

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Tempat Penelitian**

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan badan/instansi pemerintah yang melakukan pembinaan terhadap usaha milik daerah dan mengurus masalah penanaman modal di Provinsi DKI Jakarta. Di Jakarta ada banyak BUMD yang membantu pergerakan ekonomi sekaligus melayani masyarakat. Beberapa BUMD yang mungkin Anda kenal termasuk PT Transportasi Jakarta, PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan PT Sarana Wisesa Properindo Jakarta.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada tiga BUMD di DKI Jakarta serta Dinas Ketenagakerjaan di DKI Jakarta, berikut adalah profilnya.

##### **a. DKI Jakarta**

Provinsi DKI Jakarta mempunyai luas daratan 661,52 km<sup>2</sup> dan lautan seluas 6.977,5 km<sup>2</sup> serta tercatat ±110 pulau yang tersebar di Kepulauan Seribu. Secara administrasi, Provinsi DKI Jakarta terbagi menjadi 5 wilayah Kotamadya dan 1 Kabupaten Administrasi yaitu Jakarta Pusat dengan luas daratan 47,90 km<sup>2</sup>; Jakarta Utara dengan luas daratan 154,01 km<sup>2</sup>, Jakarta Barat dengan luas daratan 126,15 km<sup>2</sup>; Jakarta Selatan dengan luas daratan 145,73 km<sup>2</sup>; Jakarta Timur dengan luas daratan 187,73 km<sup>2</sup> dan Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu.

Jumlah penduduk Provinsi DKI Jakarta 9,041 juta jiwa dengan kepadatan penduduk 13.667,01 jiwa per km<sup>2</sup>. Jakarta beriklim tropis, dengan suhu tahunan rata-rata 27°C dengan kelembaban 80-90%. Karena terletak di dekat garis khatulistiwa, arah angin dipengaruhi oleh angin musim. Angin musim barat bertiup antara November dan -

April, sedang angin musim timur antara Mei dan Oktober. Curah hujan rata - rata 2.000 mm, curah hujan paling besar sekitar bulan Januari dan paling kecil pada bulan September.

Provinsi DKI Jakarta terletak disebelah Selatan Laut Jawa; sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten/Kota Bekasi; sebelah Selatan dengan Kabupaten/Kota Bogor dan Depok serta sebelah Barat dengan Kabupaten/Kota Tangerang. Lokasi Provinsi DKI Jakarta yang strategis di Kepulauan Indonesia menjadikan Jakarta pintu gerbang utama dalam perdagangan antar pulau dan hubungan Internasional dengan pelabuhan utamanya Tanjung Priok dan Bandara Soekarno Hatta.

Nama kota JAKARTA dapat kita telusuri mulai abad ke-14. Kota ini pada masa itu masih bernama Sunda Kelapa, yakni sebagai pelabuhan kerajaan Pajajaran. Kemudian, pada tanggal 22 Juni 1527, oleh Fatahillah, nama Sunda Kelapa diganti menjadi Jayakarta. Dalam perjalanannya dari masa ke masa, nama Jayakarta pun mengalami perubahan.

Menurut catatan, pada 4 Maret 1621, Belanda untuk pertama kalinya membentuk pemerintahan kota di tempat ini, yang diberi nama Stad Batavia; Sampai dengan menjelang pemerintahan Jepang, sebelum tanggal 8 Januari 1935 (masa awal dimulainya pemerintahan Jepang), nama Batavia tetap dipertahankan. Pada masa pemerintahan Jepang diubah menjadi Jakarta (Jakarta Toko Betshu Shi) dan setelah kemerdekaan Indonesia, tepatnya pada September 1945, pemerintah kota Jakarta diberi nama “Pemerintah Nasional Kota Jakarta.” Sejak itu nama Jakarta tidak mengalami perubahan lagi sampai sekarang.

Melengkapi keabsahan keberadaan kota Jakarta, tanggal 22 Juni – tanggal digantinya nama Sunda Kelapa menjadi Jayakarta — melalui Keputusan DPR Kota Sementara No. 6/D/K/1956, ditetapkan sebagai hari jadi kota Jakarta.

Kondisi Umum Kota Jakarta:

- Jakarta, dengan luas kota: 661,52 Km<sup>2</sup>, terletak di antara 60 8' Lintang Selatan dan 106 0 48' Bujur Timur.

- Sebelah barat berbatasan dengan Propinsi Banten dan sebelah timur dan selatan berbatasan dengan Propinsi Jawa Barat. Di sebelah utaranya berbatasan dengan laut Jawa.
- Beberapa bagian wilayahnya berada di bawah permukaan laut.
- Secara umum beriklim tropis dengan suhu rata-rata antara 28 – 310 C.
- Jumlah penduduk kurang-lebih 11 juta pada siang hari, dan 8 juta pada siang hari, dengan kepadatan rata-rata 16.500 jiwa/Km<sup>2</sup>.
- Panjang jalan kira-kira mencapai 6.400-an meter, dimana baru kurang lebih setengahnya yang dilalui jaringan pipa air minum PDAM.
- Dilintasi oleh 13 kali, besar dan kecil, di antaranya kali Ciliwung, Kali Malang, Kali Cideng, Kali Krukut.
- Terdapat sarana telekomunikasi umum, seperti telepon umum, yang sebagian besar diantaranya tidak berfungsi/rusak.
- Merupakan ibukota negara yang sekaligus berfungsi sebagai pusat pemerintahan.
- Dibagi ke dalam 5 (lima) wilayah kotamadya, 43 kecamatan dan 267 kelurahan

b. PT Trans Jakarta

TransJakarta adalah sebuah sistem transportasi Bus Rapid Transit (BRT) pertama di Asia Tenggara dan Selatan dengan jalur lintasan terpanjang di dunia (208 km). Sistem BRT ini didesain berdasarkan sistem TransMilenio di Bogota, Kolombia. Terhitung sejak 1 Februari 2004, TransJakarta resmi beroperasi. Pada 4 Mei 2006, Gubernur DKI Sutiyoso mengubah BP TransJakarta menjadi Badan Layanan Umum (BLU) TransJakarta yang adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Perhubungan (Dishub) Provinsi DKI Jakarta. Hal ini diatur dalam Peraturan Gubernur (Pergub) DKI No. 48 Tahun 2006.

Pada 27 Maret 2014, TransJakarta berubah status menjadi bentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) dan resmi berganti nama menjadi PT. Transportasi Jakarta. Rencana pembukaan layanan koridor-koridor baru terus berjalan, inovasi-inovasi pun diluncurkan demi kenyamanan para pelanggan.

PT Transportasi Jakarta bergerak dalam bidang usaha jasa transportasi untuk melayani masyarakat yang bertempat di Jl. Mayjend Soetoyo No. 1 Cawang, Jakarta Timur 13650 dengan dasar hukum Perda Nomor 4 Tahun 2014

tentang Pembentuk Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta.

*Visi*

Menjadi perusahaan transportasi berkelas dunia yang menjadi pilihan utama bagi mobilitas masyarakat di DKI Jakarta.

*Misi*

Memberikan solusi untuk mengatasi masalah kemacetan dan mobilitas masyarakat di DKI Jakarta. Menjadi perusahaan transportasi publik berkelas dunia yang sehat dan berkontribusi positif bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan. Membangun insan yang profesional peduli dan penuh integritas dengan semangat pelayanan dan gotong royong (teamwork) yang kuat. Menerapkan budaya kerja yang mengutamakan keandalan pelayanan (service excellence) dan kepuasan pelanggan (customer satisfaction).

*Susunan Pengurus*

Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Sudirman Said

Komisaris : Syafi'i

Komisaris : Rustam Effendi

*Direksi*

Direktur Utama : Mochammad Yana Aditya

Direktur Teknik dan Fasilitas : Yoga Adiwinarto

Direktur Pengembangan : Achmad Izzul Waro

Direktur Operasional : Mohamad Indrayana

Direktur Keuangan : Welfizon Yuza

c. PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk

Sejak awal abad ke-17, Kawasan Ancol telah dilirik oleh Gubernur Hindia Belanda - Adriaan Valckenier, sebagai salah satu destinasi wisata menarik yang berpotensi besar untuk dikembangkan.

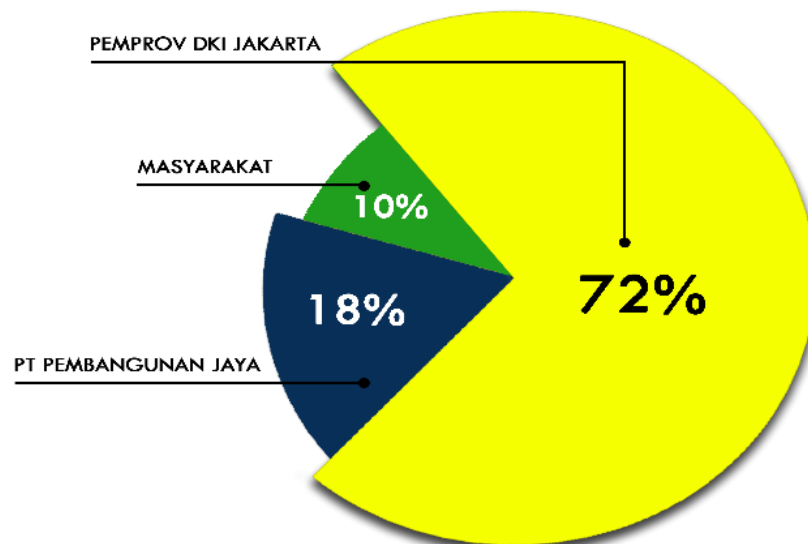
Namun, sehubungan dengan fokus Pemerintah yang saat itu masih tertuju pada Perang Kemerdekaan, maka pengembangan potensi wisata Ancol terabaikan. Seiring berjalannya waktu, Ancol kembali mendapat perhatian dari Presiden RI yang pertama, Ir. Soekarno, dimana pada akhir Desember 1965,

Beliau memerintahkan dan menunjuk Gubernur DKI Jakarta, Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo menjadi Pelaksana Pembangunan dan Pengembangan Daerah Ancol untuk mengembangkan Ancol sebagai sebuah destinasi wisata.

Pengembangan proyek Ancol terus berjalan hingga tahun 1966 dan di bawah kepemimpinan Gubernur DKI Jakarta - Ali Sadikin, seluruh pengerjaan seluruh proyek Ancol beralih kepada Badan Pelaksana Pembangunan (BPP) Proyek Ancol yang kemudian menjadi cikal bakal berdirinya PT Pembangunan Jaya. Pada 19 Oktober 1966, dalam kapasitasnya sebagai BPP Proyek Ancol, PT Pembangunan Jaya berperan dalam mempersiapkan seluruh tahapan perencanaan proyek, mulai dari penyiapan konsep pengembangan, strategi, master plan hingga kegiatan pembangunan lainnya, termasuk strategi pemasaran.

