

## **Implementasi Kebijakan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang**

**Bella Alizah<sup>1</sup>, Mawar Mawar<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Email: [Bellalizah12@gmail.com](mailto:Bellalizah12@gmail.com) <sup>1</sup>, [mawar@umj.ac.id](mailto:mawar@umj.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Abstract** – Individuals with disabilities are often treated differently and viewed negatively by others around them. This is especially true in the workplace, where people with disabilities are seen as incompetent and not producing much. People with disabilities have limited access to employment information, formal employment opportunities, and skills development. The problem in this research is that, although the Tangerang Regency Manpower and Transmigration Office has done its job very well, the results obtained in the field are not ideal, as can be seen from the existing obstacles and the lack of assistance from environmental variables. The aim of this research is to find out and evaluate how the Tangerang Regency Manpower Office implements policies regarding disability service units. Idealized policies, target groups, implementing organizations, and environmental conditions are components of Thomas B. Smith's policy implementation theory used in this research. Idealized policies, target groups, implementing organizations, and environmental conditions are the main components of Smith's theory of policy implementation. This research uses descriptive methodology with a qualitative focus. The findings of this research show that even though there is an ideal pattern of collaboration and communication in policy indicators, many companies still refuse to employ people with disabilities, the Tangerang Regency Manpower Office has a shortage of workers with disabilities while people with disabilities are of productive age and have not yet worked. In the target group indicators, the characteristics of policy implementers are found who are still carrying out their duties productively without many demands from policy implementers. In terms of implementing organizational indicators, there are no standard operating procedures (SOP) and Key Performance Indicators (KPI) which are indicators to see the characteristics of policy implementers in terms of discipline and obedience in carrying out their duties. In terms of environmental factors, seen from social, economic and political conditions, these three have not contributed to the success of policy implementation.

**Keywords:** Policy Implementation, Labor, Persons with Disabilities.

**Abstrak** – Individu dengan disabilitas sering kali diperlakukan secara berbeda dan dipandang negatif oleh orang lain di sekitarnya. Hal ini terutama terjadi di tempat kerja, di mana penyandang disabilitas dipandang sebagai orang yang tidak kompeten dan tidak banyak menghasilkan. Penyandang disabilitas memiliki akses yang terbatas terhadap informasi pekerjaan, kesempatan kerja formal, dan pengembangan keterampilan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah, meskipun Disnakertrans Kabupaten Tangerang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik, namun hasil yang didapatkan di lapangan belum ideal, seperti yang terlihat dari hambatan-hambatan yang ada dan kurangnya bantuan dari variabel lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi

bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mengimplementasikan kebijakan tentang unit layanan disabilitas. Kebijakan yang diidealkan, kelompok sasaran, organisasi pelaksana, dan kondisi lingkungan merupakan komponen teori implementasi kebijakan Thomas B. Smith yang digunakan dalam penelitian ini. Kebijakan yang diidealkan, kelompok sasaran, organisasi pelaksana, dan keadaan lingkungan merupakan komponen utama dari teori implementasi kebijakan Smith. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif dengan fokus kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pola kolaborasi dan komunikasi yang ideal dalam indikator kebijakan, banyak perusahaan yang tetap menolak untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang kekurangan tenaga kerja penyandang disabilitas sedangkan penyandang disabilitas pada usia produktif dan belum bekerja cukup tinggi. Pada indikator kelompok sasaran, ditemukan karakteristik pelaksana kebijakan yang masih menjalankan tugasnya dengan produktif tanpa banyaknya tuntutan dari pelaksana kebijakan. Pada indikator organisasi pelaksana, tidak adanya standard operating procedure (SOP) dan Key Performance Indicators (KPI) yang menjadi indikator untuk melihat karakteristik pelaksana kebijakan dalam kedisiplinan dan ketaatan dalam mengemban tugasnya. Pada indikator faktor lingkungan, dilihat dari kondisi sosial, ekonomi, dan politik, ketiganya belum turut mendorong keberhasilan implementasi kebijakan.

