

Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas di Badan Usaha Milik Daerah DKI Jakarta

Fajri Hidayatullah¹ Khaerul Umam Noer² Muhammad Kadarisman³ Evi Satispi⁴

Program Pascasarjana Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: fajrihd1@gmail.com, 1.umam.noer@umj.ac.id, 2.kadarisman@umj.ac.id, 3.evi.satispi@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai implementasi UU 8/2016 dikaitkan dengan UU 13/2003 dan Peraturan Daerah DKI Jakarta 10/2011 tentang tenaga kerja bagi orang dengan disabilitas. Kebijakan dan regulasi terkait hak tenaga kerja terhadap penyandang disabilitas di Indonesia sudah cukup memadai, namun jika dilihat secara keseluruhan belum berjalan optimal pada pelaksanaannya. Hasil penelitian di BUMD Jakarta selaku pemberi kesempatan kerja, belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan regulasi yang ada dan belum melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi untuk mengetahui dan menalisis mengenai kebijakan perekrutan pekerja disabilitas di BUMD Jakarta. Dengan menggunakan metode kualitatif, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementor belum menjalankan ketentuan regulasi yang telah ada, sehingga realita yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas belum berjalan dengan maksimal, secara perekrutan dan penempatan, serta tidak terpenuhinya kuota yang telah ditentukan bagi penyandang disabilitas. BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas, Regulasi Tenaga Kerja, Hak Kesejahteraan

Abstract

This study focuses on analyzing the implementation of Law 8/2016 in relation to Law 13/2003 and DKI Jakarta Regional Regulation 10/2011 concerning employment for people with disabilities. Policies and regulations related to labor rights for persons with disabilities in Indonesia are adequate, but overall they have not been implemented optimally. The results of the research in Jakarta Regional Owned Enterprises as job opportunity providers, have not employed persons with disabilities in accordance with existing regulations and have not carried out their obligations by providing fulfillment of the rights of disabled workers. This study aims to provide information to identify and analyze policies regarding the recruitment of disabled workers. By using a qualitative method, the results of the study show that the implementor has not implemented the existing regulatory provisions, so that the reality that occurs in the recruitment of disabled workers has not run optimally, in terms of recruitment and placement, and the quota has not been fulfilled for persons with disabilities. Companies in Jakarta Regional-Owned Enterprises have not implemented the fulfillment of the rights of persons with disabilities in terms of providing job opportunities, providing skills training and getting decent jobs without discrimination.

Keywords: manpower, person with disability, manpower regulation, welfare rights



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas adalah sama kedudukannya dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan UUD Tahun 1945, dalam Pasal 27 yang berbunyi setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Kemudian ada penegasan lagi pada amandemen UUD Tahun 1945 pasal 28 yang

mengatur tentang Hak Asasi Manusia, dan diundangkan dengan No. 39 tahun 1999 tentang HAM (Effendi & Yuniarto, 2017; Widjaja et al., 2020).

Hingga saat ini, penyandang disabilitas di Indonesia masih dilingkupi oleh stigma negatif baik dalam keluarga, masyarakat maupun negara. Begitu lahir penyandang disabilitas langsung mengalami diskriminasi, stigma dan berbagai label negatif menempel. Keluarga dan masyarakat mengatakan bahwa orang tua penyandang disabilitas berbuat dosa, kutukan, karma dan sebagainya. Stigma negatif terhadap seorang disabilitas hingga saat ini masih bergulir di masyarakat, bahkan bukan saja stigma, ada bentuk diskriminasi juga yang harus rela mereka terima yakni hak - haknya yang kurang diperhatikan oleh pemerintah seperti hak untuk mendapatkan pendidikan, kesehatan, transportasi, kesempatan bekerja dan lain sebagainya (Hidayatullah & Noer, 2021; Wiliasih & Salsabila, 2018).

Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2020, jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas sebanyak 17,95 juta orang. Sementara yang masuk ke angkatan kerja, sebanyak 7,99 juta orang. Dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Penyandang Disabilitas hanya sekitar 44%. Angka ini jauh di bawah angka TPAK Nasional yang sebesar 69%. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 7,57 juta orang dan jumlah pengangguran terbuka penyandang disabilitas sebesar 247 ribu orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 3%.