Seiring berjalannya waktu, BPP Proyek Ancol mulai melakukan pembenahan secara internal menyusul perubahan status badan hukumnya menjadi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk ("Ancol") melalui Akta Perubahan No. 33 tanggal 10 Juli 1992. Menyusul pembenahan tersebut, sebanyak 80% kepemilikan saham Jaya Ancol dikuasai oleh Pemda DKI Jakarta dan sebesar 20% sisanya dimiliki oleh PT Pembangunan Jaya. Di tengah ekspansi bisnis yang kian pesat dan perekonomian domestik yang kian membaik, PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk berupaya memperkuat struktur permodalannya dengan melakukan penawaran umum saham perdana kepada publik (Initial Public Offering/"IPO") dengan melepas 80.000.000 lembar saham biasa di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 2 Juli 2004.

Menyusul aksi korporasi tersebut, PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk resmi menyanggah status Perusahaan Terbuka dengan komposisi kepemilikan saham Ancol otomatis mengalami perubahan dimana Pemda DKI Jakarta masih bertindak sebagai pemegang saham utama namun total kepemilikan sahamnya 72% saham Ancol, PT Pembangunan Jaya memiliki 18% dan publik memiliki sisanya sebesar 10%.



Sumber: <https://korporat.ancol.com/id/page/sejarah>

PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk bergerak dalam bidang Pembangunan (Real Estate) dan Jasa Konsultasi Bidang Perencanaan dan Pembangunan serta di Bidang Usaha Kawasan Pariwisata (Rekreasi), Perhotelan dan Sarana Olahraga melalui Anak Usaha, yang beralamat di Jl. Lodan Timur No. 7 Ancol Jakarta Utara. Dasar hukum yang di gunakan adalah Perda Nomor 4 Tahun 1991 tanggal 9 April 1991 dan SK Gubernur Nomor C-07890 HT 01-04 Tahun 2002 tanggal 7 Mei 2002.

#### *Visi*

Menjadi perusahaan pengembang properti dengan kawasan wisata terpadu, terbesar dan terbaik di Asia Tenggara yang memiliki jaringan sentra rekreasi terluas.

#### *Misi*

Sebagai komunitas pembaharuan kehidupan masyarakat yang menjadi kebanggaan bangsa. Senantiasa menciptakan lingkungan sosial yang lebih baik melalui sajian hiburan berkualitas yang berunsur seni, budaya dan pengetahuan, dalam rangka mewujudkan komunitas 'Life Re-Creation' yang menjadi kebanggaan bangsa.

#### *Susunan Pengurus*

Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Thomas Trikasi Lembong

Komisaris : Geisz Chalifah

Komisaris : Trisna Muliadi

*Direksi*

Direktur Utama : Dr. Teuku Sahir Syahali, MM., MAk.

Direktur : Febrina Intan

Direktur : Wing Antariksa

Direktur : Suparno

Direktur : Budi Santoso

d. PT Sarana Wisesa Properindo Jakarta

PT. SARANAWISESA PROPERINDO adalah anak perusahaan dari Perumda Pembangunan Sarana Jaya (BUMD milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta) yang berdiri sejak tanggal 3 Februari 1993 yang bergerak di bidang Manajemen Properti. Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin pesat maka kami melakukan diversifikasi usaha dengan mengembangkan bisnis baru di bidang Manajemen Properti, Parkir, Cleaning Service, & Security.

*Visi*

Menjadi perusahaan jasa fasilitas terbaik di Indonesia

*Misi*

Memberikan pelayanan jasa fasilitas properti secara terpadu (one Stop service) bagi mitra kerja.

Membangun inovasi operational dan SDM yang kompeten.

e. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi DKI Jakarta

Disnakertrans provinsi DKI Jakarta adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi DKI Jakarta. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini

memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini. Segera kunjungi kantor Disnakertrans terdekat ini untuk informasi syarat mengurus izin Disnakertrans, biaya (jika ada) dan lainnya.

#### *Visi*

Jakarta Kota Maju, Lestari dan Berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan peradaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua.

#### *Misi*

Menjadikan Jakarta kota yang memajukan kesejahteraan umum melalui terciptanya lapangan kerja, kestabilan dan keterjangkauan kebutuhan pokok, meningkatnya keadilan sosial, percepatan pembangunan infrastruktur kemudian investasi berbisnis, serta perbaikan pengelolaan tata ruang.

#### *Tugas*

Melaksanakan Urusan Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian.

#### *Fungsi*

- Penyusunan Perencanaan Dan Informasi Ketenagakerjaan serta Ketransmigrasian;
- Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- Pengembangan Produktivitas;
- Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja;
- Pembinaan Pengawasan Evaluasi dan Pengembangan Kesejahteraan Pekerja;
- Pembinaan Pengawasan dan Pengembangan Pengupahan;
- Pembinaan Pengawasan dan Pengembangan Hubungan Industrial;
- Fasilitasi dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Sertifikasi dan Akreditasi Pelatihan Kerja;
- Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja.

Tugas utama dari Disnakertrans adalah melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang



Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja”. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain yang termasuk di dalamnya adalah disabilitas.

Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang perlindungan penyandang disabilitas Pasal 10 menjelaskan bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan dalam bidang: pendidikan, kesehatan, olahraga, seni budaya, ketenagakerjaan, berusaha, pelayanan umum, politik, bantuan hukum dan informasi. Pasal 29 ayat 1 yang berbunyi setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 29 ayat 2 yang berbunyi kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha, dan perusahaan sesuai jabatan dan kualifikasi yang diperlukan. Pasal 30 ayat 1 yang berbunyi pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha dan perusahaan wajib memperkerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.

f. Standard chartered Bank

Standard Chartered Bank Indonesia merupakan salah satu kantor cabang Standard Chartered Bank di wilayah Asia. Bank dimiliki sepenuhnya (100%) oleh Standard Chartered Holdings Limited, Inggris Raya. Sebagai kantor cabang bank asing di Indonesia, perjalanan dan pengelolaan usaha Bank dikendalikan oleh dan dilakukan secara terintegrasi dengan Dewan Standard Chartered Bank yang berkantor pusat di London.

Perjalanan usaha Bank di Indonesia telah melalui sejarah panjang. Hal ini dimulai ketika The Chartered Bank (sekarang disebut Standard Chartered Bank) menjalankan usaha di bidang bank umum melalui Borneo Company di Batavia (sekarang disebut Jakarta) pada tahun 1859. Pada bulan Mei 1863, The Chartered Bank kemudian menjalankan usaha tersebut secara independen. Upaya ini menjadikan The Chartered Bank sebagai bank devisa Inggris pertama yang membuka badan usaha di Hindia Belanda (sekarang disebut Indonesia).

Selanjutnya, pada tahun 1965, kantor cabang di Jakarta ditutup pada masa percobaan kudeta. Namun, kegiatan usaha dimulai kembali pada tahun 1968 setelah Standard Chartered Bank Indonesia mendapat izin usaha melalui Surat Menteri Keuangan No. D.15.6.1.6.15 tanggal 1 Oktober 1968 dan Surat Keputusan Direksi Bank Negara Indonesia (dahulu merupakan bank sentral Indonesia) No. 4/22/KEP.DIR tanggal 2 Oktober 1968 untuk melakukan kegiatan devisa dan aktivitas perbankan.

Saat ini, Bank memiliki kantor cabang utama di Menara Standard Chartered Jl. Prof. Dr. Satrio No. 164, Jakarta, 12930.

### *Tujuan Kami*

Mendorong perdagangan dan kemakmuran melalui keragaman dan keunikan kami

Kami melayani klien dan bisnis yang menjadi pendorong perdagangan dan inovasi, serta bagian penting dalam transisi menuju masa depan yang adil dan berkelanjutan.

Dengan lebih dari 1600 karyawan dan hadir di 6 kota, jaringan kami melayani pelanggan di kota-kota besar di seluruh Indonesia meliputi Jakarta, Surabaya, Bandung, Medan, Semarang, dan Makassar.

Secara global, kami beroperasi di lebih dari 60 negara, membangun bank dengan beragam pengalaman dan kemampuan yang menjadi keunggulan kami.

Jaringan kami menghubungkan pasar negara berkembang dan negara dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih mapan, memungkinkan kami menyalurkan modal ke tempat yang paling membutuhkannya

### *Nilai-Nilai Utama*

- Better together
- Do the right thing
- Never settle

### *Bidang Usaha*

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. D.15.6.1.6.15, Bank memperoleh izin untuk melakukan kegiatan usaha bank umum. Kegiatan usaha ini dijalankan dalam beberapa segmen, yaitu:

- Corporate, Commercial and Institutional Banking (CCIB).

Dari perusahaan yang berkembang cepat hingga perusahaan multinasional

dunia, kami menawarkan layanan spesialis yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan kompleks Anda. Layanan Corporate, Commercial and Institutional Banking kami menyediakan solusi yang disesuaikan di semua area yang Anda butuhkan. Termasuk pasar uang, pasar modal, pinjaman dan keuangan perusahaan bagi Nasabah Korporasi dan Institusi, baik lokal maupun internasional. Kami menggabungkan pengetahuan mendalam local dengan jaringan yang unggul di Asia, Afrika dan Timur Tengah. Dari fokus kepada pasar Utama Anda, atau ekspansi ke luar negeri, kami menawarkan yang terbaik dari dua sisi.

- Consumer, Private and Business Banking (CPBB).

Segmen ini melayani nasabah personal, prioritas, dan pemilik bisnis melalui pendekatan siklus hidup. Apa pun tahap kehidupan Anda, nikmati pengalaman perbankan yang lebih baik dengan solusi Personal Banking komprehensif kami, dirancang membantu Anda, menabung, bertransaksi dan mendapatkan manfaat dari hubungan Anda dengan kami. Dari rekening tabungan hingga hipotek rumah pertama atau dana Pendidikan anak, kami menawarkan layanan sepenuhnya yang memenuhi kebutuhan keuangan Anda yang terus berevolusi. Perbankan yang lebih sederhana dan lebih pintar. Layanannya termasuk deposito dan tabungan, pinjaman personal, kartu kredit serta produk Wealth Management.

Kami menawarkan solusi menyeluruh wealth management yang membantu Anda mengembangkan, mengelola, dan menjaga kekayaan Anda. Akses layanan wealth management ri pusat keuangan terkemuka dunia, dengan spesialis yang berada di lapangan dengan kemampuan menghubungkan Anda dengan peluang pasar yang paling relevan.

Untuk memenuhi komitmen dalam mendukung inklusi keuangan, kami mengumumkan inovasi baru dengan meluncurkan nexus, layanan “Banking as a Solution” yang menawarkan layanan white label bagi mitra e-commerce, memungkinkan mereka menawarkan layanan keuangan di platform mereka. Kemampuan ini memungkinkan akses ke layanan keuangan bagi penduduk yang tidak memiliki rekening bank di seluruh Indonesia, melalui kenyamanan ponsel mereka. Bank telah mendaftarkan dua mitra di bawah inisiatif ini dan akan mulai meluncurkan produk pada tahun 2021.