**Kata Kunci:** Impelementasi Kebijakan, Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas.

---

## **Pendahuluan**

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjamin hak yang sama bagi para penyandang disabilitas yang menjelaskan bahwa penyandang disabilitas dianggap sebagai individu yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari dan berinteraksi dengan orang lain dalam jangka waktu yang lama, serta secara efektif mengganggu hak-hak warga negara yang setara (Bappenas, 2021). Seperti, dalam Fajri (202) dari hasil 6 penelitiannya di Provinsi DKI Jakarta ditemukan permasalahan yaitu FHCI, BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi, selaku penyelenggara dan pemberi kesempatan kerja dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga

kerja di perusahaannya berdasarkan UU yang berlaku di Indonesia.

Menurut survei BPS, ada delapan kategori disabilitas yang berbeda: penglihatan, motorik, pendengaran, konsentrasi/memori, komunikasi, penggunaan tangan/jari, perawatan diri, dan gangguan perilaku/emosi. Gangguan penglihatan mencapai 64% dari seluruh disabilitas di Indonesia menjadikannya jenis disabilitas yang paling banyak ditemukan. Gangguan berjalan berada di urutan kedua sebesar 38,3%, dan gangguan konsentrasi/memori sebesar 29,7%. Mengurus diri sendiri, menggunakan tangan atau jari, dan masalah mental atau perilaku adalah jenis disabilitas yang relatif jarang terjadi di Indonesia (Bappenas, 2021).

Penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang perlu dijunjung tinggi, dan hak-hak ketenagakerjaan termasuk di antaranya. Bagi kebanyakan orang, memiliki pekerjaan berarti memenuhi persyaratan dasar dalam hal kesejahteraan sosial dan ekonomi, dan hak-hak buruh adalah salah satu kebutuhannya. Meskipun diamanatkan secara hukum, bisnis milik negara,

organisasi pemerintah, dan perusahaan sering kali mendiskriminasi hak-hak penyandang disabilitas selama proses perekrutan dan dalam pekerjaan. Menurut temuan penelitian Fitria (2022) dari Kota Semarang, faktor lingkungan sosial-yaitu mentalitas masyarakat, sikap pelaku usaha, dan individu difabel itu sendiri-juga menjadi faktor penghambatnya. Faktor-faktor tersebut antara lain keyakinan bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja dan pola pikir masyarakat.

Untuk memenuhi hak asasi penyandang disabilitas dalam hubungan ketenagakerjaan sekaligus mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif maka pemerintah mengeluarkan Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota wajib membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Satuan Pelayanan Disabilitas. Tugas Unit Layanan Disabilitas termasuk memberi tahu pemberi kerja tentang lowongan pekerjaan dan mengadvokasi karyawan penyandang disabilitas.

Meski telah diterbitkannya PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan, pada pelaksanaannya masih belum terlihat efektif karena tidak ada data pasti jumlah karyawan dari kelompok disabilitas yang direkrut dan jenis disabilitasnya. Pada 2022 data dari Badan Pusat Statistika (BPS) terdapat sekitar 17 juta difabel usia produktif yang bekerja. Namun, berdasarkan *International Labour Organization* (ILO) terdapat 7,6 juta disabilitas usia produktif yang bekerja dimana ILO menemukan kategori dan skala pengukuran berbeda dalam survei yang nasional. Penyandang disabilitas yang paling banyak mendapatkan

pekerjaan berada di usia produktif, yaitu 15 tahun hingga 24 tahun.

