disabilitas yang menginginkan dana bantuan dari pemerintah untuk keadaan disabilitas mereka. Berikut hasil wawancaranya:

“Kalo dari saya si ya itu tadi kak, untuk disnaker si kedepannya agar mencari lebih banyak tenaga kerja disabilitas di Tangerang yang membutuhkan pekerjaan. Disnaker juga semoga tidak di pabrik Adis doang gitu, kalo bisa di pabrik yang lainnya juga. Jadi aktif merekrut teman-teman disabilitas. Dan harapannya, ini diluar dari kebijakan si ya kak. Tapi harapannya agar kedepannya pemerintah itu memberikan bantuan dana untuk difabel, seperti bantuan untuk membuat kaki/tangan/mata palsu ya. Karena jujur kalo membeli dengan biaya sendiri itu sangat mahal ya, jadi kalo missal ada bantuan itu sangat membantu sekali.” (Hasil wawancara dengan informan 3 pada Sabtu, 15 April 2023 melalui telepon *Whatsapp*)

Penyataan diatas sependapat dengan hasil wawancara dengan informan 5 yang menyatakan :

“Kalo dari saya si kalau bisa sih ada donasi gitu loh kak kan biasanya ada biaya pembuatan kaki palsu mata palsu gitu itu kan memerlukan biaya yang tidak sedikit ya kan Kak. Kemarin aja saya mengeluarkan biaya untuk pembuatan mata palsu itu kurang lebih 10 juta sekarang itu bisa sampai 11 atau 12 juta gitu Kak. Untuk untuk saat ini keperluan yang diperlukan itu ya itu aja sih Kak donasi gitu kan kalau minta ke disnakernya mata palsu gitu kan kayaknya nggak mungkin ya jadi ya minta dibantu aja gitu biar dianya jadi lebih ringan gitu jadi nggak 100% gitu karena ya pasti agak susah kalau emang minta 100% gitu misalnya minta mata palsu. Tambahannya sih untuk pemerintah ya tolong lebih membantu teman-teman disabilitas gitu ya jadi kita tuh bisa bekerja gitu di perusahaan-perusahaan juga atau kalau misalnya nggak kerja di perusahaan juga bisa untuk buka usaha gitu. Kemarin ada informasi juga katanya disangkar tuh ada peluang untuk membuka BLK kayak buka wirausaha gitu kan nah jadi itu tuh sangat ngebantu gitu.”

Informan 8 dan 9 juga menyatakan hal sama yang mana mereka menginginkan fasilitas dan dana bantuan pemerintah bagi penyandang disabilitas, selain itu dari aspek sosial dan politik mereka mengharapkan lingkungan yang kondusif tanpa adanya diskriminasi ataupun bully terhadap penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan faktor lingkungan tidak turut mendukung keberhasilan implementasi kebijakan ini, dikarenakan lingkungan yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang sederhana dan masih terdapat diskriminasi.