## 2. Hasil

### a. Komunikasi

Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi (*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

Dalam hal ini Disnakertrans menyatakan bahwa mereka selalu melakukan komunikasi terkait dengan rekrutmen pekerja penyandang disabilitas di perusahaan atau BUMD, juga saling menginformasikan mengenai cara mempekerjakan disabilitas di perusahaan dan BUMD. Disnakertrans melakukan hal tersebut melalui pembinaan secara terus – menerus. Berikut pernyataannya:

“Secara umum kita sudah melakukan koordinasi dengan perusahaan dalam hal ini BUMD, jumlah BUMD kurang lebih 14 dan kita sudah melakukan monitoring, evaluasi dan juga pembinaan kepada BUMD alhamdulillah si dari hasil monitoring, evaluasi dan pembinaan sudah membuahkan hasil dimana mereka sudah membuka peluang, membuka aksesibilitas, membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas,...”. Ujar Bapak Andi Mustajab (wawancara 7 Maret 2022)

Selain melakukan komunikasi dengan perusahaan dan BUMD, disnaker juga memberikan informasi kepada disabilitas ketika perusahaan maupun BUMD tengah melakukan proses rekrutmen calon pekerja disabilitas kepada SLB negeri, SLB Swasta, dan komunitas – komunitas penyandang disabilitas di DKI Jakarta dalam pernyataannya berikut ini:

“. Iya tentu, kita sudah berkolaborasi dengan sekolah luar biasa dan pada komunitas akan tetapi tidak semua komunitas di DKI, kita juga punya kegiatan pembinaan di SLB di DKI Jakarta, SLB nya Negeri dan Swasta seperti itu di DKI ini, tapi belum semua merambah ke SLB negeri atau swasta di DKI Jakarta...”  
(Wawancara 7 Maret 2022).

Sejauh ini BUMD juga secara terus menerus menginformasikan kuota tenaga kerja melalui media sosial dan juga website resmi yang mereka miliki mereka

memberikan informasi secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan meneruskan informasi kepada lembaga atau organisasi penyandang disabilitas di DKI Jakarta. Berikut pernyataan Bapak Iwan Samariansyah, Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta:

“Untuk sosialisasi tentu kita lakukan namun kita melakukan secara berkala sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dari kami Transjakarta selalu menginfokan setiap lowongan pekerjaan melalui website resmi kami selebihnya tergantung kebijakan dari BUMD untuk menyebar luaskan informasi tersebut. Transjakarta sendiri memiliki berbagai media social untuk menyampaikan segala informasi meskipun belum dikhususkan bagi penyandang disabilitas.”  
(Wawancara 30 Mei 2022).

PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk Pun terus melakukan perbaikan – perbaikan terhadap proses rekrutmen dan SOP pekerjaan bagi penyandang disabilitas salah satu upayanya adalah dengan melakukan Audiensi dengan beberapa lembaga disabilitas, hal tersebut disampaikan oleh pihak PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk dalam pernyataan sebagai berikut, “Upaya yang pernah kami lakukan pada saat itu adalah kami bekerjasama dengan beberapa lembaga disabilitas, salah satunya dengan Audiensi”.

Pernyataan dari pihak BUMD dan perusahaan swasta sudah menyatakan bahwa mereka melakukan komunikasi dalam bentuk sosialisasi secara berkala, berbeda dengan pernyataan dari karyawan swasta yang bekerja di Standard Chartered Bank yang menyatakan bahwa sosialisasi belum pernah ada yang bisa beliau ikuti

“Ketika wawancara interview pertama kali masuk itu ada untuk 1% nya. Tapi kalau yang setiap tahun, untuk secara terus menerus itu tidak ada. Tapi kita sudah tahu kalau disini memang ada kuota untuk tenaga kerja disabilitas.”  
(Wawancara 9 Juli 2022).

Begitu juga dengan seorang karyawan disabilitas dari PT Sarana Wisesa menyatakan bahwa “Untuk saat ini belum signifikan ya untuk kuota tenaganya.” Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan seorang karyawan disabilitas si PT Trans Jakarta yang menyatakan bahwa “Sosialisasinya dari perusahaan setau saya si, saya si belum pernah tau ya ada sosialisasi itu”.

#### b. Sumber Daya

Agar implementasi kebijakan berjalan sebagaimana mestinya, para pelaksana harus didukung dengan sumber daya yang memadai. Sumber daya yang penting dalam implementasi kebijakan meliputi Staf pelaksana, Informasi berupa data-data yang telah diformulasikan dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh para pelaksana

kebijakan, Kewenangan dalam berbagai bentuk mulai dari perintah sampai pada menghilangkan perilaku yang menghalangi implementasi kebijakan, Fasilitas yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan, berupa fasilitas kantor, alat-alat penyimpan data/Perlengkapan media tradisional, gedung kantor, kendaraan, dan lain sebagainya.

Staf pelaksana merupakan faktor pertama yang terdapat dalam sumber daya, Pelaksana kebijakan harus mendapatkan pelatihan tentang disabilitas, termasuk kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan disabilitas. Menurut PP No. 60 tahun 2020 tentang unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan bagian kedua pasal 5 ayat 1, Sumber daya manusia pada bidang ketenagakerjaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, etika, dan kepekaan dalam melayani disabilitas. Yang kemudian dijawab oleh Bapak Andi Mustajab bahwa mereka sangat memahami tugas dan fungsi mereka menangani perekrutan disabilitas melalui kalimat berikut “Sangat memahami, karena sudah tugas fungsi kita dalam hal ini”. Ujar Pak Andi pada wawancara tanggal 7 Maret 2022.

Selain dari Disnakertrans yang sudah memahani tugas dan fungsi mereka menangani perekrutan disabilitas BUMD juga sudah memahami mengenai seluk beluk penyandang disabilitas, yang di jelaskan oleh Bapak Iwan Samariansyah, Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta, pada penjelasannya yaitu “Sejauh ini hal tersebut dilakukan oleh bagian SDM. Tentu, Kita harus memahami semua calon pekerja kita, tanpa pengecualian.”

PT Pembangunan Jaya Ancol juga menegaskan bahwa pihaknya telah melaksanakan dan lebih mendalami pemahaman mengenai rekrutmen tenaga kerja disabilitas dengan cara bertanya langsung kepada disabilitas yang bersangkutan saat proses wawancara kerja berikut yang beliau sampaikan “Iya kami memahami karena kita langsung interview disitu kita liat kemampuan para teman – teman disabilitas”

Berikutnya dalam sumberdaya juga harus memiliki Informasi berupa data-data yang telah diformulasikan dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh para pelaksana kebijakan. Dalam hal ini pelaksana kebijakan adalah Disnakertras dan BUMD di DKI Jakarta. Seperti data mengenai jumlah disabilitas yang sudah bekerja di BUMD di DKI Jakarta seperti berikut ini:

**TABEL 4.1 JUMLAH TENAGA KERJA DISABILITAS YANG  
DI TEMPATKAN PEMPROV DKI JAKARTA TAHUN 2020 DAN 2021**

No	Ragam Disabilitas	2020	2021
1	Tuna Daksa	24	80
2	Tuna Rungu	30	28
3	Tuna Wicara	4	-
4	Tuna Netra	4	3
5	Tuna Grahita	5	4

*Sumber: Staff Disnakertrans saat wawancara pada 7 Maret 2022*

Selanjutnya sumberdaya juga harus di dukung dengan Kewenangan dalam berbagai bentuk mulai dari pemerintah pusat sampai dengan pemerintah daerah yaitu menghilangkan perilaku yang menghalangi implementasi kebijakan, berbagai peraturan telah dibuat diantaranya:

- a) Undang – Undang No.8 tahun 2016 mengenai penyandang disabilitas.
- b) PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, PP tersebut kemudian diperkuat lagi dengan PP No 60 Tahun 2020 tentang unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan.
- c) Permenaker No. 21 tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan Unit layanan Disabilitas bidang tenaga kerja, dalam permenaker No 21 tahun 2020 pasal 2 pemerintah mewajibkan pemerintah daerah untuk memiliki Unit Layana Disabilitas (ULD) ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.

Dalam rangka mendukung terlaksananya ULD pemerintah Kembali mengeluarkan Permenaker No. 3 tahun 2021 tentang pedoman pemberian penghargaan nasional kepada perusahaan dan badan usaha milik negara yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pada pasal 3 dijelaskan bahwa Penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk piagam atau bentuk lainnya, dengan kriteria yang yang dijelaskan pada pasal 4 yang salah satunya berbunyi “perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerja atau BUMN yang mempekerjakan paling sedikit 2% dari jumlah pegawai atau pekerja.”

- d) Pergub No. 147 tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja dinas tenaga kerja, transmigrasi dan energi. Pada pasal 17 menyatakan bahwa bidang penempatan kerja dan transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan penempatan kerja dan transmigrasi dengan salah satu fungsinya yaitu pembinaan, pemantauan,

pengendalian, dan pengevaluasian penempatan tenaga kerja, lansia, dan tenaga kerja khusus (disabilitas).

Pada pasal 19 menyatakan bahwa seksi penempatan tenaga kerja berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, salah satu tugasnya yaitu melaksanakan pembinaan dan pengendalian penempatan tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja Wanita, pemuda, disabilitas dan lanjut usia.

Pada pasal 39 menyatakan bahwa seksi pelatihan, penempatan produktifitas dan Transmigrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab pada suku dinas kota mempunyai tugas yang salah satunya adalah melaksanakan pemagangan, penempatan tenaga kerja pendayagunaan tenaga kerja Wanita, pemuda, disabilitas, dan lanjut usia pada wilayah kota.

Pada pasal 46 menyatakan bahwa seksi ketenagakerjaan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada suku dinas kabupaten mempunyai tugas melaksanakan penempatan tenaga kerja pendayagunaan tenaga kerja Wanita. Pemuda, disabilitas dan lanjut usia pada wilayah kabupaten administrasi.

Dan yang terakhir adalah fasilitas yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan, berupa fasilitas kantor, alat-alat penyimpan data/Perlengkapan media tradisional, gedung kantor, kendaraan, dan lain sebagainya. Kali ini pihak terkait mengakui sudah ada fasilitas yang memadai meskipun masih ada kekurangan fasilitas untuk disabilitas dalam pernyataan berikut ini:

“Sarana prasarana di dinas tenaga kerja sudah mendukung, intinya sarana prasarana kita disinikan jujur saja ya kita sudah ada cuman untuk ketentuan dalam proses pembangunan lagi, ini kan gedung lama ya, dimana dulu belum merujuk, sebenarnya sih bangunan itu kan harusnya merujuk ya accessible sudah ada, pelayanan dibawah sudah ada, Cuma untuk kamar mandi atau toilet akan dibangun tahun ini insya allah akan di bangun.”  
(wawancara tanggal 7 Maret 2022)

Dari pernyataan tersebut dapat di pahami bahwa sarana prasarananya sudah ada akan tetapi memerlukan perawatan dan perbaikan sehingga dapat digunakan lebih maksimal lagi kedepannya. Sarana prasarana disediakan dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan dan akses bagi penyandang disabilitas. Begitupun dengan BUMD yang memiliki sarana dan prasarana yang terus dimaksimalkan fungsinya, Bapak Iwan Samariansyah, Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta menyatakan bahwa “Sejauh ini sudah baik namun untuk penyandang disabilitas akan terus kami maksimalkan.”