Kabupaten Tangerang merupakan salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Banten. Merujuk pada permasalahan sosial di Kabupaten Tangerang salah satunya adalah penyandang disabilitas. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2023 menunjukkan bahwa masih sedikit sekali penyandang disabilitas di Kabupaten Tangerang yang dapat ditempatkan untuk bekerja pada sektor formal, dalam data tersebut juga masih sedikit perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, artinya masih banyak perusahaan yang belum melaporkan diri. Selain itu, permasalahan lain juga ditemukan dalam penelitian ini bahwa ULD bidang Ketenagakerjaan Disnaker Kabupaten Tangerang tidak memiliki staff khusus pendamping yang dapat dapat berbahasa isyarat

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

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas untuk itu penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dengan tujuan untuk mendeskripsikan, mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan unit layanan disabilitas bidang

ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

### **Perumusan Masalah**

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

### **Tujuan Penelitian**

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

### **Kajian Teori**

#### **Kebijakan Publik**

Kebijakan digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk mempererat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi pemerintahan ataupun private. Kebijakan merupakan ketetapan yang berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang terkena kebijakan. Handoyo dalam Nugroho (2009:11) Negara tanpa komponen kebijakan publik dipandang gagal, karena kehidupan bersama hanya diatur oleh seorang atau sekelompok orang saja, yang bekerja seperti tiran dengan tujuan untuk memuaskan kepentingan diri atau kelompok saja.

#### **Implementasi Kebijakan**

Haedar dalam Wahab (1991: 117) dan beberapa penulis menempatkan tahap

implementasi kebijakan pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan publik selalu ditindaklanjuti dengan implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarah yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat. Van Meter dan van Horn yang dikutip oleh Parsons (1995: 461) dan Wibawa, dkk., (1994: 15) bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh (organisasi) pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.

#### **Model Implementasi Kebijakan**

Terdapat beberapa bentuk implementasi kebijakan sebagai acuan pencapaian implementasi dikatakan berhasil atau tidak. Edward III memandang bahwa implementasi kebijakan adalah tahap pembuatan kebijakan antara pihak-pihak terkait yaitu legislatif, eksekutif dan yudikatif yang menghasilkan regulasi perundang-undangan dan kensekuensi kebijakan untuk orang-orang yang berpengaruh (Widodo, 2010:95). Edward menegaskan masalah utama administrasi publik adalah lack of attention to implementation (kurangnya perhatian pada implementasi) model yang ia namakan dengan direct and indirect impact on implementation, menyarankan untuk memerhatikan empat isu pokok agar implementasi kebijakan menjadi efektif, antara lain yakni (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi.

Model pendekatan top-down yang dirumuskan oleh Donald Van Meter dan

Carl Van Horn disebut dengan A Model of The Policy Implementation. Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi suatu implementasi kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelayanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Informan penelitian berjumlah 7 orang yang meliputi Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Pertama, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di wilayah Kabupaten Tangerang dan Pemberi Kerja / Perusahaan di wilayah Kabupaten Tangerang. Teknik pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori implementasi menurut Thomas B. Smith yang mencakup beberapa indikator yaitu : kebijakan yang diidealkan, kelompok sasaran, organisasi pelaksana, dan faktor lingkungan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini membahas bagaimana implementasi PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas

bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Apa saja faktor yang mempengaruhi berjalannya Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Bagaimana peran Disnaker Kabupaten Tangerang dalam mengimplementasikan ULD bidang Ketenagakerjaan ini. Hasil penelitian akan dianalisis dengan mengacu pada teori implementasi menurut Thomas B. Smith yang mencakup beberapa indikator yaitu, kebijakan yang diidealkan, kelompok sasaran, organisasi pelaksana, dan faktor lingkungan.