Merujuk pada data sistem wajib lapor Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 440 perusahaan terdaftar dengan jumlah tenaga kerja sekitar 237.000 orang. Namun, dari total tersebut total penyandang disabilitas yang terserap baru sekitar 2.851 penyandang disabilitas atau sekitar 1,2% yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal. UU Penyandang disabilitas pemerintah menerapkan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas dengan porsi 1% untuk perusahaan swasta dan 2% untuk BUMN/BUMD.

Kesempatan ketenagakerjaan ditekankan kembali pada pasal 29 ayat 1 yang berbunyi setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Arzul et al., 2019; Dewi, 2015; Latuconsina, 2014). Pasal 29 ayat 2 yang berbunyi kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di pemerintah 21 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 satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja (Juantin dan Argo Pambudi, 2012; Triana et al., 2022)

Berdasarkan data di atas bahwa terdapat 12 BUMD Jakarta yang dimana usaha tersebut bergerak di banyak bidang. BUMD belum secara keseluruhan dapat mengimplementasikan penerimaan karyawan penyandang disabilitas sesuai perda Provinsi Jakarta tentang perlindungan penyandang disabilitas 10/2011 khususnya tentang ketenagakerjaan belum diimplementasikan secara baik. Berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa belum ditemukan karyawan disabilitas netra yang bekerja di beberapa BUMD DKI Jakarta. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mendalami penelitian berjudul implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Bertempat di empat perusahaan BUMD Jakarta, dan melakukan wawancara dengan pemangku kepentingan, mencakup ketua Human Resource Department (HRD), direktur operasional, pegawai disabilitas, Komnas Disabilitas, dan NGO/CSO yang berfokus pada disabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori Edward III dalam melakukan analisis implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Berikut adalah penjelasan dan analisisnya.

1. 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 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.

Dimensi pertama yang dikehendaki oleh komunikasi adalah transformasi 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 A yang di buktikan dengan terlaksananya Audiensi antara PT A 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 PT C dan PT B. Beliau menyatakan bahwa dirinya mengetahui dari sumber lain mengenai kuota tenaga kerja disabilitas untuk perusahaan swasta sebesar 1%, dan bukan berdasarkan sosialisasi yang disampaikan oleh Disnakertrans DKI Jakarta. Selain Karyawan disabilitas dari PT C yang menyatakan bahwa belum pernah mendapat informasi mengenai kebijakan rekrutmen dan kuota tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%, karyawan disabilitas PT B 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 D. 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 A 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, atukah disabilitas harus berlatih di suatu lembaga pelatihan, sampai saat ini masih belum ada ketentuan seperti itu.

2. Sumberdaya

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 PT C memiliki Staff HRD sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas. Telah diungkapkan oleh karyawan disabilitas Disabilitas yang berkerja di PT C. "HRD melalui pimpinan di cabang atau di perusahaan pusat".

Menurut karyawan disabilitas yang bekerja di PT D mengatakan bahwa adanya team khusus yang melayani disabilitas dalam pernyataannya 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 D yang menyatakan bahwa "Tentu. Kita harus memahami semua calon pekerja kita, tanpa pengecualian."

PT A 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 B 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 menagai 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 PT C sendiri cukup memperhatikan disabilitas dalam bidang sarana dan prasana untuk disabilitas. Hal serupa juga dialami oleh karyawan disabilitas di PT D beliau merasakan adanya layanan khusus untuk antar jemput karyawan disabilitas. Berlawanan dengan pendapat dari karyawan disabilitas di PT D, karyawan disabilitas di PT B.

Sejalan dengan pernyataan karyawan disabilitas PT B 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. 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.

3. 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 recrutmen 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.

PT A juga merespon arah kebijakan dengan menyatakan akan berkomitmen melaksanakan peraturan mengenai kuota bagi tenaga kerja disabilitas sebanyak 2%, Baik itu pengetahuan, pemahaman dan pendalaman serta komitmen mengenai regulasi oleh PT A 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 A.

Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT D 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 stakan alias belum ada yang berkelanjutan untuk rekrutmen tenaga kerja disabilitas kembali. Dari sisi karyawan disabilitas yang sudah bekerja karyawan PT C 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.

4. 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:

Prosedur Operasional Baku (Standard Operational Procedures-SOP)

Sebagai tuntunan internal dari implementasi suatu kebijakan yang seragam, PT A 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 kedisabilitannya sehingga tetap bisa melakukan pekerjaan seperti karyawan disabilitas lainnya. PT C selalu melakukan pembaruan peraturan dengan melibatkan karyawan disabilitas dalam pembuatan SOP.