Standard Chartered Bank sendiri cukup memperhatikan disabilitas dalam bidang sarana dan prasana untuk disabilitas hal tersebut ditegaskan oleh karyawan disabilitasnya dalam kalimat berikut:

“Dari akses fasilitas gedung, contohnya agar memudahkan teman – teman yang menggunakan kursi roda masuk ke dalam gedung diadakan jalan yang khusus yang landai. Lalu di gedung perkantoran pusat, untuk lift di setiap lantai juga ada suaranya sehingga dapat memberikan informasi sedang berada dilantai berapa. Disana juga memiliki ATM talking yang memudahkan disabilitas mentransfer”

Hal serupa juga dialami oleh karyawan disabilitas PT Trans Jakarta beliau merasakan adanya layanan khusus untuk antar jemput karyawan disabilitas, hal tersebut dilakukan karena PT Trans Jakarta memiliki staff khusus untuk melayani disabilitas berikut pernyataannya “Ada satu bagian khusus yang memang untuk menangani bukan menangani ya maksudnya memang untuk melayani disabilitas”.

Akan tetapi beberapa perusahaan juga masih memiliki sarana yang kurang mendukung, Karyawan disabilitas swasta di PT Sarana Wisesa menyatakan mengeluhkan bahwa perusahaannya belum memiliki sarana yang mendukung beliau dalam pekerjaannya, beliau menyatakan bahwa “Sarana dan prasarananya sangat tidak mendukung”.

### c. Disposisi

Efek disposisi berupa kepatuhan para pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan. Para pelaksana kebijakan setidaknya harus memiliki pengetahuan (*Cognition*), pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan arah respon mereka untuk menerima, netral, atau menolak intensitas terhadap pekerjaan. Elemen pertama yakni pengetahuan, elemen yang cukup penting karena dengan pengetahuan tinggi yang dimiliki oleh seorang staff dapat membantu pemahaman dan pendalaman juga dapat membantu terciptanya dan terlaksananya implementasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Dalam hal pengetahuan baik itu disnakertrans maupun BUMD DKI Jakarta menjelaskan bahwa mereka mengetahui peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah mengenai kebijakan kuota disabilitas dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas, yang dinyatakan dalam dialog wawancara sebagai berikut: “Intinya kita berkoordinasi, berkolaborasi dalam hal ini BUMD juga mempunyai komitmen juga dalam rangka penempatan disabilitas kan jelas ya, pemerintah, pemerintah daerah, BUMD 2%.” Ujar pak Andi Selaku Kepala Staff disnaker trans (wawancara tanggal 7 maret 2022).

Di dukung dengan pernyataan dari PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk yang menyatakan bahwa:

“Kita sudah memulai rekrutmen untuk disabilitas itu memang kalau tidak salah aturannya 2% ya dari total karyawan sehingga waktu itu kita sudah melakukan perekrutan dan mempekerjakan tenaga disabilitas sudah sampai 5 atau 6 orang.”

(wawancara tanggal 24 Maret 2022)

Data tersebut merujuk pada tahun 2018 dimana kondisi belum terjadi pandemi, saat pandemi melanda PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk melakukan Efisiensi karyawan baik itu karyawan disabilitas dan non disabilitas, sehingga karyawan disabilitas saat ini (2022) tersisa 2 sampai 3 orang.

**Tabel 4.2 Data Karyawan Disabilitas di PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk**

No	Nama	Jabatan	Keterangan Disabilitas	Nama Perusahaan / Pemberi Kerja
1	Mantili	Pelaksana Sipil & Dekorasi	Tuna Rungu (Tidak Tuli)	Tad Pt. Tija
2	Makmuni	Pelaksana Sipil & Dekorasi	Tuna Netra (Mata Sebelah)	Tad Pt. Tija

*Sumber: Dokumen Asli PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk*

PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk juga merespon arah kebijakan dengan menyatakan akan berkomitmen melaksanakan peraturan mengenai kuota bagi tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%, Berikut pernyataanya, “Iya Berkomitmen, sebenarnya memang sudah kami laksanakan, hanya saja memang sekali lagi karena efek pandemi ada beberapa karyawan yang kita efisiensi”.

Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta menyatakan bahwa landasan peraturan yang mereka gunakan selama ini adalah peraturan pemerintah dan juga internal perusahaan juga berusaha melaksanakan peraturan tersebut secara maksimal. “Kita mengacu kepada peraturan kemenaker, disnaker dan internal perusahaan. dan kami akan melakukan semaksimal mungkin sesuai kebutuhan”.

Dari sisi karyawan disabilitas yang sudah bekerja karyawan Standard Chartered Bank menyatakan bahwa “Untuk merekrut, mereka sudah melakukan

rekrutmen untuk memenuhi peraturan pemerintah.” Tapi semua informan karyawan disabilitas sepakat menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui apakah kuota disabilitas sudah terpenuhi atau belum terpenuhi.

#### d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi setingkat Dinas merupakan bagian tugas dalam membantu wilayah pemerintahan di daerah, hal ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan, karena kebijakan ini merupakan kebijakan nasional mulai dari tingkat Kementerian ketenagakerjaan sampai ke Disnakertrans DKI Jakarta, Oleh karena itu, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Prosedur Operasional Baku (Standard Operational Procedures-SOP), sebagai tuntunan internal dari implementasi suatu kebijakan yang seragam;
- b) Fragmentasi merupakan pembagian tanggung jawab untuk sebuah bidang kebijakan di antara unit-unit organisasional yang tersebar luas. Fragmentasi perlu memerhatikan sifat dari kebijakan yang ingin diimplementasikan, dan penyebaran tanggung jawab kepada seluruh pelaksana kebijakan.

Pembagian tanggung jawab ini sudah dilakukan oleh disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, yang mengkonfirmasi bahwa pihaknyalah yang bertanggung jawab mengenai bidang penempatan tenaga kerja. Berikut ini pernyataanya:

“Kita mempunyai 3 seksi yaitu seksi informasi bursa kerja, seksi penempatan tenaga kerja, seksi perluasan kerja, dan transmigrasi. Kebetulan yang membidangi atau yang mempunyai tugas fungsi disabilitas adalah seksi kami, kami ini memang saat ini memang lagi intens, lagi tren tentang disabilitas.”  
(wawancara tanggal 7 Maret 2022)

PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk membuat SOP dengan cara berkoordinasi kepada divisi lain dan menanyakan kepada divisi yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas, apa saja yang harus dilakukan apa kelebihan yang bisa menunjang pekerjaanya, juga mengidentifikasi jenis kedisabilitasannya sehingga tetap bisa melakukan pekerjaan seperti karyawan disabilitas lainnya berikut pernyataanya:

“Ini tergantung posisi, sebetulnya pada saat dulu dan sampai sekarang posisi yang dibutuhkan adalah di putri duyung ancol itu lebih ke sipil, dulu sebelum ada pengurangan kita sempat hiring tenaga kerja disabilitas itu berhubungan dengan kitchendi dapur, dan bersih – bersih , penyusunan prosedurnya, lebih detail dilakukan oleh user di putri duyung tersebut.”  
(wawancara tanggal 24 Maret 2022)

Standard Chartered Bank selalu melakukan pembaruan peraturan dengan melibatkan karyawan disabilitas dalam pembuatan SOP. Berikut pernyataan dari karyawan disabilitas Standard Chartered Bank:

“Mereka sangat terbuka atau aware terhadap teman – teman disabilitas. Misalnya mereka menanyakan apa saja kebutuhan disabilitas netra atau kursi roda, lalu juga apakah sudah terpenuhi fasilitas di dalam gedung dan apakah sudah sesuai dengan SOP, seperti itu.” (wawancara tanggal 9 Juli 2022)

Berbeda dengan karyawan disabilitas Standard Chartered Bank Karyawan disabilitas PT Sarana Wisesa menyatakan bahwa belum adanya peraturan tertulis yang melandasi kebijakan atau SOP di perusahaanya.

#### e. Faktor Pendukung

Merujuk pada tiga tema implementasi kebijakan yang menjadi data primer, yaitu; proses pelaksanaan kebijakan, lembaga pelaksana kebijakan, dan kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan, maka dapat ditemukan beberapa yang menjadi faktor pendukung dalam pengimplementasian kebijakan.

Proses pelaksanaan kebijakan dijalankan oleh seluruh pihak baik itu karyawan swasta dalam hal ini disabilitas, lembaga pelaksana kebijakan yakni BUMD dan Perusahaan swasta di DKI Jakarta, dan pemimpin kebijakan dalam hal ini adalah Disnakertrans DKI Jakarta. Karyawan disabilitas di DKI Jakarta sepakat bahwa faktor yang dapat mendukung terlaksananya implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD DKI Jakarta adalah meningkatkan intensitas sosialisasi baik itu dari perusahaan maupun Disnakertrans.

Pernyataan tersebut dijelaskan oleh karyawan disabilitas standar chartered Bank dalam pernyataanya berikut ini:

“Kalau menurut saya sosialisasi ya. Yang terutama sosialisasi. Ketika perusahaan mengetahui bahwa tunanetra atau disabilitas lainnya bisa bekerja atau ada fasilitas yang mendukung, seperti kebutuhan tunanetra yaitu komputer berbicara dan lainnya pasti mereka akan terbuka dengan teman – teman disabilitas.”

(wawancara tanggal 9 Juli 2022)

Yang kemudian di dukung oleh pernyataan dari karyawan disabilitas PT trans Jakarta yang mengkonfirmasi dan menyetujui bahwa sosialisasi harus tetap dijalankan karena masih kurang, dalam kalimat berikut “Iya sosialisasi informasi ya”. Menurutnya jika sosialisai dilakukan secara terus menerus bukan tidak mungkin implementasi akan berjalan sebagaimana mestinya.

Lembaga pelaksana kegiatan dalam hal ini PT Trans Jakarta mereka sudah melaksanakan implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas dengan cara memfokuskan keterbukaan informasi, seperti memberikan keterbukaan informasi mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas kepada disnaker trans dan publik, karena semua masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Penegasan mengenai factor pendukung telah dijelaskan oleh Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta yang menyatakan bahwa:

“Faktor hak asasi manusia, karena semua masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, meskipun belum ada staff yang secara khusus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas namun keterbukaan informasi menjadi focus kami.”  
(wawancara tanggal 30 Mei 2022)

Kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan dalam hal ini adalah Disnakertrans. Bagi Disnakertrans yang diwakilkan oleh bapak Andi Mustajab faktor pendukung terlaksananya implementasi kebijakan adalah keterbukaan informasi dan sosialisasi atau pembinaan kepada calon tenaga kerja disabilitas, menyiapkan calon pekerja sehingga benar – benar potensial, memiliki keterampilan dan memberikan contoh kepada perusahaan lain bahwa ada perusahaan yang bisa mempekerjakan disabilitas sebagai karyawan disabilitasnya, berikut pernyataannya:

“Pendukungnya adalah jelas wajib, sanksi akan memberikan pembinaan kepada perusahaan, maka kita tidak mengedepankan sanksi kita merangkul memberikan pembinaan informasi calon tenaga kerja disabilitas itu betul betul potensial, betul betul memiliki keterampilan, kita mencontohkan kepada perusahaan yang sudah mempekerjakan terlebih dahulu, jadi kita tidak omong kosong kita kepada perusahaan perusahaan.”(wawancara tanggal 7 Maret 2022)

#### f. Faktor Penghambat

Faktor penghambat juga memiliki tiga indikator, yaitu penghambat proses pelaksanaan kebijakan, penghambat lembaga pelaksana kebijakan, dan penghambat kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan, dan beberapa yang menjadi faktor penghambat dalam pengimplementasian kebijakan.

Factor yang menghambat pelaksanaan kebijakan yang dirasakan oleh karyawan disabilitas Standard Chartered Bank adalah kurangnya informasi yang diberikan oleh pelaksana tugas dan kepemimpinan dalam melaksanakan kebijakan. Berikut pernyataannya:

“Selama sosialisasinya dapat berjalan dengan baik, maka bisa dikatakan hambatan akan terselesaikan karena tidak semua perusahaan memahami bahwa disabilitas itu bisa bekerja atau tidak, padahal kesempatannya luas apabila mendapatkan informasi tersebut.”  
(wawancara tanggal 9 Juli 2022)

Karyawan disabilitas PT sarana Wisesa juga berpendapat serupa bahwasanya

factor penghambat telaksananya implementasi suatu kebijakan adalah kurangnya sosialisasi yang dijelaskan melalui salah satu karyawan disabilitasnya yaitu “Kurangnya sosialisasi dari pemerintah ataupun organisasi penyandang disabilitas kepada perusahaan.”

Pernyataan serupa juga dikatakan oleh karyawan disabilitas di PT Trans Jakarta beliau menyatakan factor penghambat terlaksananya implementasi kebijakan adalah kurangnya informasi dan komunikasi, beliau menyampaikan bahwa “iya sosialisasi informasi ya”.

Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta mewakili PT Trans Jakarta selaku pelaksana tugas menyatakan bahwa factor penghambat pelaksanaan implementasi kebijakan adalah, adanya ketidak sinkronan antara keahlian disabilitas dengan posisi yang dibutuhkan dari perusahaan. “Faktor penghambat implementasi kebijakan adalah bagian tersebut tidak cocok dengan keahlian dan semacamnya”.

Menurut PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk rintangan yang paling update saat ini adalah pandemic. Pandemic menuntut pelaku usaha di bidang usaha pariwisata melakukan penutupan yang paling pertama sehingga dengan terpaksa PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk pun melakukan efisiensi terhadap karyawan disabilitasnya, yang kemudian berdampak juga terhadap karyawan disabilitas yang bekerja disana.

“... Kami itu adalah jenis usaha pertama yang ditutup karena efek pandemi sehingga saat itu kami harus segera membuat keputusan atau membuat efisiensi jadi ada sangat banyak pengurangan tenaga yang kami lakukan sehingga sampai saat ini ada 2, masih tersisa 2 itu ada di unit putri duyung... “ (wawancara tanggal 24 Maret 2022)

Menurut Disnakertrans factor penghambat terlaksananya implementasi kebijakan yaitu perusahaan yang belum siap menerima disabilitas sebagai karyawan disabilitas, khawatir targetnya tidak terpepnuhi, khawatir profit yang di dapatkan menurun,

“Kita lihat dari sisi perusahaan, perusahaan itu sebetulnya mereka siap, hanya saja, dilapangan pemilik perusahaanya itu, oke kita sepakat ya bahwa perusahaan itu mengedepankan profit sehingga timbulah kekhawatiran.” (wawancara tanggal 7 Maret 2022)

Selanjutnya factor yang menghambat terlaksananya implementasi bagi disnakertrans adalah data jumlah disabilitas yang dimiliki bukanlah data yang

terupdate dan tervalid, sehingga sedikit sulit untuk mengetahui potensial apa yang dimiliki oleh disabilitas.

“Jujur kita belum punya data maksimal sehingga kita belum tau potensinya apa makannya kita penempatannya kita ke SLB atau komunitas, intinya potensinya kami belum tau, oke dengan ini kami akan merambah atau menyasar ke teman – teman kampus seperti ini.”  
(wawancara tanggal 7 Maret 2022)

## **B. Keterbatasan**

Penelitian ini masih sangat dirasa kurang dalam penggalan data dilangan dikarenakan berbagai hal yaitu adanya ketertutupan informasi dari perusahaan yang menjadi fokus penelitian, serta adanya rasa khawatir sampai rasa takut yang berlebihan bagi informan yang menjadi karyawan disabilitas di perusahaan tersebut, seperti rasa takut akan pemberhentian sepihak, mengingat susahny dalam mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas.

Kurangnya sosialisasi dan pemahaman menjadi faktor keterbatasan dalam implementasi kebijakan tenaga kerja disabilitas di DKI Jakarta. Penelitian ini juga dilakukan pada saat pandemi Covid 19 sehingga peneliti banyak mengalami kendala dan hambatan dalam wawancara ditempat penelitian, terlebih lagi seorang peneliti dianggap disabilitas yang bukan sebagai peneliti yang kemudian sulit untuk menembus birokrasi dari lokus penelitian.

## **C. Pembahasan**

Teori yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah teori yang di usungkan oleh Menurut George C. Edward III dalam Sujianto (2008:38-45), dimana factor - factor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yaitu:

### **a. Komunikasi**

Komunikasi merupakan alat kebijakan untuk menyampaikan perintah- perintah dan arahan-arahan dari sumber pembuat kebijakan kepada mereka yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi

(*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi tranformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

Dimensi pertama yang dikehendaki oleh komunikasi adalah tranformasi informasi atau transmisi yaitu komponen proses dalam pengelolaan sistem informasi, yang berfungsi memproses data menjadi informasi sehingga dapat diperoleh produk informasi yang diperlukan. Sumber pembuat kebijakan telah menyampaikan perintah – perintah dan arahan – arahan kepada mereka yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan. Dalam prosesnya transmisi ini ada yang tersampaikan dengan baik seperti yang diterima oleh PT Taman Impian Jaya Ancol, tbk yang di buktikan dengan terlaksananya Audiensi antara PT Taman Impian Jaya Ancol, tbk dengan disabilitas samapi mengimplementasikan kebijakan kuota 2% untuk disabilitas bagi karyawannya.

Meskipun demikian sayangnya *transmisi* belum bisa dijalankan dengan sempurna transmisi ini masih memiliki hambatan misalnya ketika Disnakertrans melakukan komunikasi lewat sosialisasi kepada Lembaga disabilitas dan SLB masih ada disabilitas yang tidak dapat menjangkau informasi tersebut seperti yang dirasakan oleh karyawan disabilitas dari standard chartered bank dan PT sarana Wisesa dalam pernyataannya sebagai berikut:

“Ketika wawancara interview pertama kali masuk itu ada untuk 1% nya. Tapi kalau yang setiap tahun, untuk secara terus menerus itu tidak ada. Tapi kita sudah tahu kalau disini memang ada kuota untuk tenaga kerja disabilitas.” (Wawancara 9 Maret 2022).

Beliau menyatakan bahwa dirinya mengetahui dari sumber lain mengenai kuota tenaga kerja disabilitas untuk diperusahaan swasta sebesar 1%, dan bukan berdasarkan sosialisasi yang disampaikan oleh Disnakertrans DKI Jakrata. Selain Karyawan disabilitas dari Standar Chartered Bank yang menyatakan bahwa belum pernah mendapat informasi mengenai kebijakan rekrutmen dan kuota tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%, karyawan disabilitas PT Sarana wisesa juga menyatakan bahwa dirinya belum pernah mengetahui informasi mengenai sosialisasi dari perusahaannya beliau mengatakan bahwa “Untuk saat



ini belum signifikan ya untuk kuota tenaga kerjanya.”

Pernyataan diatas juga dialami oleh karyawan disabilitas di PT Trans Jakarta. Beliau memperkuat pernyataan tersebut dengan mengatakan “Sosialisasinya dari perusahaan setau saya si, belum pernah tau ya ada sosialisasi itu”. Dari ketiga pernyataan tersebut bisa dikatakan bahwa transmisi sudah dilaksanakan akan tetapi masih memiliki hambatan untuk sampai kepada sasarannya.

Dimensi berikutnya adalah kejelasan informasi atau clarity yang berkaitan dengan struktur penyajian karena pada saat menjelaskan informasi kita harus menempatkan kalimat-kalimat penjelas dalam struktur tertentu agar memudahkan orang lain mengetahui maksud dan tujuan kita. jika ditelaah lebih dalam lagi kejelasan informasi ini berada ditahap cukup karena beberapa perusahaan sudah mengimplementasikan dengan baik sedangkan beberapa perusahaan lainnya justru memiliki respon yang pasif.

Dan dimensi yang terakhir adalah konsistensi atau consistency merupakan sesuatu yang tetap adanya dan tidak berubah – ubah sehingga tidak menimbulkan kebingungan kepada para pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait. Dalam konsistensi pelaksana kebijakan yang menyatakan bahwa memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan peraturan kebijakan kuota tenaga kerja disabilitas yang 2% hanya PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk beliau menyatakan bahwa “Iya berkomitmen, sebenarnya memang sudah kami laksanakan,...” dan sisanya menyatakan sedang mengupayakan.