Berbeda dengan karyawan disabilitas PT C 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 peprusahaan 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.

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.

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.

Faktor Pendukung dan Penghambat

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.

Yang kemudian di dukung oleh pernyataan dari karyawan disabilitas PT D yang mengkonfirmasi dan menyetujui bahwa sosialisasi harus tetap dijalankan karena masih kurang, Menurutnya jika sosialisasi dilakukan secara terus menerus bukan tidak mungkin implementasi akan berjalan sebagaimana mestinya. Lembaga pelaksana kegiatan dalam hal ini PT D 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 faktor pendukung telah dijelaskan oleh Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT D.

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. Berdasarkan regulasi baik itu perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 30 maret 2007 dan di undang – undang dalam UU no.19 tahun 2011 mengenai Convention Right of person disability lalu di Undang – undang 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 pelaksanaannya 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. 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 PT C adalah kurangnya informasi yang diberika oleh pelaksana tugas dan kepemimpinan dalam melaksanakan kebijakan. Karyawan disabilitas PT B juga berpendapat serupa bahwasanya factor penghambat telaksananya implementasi suatu kebijakan adalah kurangnya sosialisasi.

Pernyataan serupa juga dikatakan oleh karyawan disabilitas disabilitas di PT D beliau menyatakan factor penghambat terlaksananya implementasi kebijakan adalah kurangnya informasi dan komunikasi. Kepala Departemen Komunikasi Korporasi dan CSR PT D mewakili PT D 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.

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. 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 disabailitas.

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 pe mbuatan 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 rektmen 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 disabilita 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.

KESIMPULAN

Implementasi tenaga kerja di BUMD DKI Jakarta belum terlaksana secara utuh mengingat banyak faktor yang menjadi hambatan seperti sosialisasi yang belum continue, minimnya pemahaman dari perusahaan mengenai regulasi dan juga terhadap disabilitasnya sehingga yang terjadi dari pihak perusahaan masih menganggap disabilitas belum cakap untuk bekerja sesuai bidang yang mereka buka, pemahaman ini masih sangat melekat dan kuat di perusahaan BUMD DKI Jakarta. Hambatan yang sangat terasa dalam proses rekrutmen tenaga kerja disabilitas adalah belum terjadinya komunikasi dua arah antara pemberi pekerjaan pada disabilitas yang kemudian menjadi suatu hambatan mendasar ketidaktahuan perusahaan terhadap disabilitas dalam hal kemampuan bekerja seperti disabilitas netra yang mampu mengoperasikan komputer dalam berbagai program aplikasi, hal ini masih tergolong hal yang aneh di kalangan masyarakat, termasuk perusahaan yang membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terlaksana atas bantuan dari berbagai pihak terkait. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Atiqoh Noer Alie Center atas hibah penelitian dan fasilitasi penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ketua Program Magister Ilmu Administrasi dan Dekan FISIP UMJ atas seluruh bantuan dan kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas untuk menyelesaikan studi, juga kepada pembimbing dan penguji tesis yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 135. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/134>
- Dewi, U. (2015). Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta. *Natapraja*, 3(2), 67–83. <https://doi.org/10.21831/jnp.v3i2.11969>
- Effendi, A. B., & Yuniato, R. (2017). Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada Pt. Wangta Agung Kota Surabaya. *IJDS: Indonesian Journal of Disability Studies*, 4(2), 6–103. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2017.004.02.2>
- Hidayatullah, F., & Noer, K. U. (2021). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di BUMD DKI Jakarta. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2), 406–422. <https://doi.org/10.23969/jp.v6i2>
- Juantin dan Argo Pambudi, R. (2012). Aspek Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Kebijakan Perda Diy Nomor 4 Tahun 2012 Di Kota Yogyakarta Aspect Of Labor With Disability In Policy Of Perda Diy Nomor 4 Tahun 2012 In Yogyakarta City. *Adinegara*, 1(4), 132–144.
- Latuconsina, Z. (2014). Afirmasi Kebijakan Pemerintah dalam Fasilitasi Kerja bagi Penyandang Disabilitas. *Pandecta: Research Law Journal*, 9(2), 207. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v9i2.3445>
- Triana, F. U., Astuti, R. S., & Santoso, R. S. (2022). Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 11(1), 66–82. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/32908>
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistiyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>

Wiliasih, R., & Salsabila, D. F. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Hidup Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Syarikah : Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 480–493. <https://doi.org/10.30997/jsei.v3i2.914>