Sering terjadi miskomunikasi antara Disnakertrans, Perusahaan swasta, BUMD dengan disabilitas, penyebabnya adalah karena keterbatasan informasi yang dimiliki oleh pihak Disnakertrans sehingga pihak disnakertrans hanya menginformasikan sebuah peraturan baru, maupun informasi peluang karir terhadap instansi/ lembaga – lembaga disabilitas yang itu itu saja. Penyampaian informasi yang terbatas ini menyebabkan aliansi yang dirasakan oleh instansi/ lembaga disabilitas lainnya yang selanjutnya menjadi tidak tersampainya informasi tersebut kepada disabilitas. Dari sisi perusahaan masih banyak yang masih acuh terhadap peraturan perekrutan tenaga kerja disabilitas ditambah dengan tidak adanya sanksi yang memberatkan maka mereka masih enggan untuk melakukan perekrutan tenaga kerja disabilitas. Tidak adanya tim khusus yang menangani disabilitas, terutama untuk menyampaikan sebuah informasi kepada disabilitas, misalnya kualifikasi apa yang harus dimiliki seorang disabilitas jika ingin bergabung di perusahaan mereka, dan bagaimana cara memiliki keahlian tersebut apakah perusahaan yang akan menyediakan pelatihannya, ataukah disabilitas harus berlatih di suatu lembaga pelatihan?. Sampai saat ini masih belum ada ketentuan seperti itu.

b. Sumber Daya

Menurut George C. Edward III dalam Sujianto (2008:38-45), faktor kedua dalam implementasi kebijakan adalah Sumber daya yang mana sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan/program, karena bagaimanapun baiknya kebijakan itu dirumuskan tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Tanpa sumber daya yang memadai pula suatu implementasi kebijakan akan mengalami kegagalan. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah jumlah orang atau staff sebagai pelaksana yang mempunyai keahlian yang memadai, informasi, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung lainnya.

Agar implementasi kebijakan berjalan sebagaimana mestinya, para pelaksana harus didukung dengan sumber daya yang memadai. Sumber daya yang penting dalam implementasi kebijakan meliputi Staf pelaksana, Informasi berupa data-data yang telah diformulasikan dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh para pelaksana kebijakan, Kewenangan dalam berbagai bentuk mulai dari perintah sampai pada menghilangkan perilaku yang menghalangi implementasi kebijakan, Fasilitas yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan, berupa fasilitas kantor, alat-alat penyimpan data/Perlengkapan media tradisional, gedung kantor, kendaraan, dan lain sebagainya.

Staf pelaksana merupakan faktor pertama yang terdapat dalam sumber daya, Pelaksana kebijakan harus mendapatkan pelatihan tentang disabilitas, termasuk kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan disabilitas. Menurut PP No. 60 tahun 2020 tentang unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan bagian kedua pasal 5 ayat 1, Sumber daya manusia pada bidang ketenagakerjaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, etika, dan kepekaan dalam melayani disabilitas.

Sumberdaya pertama yaitu jumlah orang atau staff sebagai pelaksana, di Standard Chartered Bank memiliki Staff HRD sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas. Telah diungkapkan oleh karyawan disabilitas Disabilitas yang berkerja di Standard Chartered Bank. “HRD melalui pimpinan di cabang atau di perusahaan pusat”.

Menurut karyawan disabilitas yang bekerja di PT Trans Jakarta mengatakan bahwa adanya team khusus yang melayani disabilitas dalam pernyataanya sebagai berikut, “Ada satu bagian khusus yang memang untuk menangani bukan menangani ya maksudnya memang untuk melayani disabilitas”. Pernyataan tersebut didukung

dengan pernyataan dari Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta yang menyatakan bahwa “Tentu. Kita harus memahami semua calon pekerja kita, tanpa pengecualian.”

PT Taman Impian Jaya Ancol Juga menyatakan bahwa mereka memahami karena mereka menanyakan langsung apa kebutuhan dan kemampuan karyawan disabilitas yang bekerja disana saat interview recruitmen. “Iya memahami karena kita langsung interview disitu kita liat kemampuan para teman teman disabilitas disana”.

Berbeda dengan karyawan disabilitas yang bekerja di PT Sarana Wisesa yang mengaku bahwa dirinya belum merasakan adanya team khusus yang mengetahui secara mendalam mengenai disabilitas. “Belum ada staff bidang di perusahaan, yang memahami seluk beluk mengenai penyandang disabilitas.”

Disnakertrans juga memiliki team khusus yang menangani disabilitas “Bidang penempatan tenaga kerja kita mempunyai 3 seksi yaitu seksi informasi tenaga kerja, seksi penempatan tenaga kerja, seksi perluasan tenaga kerja, dan transmigrasi.”

Dari pernyataan – pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar perusahaan memahami dan memiliki informasi tentang seluk beluk disabilitas meskipun masih ada yang belum mengerti tentang disabilitas.

Sumberdaya berikutnya adalah fasilitas yang terdapat di perusahaan yang dapat menunjang kebutuhan disabilitas dalam bekerja. Menurut salah satu karyawan disabilitas Standard Chartered Bank sendiri cukup memperhatikan disabilitas dalam bidang sarana dan prasana untuk disabilitas hal tersebut ditegaskan oleh karyawan disabilitasnya dalam kalimat berikut:

“Dari akses fasilitas gedung, contohnya agar memudahkan teman – teman yang menggunakan kursi roda masuk ke dalam gedung diadakan jalan yang khusus yang landai. Lalu di gedung perkantoran pusat, untuk lift di setiap lantai juga ada suaranya sehingga dapat memberikan informasi sedang berada dilantai berapa. Disana juga memiliki ATM talking yang memudahkan disabilitas mentransfer.”

(wawancara tanggal 9 Juli 2022)

Hal serupa juga dialami oleh karyawan disabilitas di PT Trans Jakarta beliau merasakan adanya layanan khusus untuk antar jemput karyawan disabilitas. Berlawanan dengan pendapat dari karyawan disabilitas di PT trans Jakarta, karywan disabilitas di PT Sarana Wisesa menyatakan bahwa “Sarana dan prasarana di perusahaan tempat saya bekerja sangat tidak mendukung.”

Sejalan dengan pernyataan karyawan disabilitas PT Sarana Wisesa yang menyatakan bahwa fasilitasnya tidak mendukung, Disnakertrans juga mengkonfirmasi

bahwa gedung Disnakertrans juga banyak yang harus dibenahi diantaranya adalah toilet yang belum sesuai dengan ketentuan regulasi yang ada saat ini karena gedung yang ada merupakan gedung lama sehingga regulasi yang dirujuk merupakan regulasi yang lama. Berikut pernyataannya:

“Sarana prasarana di dinas tenaga kerja sudah mendukung, intinya sarana prasarana kita disinikan jujur saja ya kita sudah ada cuman untuk ketentuan dalam proses pembangunan lagi, ini kan gedung lama ya, dimana dulu belum merujuk, sebenarnya sih bangunan itu kan harusnya merujuk ya accessible sudah ada, pelayanan dibawah sudah ada, Cuma untuk kamar mandi atau toilet akan dibangun tahun ini insya allah akan di bangun.”(wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Jadi, yang dapat peneliti pahami adalah wajar jika BUMD dan perusahaan swasta belum memiliki fasilitas yang memadai untuk disabilitas karena disnakertrans selaku pembuat kebijakanpun masih kurang dalam menerapkan regulasi mengenai fasilitas. Akan tetapi hal tersebut tidak bisa dibenarkan dalam implementasi kebijakan, sarana dan prasana merupakan bagian pokok yang harus terpenuhi ketika suatu implementasi kebijakan ingin terlaksana dengan baik.

#### c. Disposisi

Efek disposisi berupa kepatuhan para pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan. Para pelaksana kebijakan setidaknya harus memiliki pengetahuan (*Cognition*), pemahaman dan pendalam (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan arah respon mereka untuk menerima, netral, atau menolak intensitas terhadap pekerjaan. Elemen pertama yakni pengetahuan, elemen yang cukup penting karena dengan pengetahuan tinggi yang dimiliki oleh seorang staff dapat membantu pemahaman dan pendalaman juga dapat membantu terciptanya dan terlaksananya implementasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Dalam hal pengetahuan baik itu disnakertrans maupun BUMD DKI Jakarta menjelaskan bahwa mereka mengetahui peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah mengenai kebijakan kuota disabilitas dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas, yang dinyatakan dalam dialog wawancara sebagai berikut: “Intinya kita berkoordinasi, berkolaborasi dalam hal ini BUMD juga mempunyai komitmen juga dalam rangka penempatan disabilitas kan jelas ya, pemerintah, pemerintah daerah, BUMD 2%.” Ujar pak Andi Selaku Kepala Staff disnaker trans (wawancara tanggal 7 maret 2022).

Mengenai pengetahuan (*Cognition*), pemahaman dan pendalam (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan disnaker trans memang tidak

diragukan lagi. Namun meskipun Disnakertrans sudah melaksanakan tetapi pada dasarnya implementasi tidak ada menyentuh rekrutmen tenaga kerja disabilitas sesuai kuota yang diamanatkan undang – undang dan perda disabilitas. Pelaksanaan sosialisasi memang sudah dilakukan tetapi tidak bersifat *continue* dan masif yang kemudian tidak ada dampak yang signifikan kepada penyandang disabilitas. Dan juga sifat sosialisasi masih kurang berkomitmen.

Berdasarkan pernyataan dari PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk yang menyatakan bahwa:

“Kita sudah memulai rekrutmen untuk disabilitas itu memang kalau tidak salah aturannya 2% ya dari total karyawan sehingga waktu itu kita sudah melakukan perekrutan dan mempekerjakan tenaga disabilitas sudah sampai 5 atau 6 orang.”

(wawancara tanggal 24 Maret 2022)

Data tersebut merujuk pada tahun 2018 dimana kondisi belum terjadi pandemi, saat pandemi melanda PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk melakukan Efisiensi karyawan baik itu karyawan disabilitas dan non disabilitas, sehingga karyawan disabilitas saat ini (2022) tersisa 2 sampai 3 orang.

PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk juga merespon arah kebijakan dengan menyatakan akan berkomitmen melaksanakan peraturan mengenai kuota bagi tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%, Berikut pernyataanya, “Iya Berkomitmen, sebenarnya memang sudah kami laksanakan, hanya saja memang sekali lagi karena efek pandemi ada beberapa karyawan yang kita efisiensi”.

Baik itu pengetahuan, pemahaman dan pendalaman serta komitmen mengenai regulasi oleh PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk memang patut diapresiasi, karena jarang sekali ada perusahaan yang lantang menyebutkan demikian, akan tetapi jika dianalisa lebih mendalam dari jumlah karyawan 700 dibandingkan dengan karyawan disabilitas yang hanya ada 6, itu baru hampir mencapai 1% kuota yang terpenuhi, masih kurang 1% lagi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa regulasi yang 2% itu belum bisa dipenuhi oleh PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk.

Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta menyatakan bahwa landasan peraturan yang mereka gunakan selama ini adalah peraturan pemerintah dan juga internal perusahaan juga berusaha melaksanakan peraturan tersebut secara maksimal. “Kita mengacu kepada peraturan kemenaker, disnaker dan internal perusahaan. dan kami akan melakukan semaksimal mungkin sesuai kebutuhan”.

Statmen kedua perusahaan diatas masih tampak tergambar belum memahami secara utuh mengenai regulasi yang mengatur dari pusat hingga turun ke perda yang menjadi legal standing untuk menjadi dasar rekrutment tenaga disabilitas sesuai kuota yang di BUMD sebesar 2% dari karyawan nondisabilitas. Sampai saat ini yang telah dilaksanakan bisa dikatakan staknan alias belum ada yang berkelanjutan untuk rekrutmen tenaga kerja disabilitas kembali.

Dari sisi karyawan disabilitas yang sudah bekerja karyawan Standard Chartered Bank menyatakan bahwa “Untuk merekrut, mereka sudah melakukan rekrutmen untuk memenuhi peraturan pemerintah.” Tapi semua informan karywan disabilitas sepakat menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui apakah kuota disabilitas sudah terpenuhi atau belum terpenuhi.

Karyawan disabilitas masih belum merasakan yang seharusnya mereka dapatkan dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas. Peran perusahaan masih minim untuk melakukan sosialisasi sampai perekrutan kepada organisasi penyandang disabilitas dan juga yayasan yang menaungi mereka. Sehingga karyawan disabilitas masih memiliki pengetahuan yang terbatas seperti yang sudah di ungkapkan di paragraph sebelumnya.

Setelah dianalisis lebih lanjut para pelaksana kebijakan belum memiliki pengetahuan (*Cognition*) mengenai perekrutan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan regulasi yang ada dari Undang – Undang disabilitas dan Perda disabilitas di DKI Jakarta. Dari sisi pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) dipastikan akan semakin sulit tercapai karena pengetahuannyapun minim.

Menurut Bapak H. Siswadi, MBA, menyatakan bahwa belum adanya pengawasan dan evaluasi mengenai perekrutan tenaga kerja disabilitas dari organisasi disabilitas, menurut beliau harus ada pembentukan tim khusus untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas. “Perlu dibentuk Team atau Panitia atau Lembaga Pengawasan & Evaluasi berbasis data & empirik terhadap penyerapan dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dg berbagai ragamnya”.

#### d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi setingkat Dinas merupakan bagian tugas dalam membantu wilayah pemerintahan di daerah, hal ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan, karena kebijakan ini merupakan kebijakan nasional mulai dari tingkat Kementerian ketenagakerjaan sampai ke Disnakertrans DKI Jakarta, Oleh

karena itu, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Prosedur Operasional Baku (*Standard Operational Procedures-SOP*), sebagai tuntunan internal dari implementasi suatu kebijakan yang seragam;

PT Taman Impian Jaya Ancol, Tbk membuat SOP dengan cara berkoordinasi kepada divisi lain dan menanyakan kepada divisi yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas, apa saja yang harus dilakukan apa kelebihan yang bisa menunjang pekerjaannya, juga mengidentifikasi jenis kedisabilitasannya sehingga tetap bisa melakukan pekerjaan seperti karyawan disabilitas lainnya berikut pernyataannya:

“Ini tergantung posisi, sebetulnya pada saat dulu dan sampai sekarang posisi yang dibutuhkan adalah di putri duyung ancول itu lebih ke sipil, dulu sebelum ada pengurangan kita sempat hiring tenaga kerja disabilitas itu berhubungan dengan kitchendi dapur, dan bersih – bersih, penyusunan prosedurnya, lebih detail dilakukan oleh user di putri duyung tersebut.” (wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Standard Chartered Bank selalu melakukan pembaruan peraturan dengan melibatkan karyawan disabilitas dalam pembuatan SOP. Berikut pernyataan dari karyawan disabilitas Standard Chartered Bank:

“Mereka sangat terbuka atau aware terhadap teman – teman disabilitas. Misalnya mereka menanyakan apa saja kebutuhan disabilitas netra atau kursi roda, lalu juga apakah sudah terpenuhi fasilitas di dalam gedung dan apakah sudah sesuai dengan SOP, seperti itu.” (wawancara tanggal 9 Juli 2022).

Berbeda dengan karyawan disabilitas Standard Chartered Bank Karyawan disabilitas PT Saranya Wisesa Menyatakan bahwa belum adanya peraturan tertulis yang melandasi kebijakan atau SOP di perusahaannya.

Pada penelitian kali ini informan dengan kompak menyatakan bahwa perusahaan informan belum ada yang memiliki Standars Operational Procedure khusus untuk recrutmen tenaga kerja disabilitas. Mulai dari proses perekrutannya hingga SOP ketika sudah menjadi karyawan masih bercampur dengan SOP karyawan non disabailitas. SOP sendiri akan menjadi dasar dari peekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan, karena keterbatasan karyawan disabilitas tentu harus memiliki SOP nya sendiri, bagian mana yang bisa mereka lakukan dan tidak bisa mereka lakukan.

Dari stateman sebelumnya yang menyatakan belum ada standard operational prosedur yang menjadi panduan dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas sampai penempatan tenaga kerja disabilitas baik itu di perusahaan

BUMD maupun di perusahaan swasta. Sehingga peraturan masih di buat secara komitmen lisan dan bertumpu pada peraturan yang sudah ada. Dalam hal ini dibutuhkan unit layanan khusus sehingga pelaksanaan dapat terarah dengan baik tidak bertumpu pada kebijakan masing – masing dari BUMD dan perusahaan Swasta. Lebih lanjut lagi sebenarnya semua ini telah diatur dalam undang – undang disabilitas dan peraturan turunannya.

- b) *Fragmentasi* merupakan pembagian tanggung jawab untuk sebuah bidang kebijakan di antara unit-unit organisasional yang tersebar luas. *Fragmentasi* perlu memerhatikan sifat dari kebijakan yang ingin diimplementasikan, dan penyebaran tanggung jawab kepada seluruh pelaksana kebijakan.

Pembagian tanggung jawab ini sudah dilakukan oleh disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, yang mengkonfirmasi bahwa pihaknyalah yang bertanggung jawab mengenai bidang penempatan tenaga kerja. Berikut ini pernyataanya:

“Kita mempunyai 3 seksi yaitu seksi informasi bursa kerja, seksi penempatan tenaga kerja, seksi perluasan kerja, dan transmigrasi. Kebetulan yang membidangi atau yang mempunyai tugas fungsi disabilitas adalah seksi kami, kami ini memang saat ini memang lagi intens, lagi tren tentang disabilitas.”(wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Pada kenyataanya meskipun telah dilakukan pembentukan unit – unit yang menangani bidang disabilitas didisnakertrans sudah ada akan tetapi tidak dapat berjalan jika diperusahaan swasta maupun BUMD belum memiliki hal yang sama. Sosialisasi merupakan salah satu jalan untuk membuka unit – unit disabilitas di perusahaan swasta maupun BUMD, saling memberikan informasi juga salah satu faktor pendukungnya. Jika hal tersebut bisa berjalan berdampingan dan dilakukan oleh seluruh pihak maka bukan tidak mungkin implementasi akan bisa dijalankan dengan baik.

#### e. Faktor Pendukung

Merujuk pada tiga tema implementasi kebijakan yang menjadi data primer, yaitu; proses pelaksanaan kebijakan, lembaga pelaksana kebijakan, dan kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan, maka dapat ditemukan beberapa yang menjadi faktor pendukung dalam pengimplementasian kebijakan.

Proses pelaksanaan kebijakan dijalankan oleh seluruh pihak baik itu karyawan swasta dalam hal ini disabilitas, lembaga pelaksana kebijakan yakni BUMD dan Perusahaan swasta di DKI Jakarta, dan pemimpin kebijakan dalam hal ini adalah



Disnakertrans DKI Jakarta. Karyawan disabilitas di DKI Jakarta sepakat bahwa faktor yang dapat mendukung terlaksananya implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD DKI Jakarta adalah meningkatkan intensitas sosialisasi baik itu dari perusahaan maupun Disnakertrans.

Pernyataan tersebut dijelaskan oleh karyawan disabilitas standar chartered Bank dalam pernyataannya berikut ini:

“Kalau menurut saya sosialisasi ya. Yang terutama sosialisasi. Ketika perusahaan mengetahui bahwa tunanetra atau disabilitas lainnya bisa bekerja atau ada fasilitas yang mendukung, seperti kebutuhan tunanetra yaitu komputer berbicara dan lainnya pasti mereka akan terbuka dengan teman – teman disabilitas.” (wawancara tanggal 9 Juli 2022).

Yang kemudian di dukung oleh pernyataan dari karyawan disabilitas PT trans Jakarta yang mengkonfirmasi dan menyetujui bahwa sosialisasi harus tetap dijalankan karena masih kurang, dalam kalimat berikut “Iya sosialisasi informasi ya”. Menurutnya jika sosialisai dilakukan secara terus menerus bukan tidak mungkin implementasi akan berjalan sebagaimana mestinya.

Lembaga pelaksana kegiatan dalam hal ini PT Trans Jakarta mereka sudah melaksanakan implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas dengan cara memfokuskan keterbukaan informasi, seperti memberikan keterbukaan informasi mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas kepada disnaker trans dan publik, karena semua masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak. Penegasan mengenai factor pendukung telah dijelaskan oleh Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta yang menyatakan bahwa:

“Faktor hak asasi manusia, karena semua masyarakat berhak mendapatka pekerjaan yang layak, meskipun belum ada staff yang secara khusus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas namun keterbukaan informasi menjadi focus kami.” (wawancara tanggal 30 Mei 2022).

Kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan dalam hal ini adalah Disnakertrans. Bagi Disnakertrans yang diwakilkan oleh bapak Andi Mustajab faktor pendukung terlaksananya implementasi kebijakan adalah keterbukaan informasi san sosialisasi atau pembinaan kepada calon tenaga kerja disabilitas, menyiapkan calon pekerja sehingga benar – benar potensial, memiliki keterampilan dan memberikan contoh kepada perusahaan lain bahwa ada perusahaan yang bisa mempekerjakan disabilitas sebagai karyawan disabilitasnya, berikut pernyataanya:

“Pendukungnya adalah jelas wajib, sanksi akan memberikan pembinaan kepada perusahaan, maka kita tidak mengedepankan sanksi kita merangkul

memberikan pembinaan informasi calon tenaga kerja disabilitas itu betul betul potensial, betul betul memiliki keterampilan, kita mencontohkan kepada perusahaan yang sudah memperkerjakan terlebih dahulu, jadi kita tidak omong kosong kita kepada perusahaan perusahaan.” (wawancara tanggal 7 Maret 2022)

Berdasarkan regulasi baik itu perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 30 maret 2007 dan di undang – undangkan dalam UU no.19 tahun 2011 mengenai Convention Right of person disability lalu di Undang – undangkan menjadi UU No.8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas serta turunannya yaitu peraturan pemerintah no 70 tahun 2019 tentang pemenuhan perlindungan penghormatan hak disabilitas. Masih banyak lagi regulasi yang mengatur pemenuhan hak kerja bagi disabilitas yang dapat mendukung terlaksananya implementasi kebijakan perekrutan disabilitas yang bisa di jalankan.

Komitmen dari presiden dan para menteri adalah lewat intruksi perekrutan tenaga kerja disabilitas sesuai amanat undang – undang seperti ASN, BUMN, BUMD sebesar 2 % kemudian perusahaan swasta 1%. Dalam pelaksanaanyapun telah dikoordinasikan kepada semua pihak seperti yayasan disabilitas, organisasi penyandang disabilitas dan juga menggandeng forum Human Capital Indonesia (FHCI).

Sehingga dapat di simpulkan bahwa faktor pendukung untuk terlaksananya implementasi kebijakan adalah sosialisasi secara continue mulai dari tersahkannya Undang – undang beserta turunannya. Faktor pendukung terlaksananya implementasi kebijakan dari sisi pelaksana kebijakan adalah adanya pemahaman secara utuh dalam mengimplementasikan rekrutmen tenaga kerja secara baik sesuai regulasi yang telah ditentukan, adanya kerja sama antar instansi baik di sektor pemerintah dan swasta sehingga komunikasi dua arah sapat terbangun dengan baik yang kemudian rekrutmen tenaga kerja disabilitas dapat terimplementasi dengan lancar.

Dari sisi kepemimpinan adalah adanya political will dari pemerintah pusat sampai kepada pemerintah kabupaten kota untuk berkomitmen penuh dalam mengintruksikan kepada jajaran yang melaksanakan kebijakan, serta dibutuhkan pengawasan ataupun monitoring yang berkelanjutan sesuai Standard Operational Prosedur yang telah ditentukan.

#### f. Faktor Penghambat

Faktor penghambat juga memiliki tiga indikator, yaitu penghambat proses pelaksanaan kebijakan, penghambat lembaga pelaksana kebijakan, dan penghambat

kepemimpinan dalam pelaksanaan kebijakan, dan beberapa yang menjadi faktor penghambat dalam pengimplementasian kebijakan.

Factor yang menghambat pelaksanaan kebijakan yang dirasakan oleh karyawan disabilitas standard chartered Bank adalah kurangnya informasi yang diberika oleh pelaksana tugas dan kepemimpinan dalam melaksanakan kebijakan.

Berikut pernyataanya:

“Selama sosialisasinya dapat berjalan dengan baik, maka bisa dikatakan hambatan akan terselesaikan karena tidak semua perusahaan memahami bahwa disabilitas itu bisa bekerja atau tidak, padahal kesempatannya luas apabila mendapatkan informasi tersebut.”(wawawncara tanggal 9 Juli 2022)

Karyawan disabilitas PT sarana Wisesa juga berpendapat serupa bahwasanya factor penghambat telaksananya implementasi suatu kebijakan adalah kurangnya sosialisasi yang dijelaskan melalui salah satu karyawan disabilitasnya yaitu “Kurangnya sosialisasi dari pemerintah ataupun organisasi penyandang disabilitas kepada perusahaan.”

Pernyataan serupa juga dikatakan oleh karyawan disabilitas disabilitas di PT Trans Jakarta beliau menyatakan factor penghambat terlaksananya implementasi kebijakan adalah kurangnya informasi dan komunikasi, beliau menyampaikan bahwa “iya sosialisasi informasi ya”.

Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT Trans Jakarta mewakili PT Trans Jakarta selaku pelaksana tugas menyatakan bahwa factor penghambat pelaksanaan implementasi kebijakan adalah, adanya ketidak sinkronan antara keahlian disabilitas dengan posisi yang dibutuhkan dari perusahaan. “Faktor penghambat implementasi kebijakan adalah bagian tersebut tidak cocok dengan keahlian dan semacamnya”.

Menurut PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk rintangan yang paling update saat ini adalah pandemic. Pandemic menuntut pelaku usaha di bidang usaha pariwisata melakukan penutupan yang paling pertama sehingga dengan terpaksa PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk pun melakukan efisiensi terhadap karyawan disabilitasnya, yang kemudian berdampak juga terhadap karyawan disabilitas disabilitas yang bekerja disana.

“... Kami itu adalah jenis usaha pertama yang ditutup karena efek pandemi sehingga saat itu kami harus segera membuat keputusan atau membuat efisiensi jadi ada sangat banyak pengurangan tenaga yang kami lakukan sehingga sampai saat ini ada 2, masih tersisa 2 itu ada di unit putri duyung... “ (wawancara tanggal 24 Maret 2022).

Menurut Disnakertrans factor penghambat terlaksananya implementasi kebijakan yaitu perusahaan yang belum siap menerima disabilitas sebagai karyawan disabilitas, khawatir targetnya tidak terpepnuhi, khawatir profit yang di dapatkan menurun, dan berikut pernyataanya:

“Kita lihat dari sisi perusahaan, perusahaan itu sebetulnya mereka siap, hanya saja, dilapangan pemilik perusahaanya itu, oke kita sepakat ya bahwa perusahaan itu mengedepankan profit sehingga timbulah keawatiran.”(wawancara tanggal 7 maret 2022)

Selanjutnya factor yang menghambat terlaksananya implementasi bagi disnakertrans adalah data jumlah disabilitas yang dimiliki bukanlah data yang terupdate dan tervalid, sehingga sedikit sulit untuk mengetahui potensial apa yang dimiliki oleh disabilitas.

“Jujur kita belum punya data maksimal sehingga kita belum tau potensinya apa makannya kita penempatannya kita ke SLB atau komunitas, intinya potensialnya kami belum tau, oke dengan ini kami akan merambah atau menyasar ke teman – teman kampus seperti ini.” (wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Faktor yang menghambat terlaksananya proses implementasi adalah belum adanya koordinasi yang terbangun sesuai dengan SOP sehingga pelaksanaan seperti sosialisasi tidak continue dijalankan, dalam proses masih banyak ditemukan pembuatan syarat – syarat yang tidak sesuai dari pelamar tenaga kerja disabilitas, contohnya seperti perusahaan membuka lowongan kerja dengan syarat disabilitas fisik ringan, pernyataan ini seringkali menyebabkan polemik bagi disabilitas, hal ini tidak terjadi hanya pada disabilitas fisik saja, disabilitas lain seperti tuna rungu, netra, dan mental juga kerap kali mengalaminya. Dari pembuatan ketentuan rekrutmen saja disabilitas sudah menemukan hambatan apalagi tidak adanya sosialisasi yang terus – menerus dan masif kepada tenaga kerja disabilitas di akar Rumput di pemerintah pusat dan daerah.

Dalam pelaksanaan para implementor belum memahami seutunya ketentuan dari regulasi yang telah ada, sehingga nampak jelas bahwa para implementor hanya menjalankan tugas secara formal yang kemudian tidak memperhatikan, segala sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja disabilitas yang tidak sesuai dari kuota yang telah di tentukan.

Implementor masih berpegang pada model old public administration yang berarti bahwa mereka menganggap mereka jauh lebih tau yang kemudian dalam pelaksanaanya tidak bisa menerima masukan – masukan dari yayasan disabilitas dan

organisasi penyandang disabilitas sehingga membuat komunikasi tidak terbangun di kedua arah.

Setelah terbentuknya peraturan perundang – undangan pemerintah dan jajaran dari pusat sampai kedaerah provinsi dan kabupaten kota, kurang memiliki komitmen dan keinginan politik untuk memperhatikan rekrutmen tenaga kerja disabilitas sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat, kebijakan yang telah dibuat seringkali tumpang tindih antara pemerintah pusat dan daerah sehingga kepedulian lagi lagi terabaikan untuk pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas. Lemahnya *control* dan *monitoring* menjadi hal yang nyata terlepasnya pijakan dari ketentuan yang bisa dilakukan oleh eksekutif.

#### **D. Kebaruan**

Penelitian ini saya lakukan di BUMD dan perusahaan swasta di DKI Jakarta dengan menggunakan pendekatan menurut teori George C. Edward III, dimana penelitian ini memfokuskan terhadap komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Dari hasil penelitian komunikasi yang terjadi pada objek penelitian beruaka komunikasi menghasilkan beragaimacam miskomunikasi miskomunikasi disini yaitu Sering terjadi miskomunikasi antara Disnakertrans, Perusahaan swasta, BUMD dengan disabilitas, penyebabnya adalah karena keterbatasan informasi yang dimiliki oleh pihak Disnakertrans sehingga pihak disnakertrans hanya menginformasikan sebuah peraturan baru, maupun informasi peluang karir terhadap instansi/ lembaga – lembaga disabilitas yang itu itu saja.

Penyampaian informasi yang terbatas ini menyebabkan alianisasi yang dirasakan oleh instansi/lembaga disabilitas lainnya yang selanjutnya menjadi tidak tersampainya informasi tersebut kepada disabilitas. Dari sisi perusahaan masih banyak yang masih acuh terhadap peraturan perekrutan tenaga kerja disabilitas ditambah dengan tidak adanya sanksi yang memberatkan maka mereka masih enggan untuk melakukan perekrutan tenaga kerja disabilitas. Tidak adanya tim khusus yang menangani disabilitas, terutama untuk menyampaikan sebuah informasi kepada disabilitas, misalnya kualifikasi apa yang harus dimiliki seorang disabilitas jika ingin bergabung di perusahaan mereka, dan bagaimana cara memiliki keahlian tersebut apakah perusahaan yang akan menyediakan pelatihannya, atukah disabilitas harus berlatih di suatu lembaga pelatihan?. Sampai saat ini masih belum ada ketentuan seperti itu.

Dilihat dari sisi Sumberdayanya perusahaan masih memiliki kekurangan

sumberdaya terutama sumberdaya manusia, belum ada perusahaan yang menyediakan sumberdaya manusia yang dikhususkan untuk menangani disabilitas, mulai dari proses perekrutan, pembuatan peraturan, penyaluran informasi ataupun pelatihan. Dari fasilitasnya masih banyak perusahaan maupun disnakertrans yang memiliki kekurangan fasilitas, fasilitas untuk mobilisasi bagi disabilitas dan alat kerja untuk disabilitas.

Karyawan disabilitas masih belum merasakan yang seharusnya mereka dapatkan dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas. Peran perusahaan masih minim untuk melakukan sosialisasi sampai perekrutan kepada organisasi penyandang disabilitas dan juga yayasan yang menaungi mereka. Sehingga karyawan disabilitas masih memiliki pengetahuan yang terbatas seperti yang sudah di ungkapkan di paragraph sebelumnya. Setelah dianalisis lebih lanjut para pelaksana kebijakan belum memiliki pengetahuan (*Cognition*) mengenai perekrutan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan regulasi yang ada dari Undang – Undang disabilitas dan Perda disabilitas di DKI Jakarta. Dari sisi pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) dipastikan akan semakin sulit tercapai karena pengetahuannyapun minim.

Peneliti juga menemukan bahwa meskipun telah dilakukan pembentukan unit – unit yang menangani bidang disabilitas dalam struktur birokrasi di disnakertrans akan tetapi tidak dapat berjalan jika diperusahaan swasta maupun BUMD belum memiliki hal yang sama. Sosialisasi merupakan salah satu jalan untuk membuka unit – unit disabilitas di perusahaan swasta maupun BUMD, saling memberikan informasi juga salah satu faktor pendukungnya. Jika hal tersebut bisa berjalan berdampingan dan dilakukan oleh seluruh pihak maka bukan tidak mungkin implementasi akan bisa dijalankan dengan baik.