### **Kebijakan yang diidealkan bagi Penyandang Disabilitas**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Tangerang terus mendorong perusahaan agar memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan kemampuannya. Selain mendorong perusahaan, Disnaker juga terus menyebarkan informasi kepada masyarakat dan memfasilitasi agar mereka mengetahui perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan khusus penyandang disabilitas. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pola komunikasi yang dilakukan terbilang ideal karena menjadi efektif untuk dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Tangerang. Perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan sehingga dapat memenuhi kewajibannya satu persen tersebut, dan penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga tercapainya produktivitas bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan mengenai pola komunikasi dan Koordinasi yang dilakukan pegawai disnaker Kabupaten Tangerang dengan masyarakat dalam

mengimplementasikan kebijakannya yaitu dengan mengadakan sosialisasi, seperti memanggil perusahaan untuk memberikan edukasi, mendampingi masyarakat secara langsung, mengadakan pemberdayaan dan menyediakan fasilitator maupun motivator hal ini dapat disimpulkan bahwa peran Disnaker sebagai pelaksana kebijakan cukup aktif dan optimal namun ditemukan bahwa masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan kewajibannya untuk merekrut penyandang disabilitas, dan banyak perusahaan yang belum melaporkan diri secara mandiri kepada Disnaker, artinya perlu peningkatan dalam evaluasi kembali terhadap kegiatan yang dilakukan Disnaker terhadap penerima kebijakan

Menurut teori implementasi Thomas B. Smith, pola interaksi ideal yang digambarkan oleh para birokrat yang bertugas melaksanakan kebijakan dan yang bertujuan untuk diinduksi menunjukkan seperti apa kebijakan yang optimal tersebut. Komunikasi yang efektif adalah proses yang menantang dan rumit yang sering kali melibatkan campur tangan yang disengaja atau tidak disengaja dari satu organisasi ke organisasi lain atau di dalam organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, komunikasi yang akurat dan konsisten kepada pelaksana kebijakan merupakan faktor utama dalam menentukan kemungkinan implementasi kebijakan yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan sudah optimal. Yang mana pola komunikasi ini masih terus dilakukan dan berlanjut secara bertahap. Pola koordinasi yang dilakukan dengan pihak-pihak extren untuk membantu berjalannya implementasi pun terbilang berhasil, dengan mengadakan sosialisasi yang dihadirkan oleh motivator

dan menyediakan fasilitator dari Kementerian Ketenagakerjaan, dalam hal ini pemerintah terbilang cukup andil dalam mengimplementasikan kebijakan ini.

### **Kelompok Sasaran**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan kelompok sasaran terbilang berhasil karena tenaga kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja merasakan dampak yang positif dan merasa terbantu dengan adanya kebijakan ini sehingga tercapainya harapan dari kelompok sasaran. Meskipun masih ditemukan bahwa target pencapaiannya belum berhasil karena Disnaker belum memiliki data penyandang disabilitas maupun data perusahaan yang belum memenuhi kuota tenaga kerja penyandang disabilitas secara spesifik, sehingga belum mencapai target yang diinginkan.

Tidak mudah untuk menentukan seberapa efektif suatu program kegiatan karena keefektifannya dapat diperiksa dari beberapa sudut dan tunduk pada interpretasi dan penilaian oleh berbagai pihak. Dari perspektif produktivitas, seorang manajer produksi menjelaskan bahwa efektivitas didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Cara lain untuk mengukur efektivitas adalah dengan membuat perbandingan antara rencana yang ditentukan dan hasil aktual. Di sisi lain, sesuatu dianggap tidak efektif jika hasil atau upaya dari pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak mengarah pada tercapainya tujuan atau tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Thomas B. Smith's terror, respons atau daya tanggap kelompok sasaran menentukan apakah suatu kebijakan berhasil. Jika kelompok sasaran memiliki nyali untuk mengadopsi dan menjalankan

kebijakan tanpa perlawanan, kebijakan tersebut akan berhasil. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kelompok sasaran sudah dikatakan berhasil karena adanya hasil dokumentasi bahwa penyandang disabilitas sudah ada yang bekerja pada sektor formal meskipun dengan fasilitas yang seadanya saja. Pada hasil wawancara dengan tenaga kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja juga disimpulkan berhasil. Dimana penerima kebijakan atau kelompok sasaran dalam hal ini tenaga kerja penyandang disabilitas dan Pemberi Kerja menyatakan bahwa pelaksana kebijakan sudah melakukan tugasnya dengan baik.

### **Organisasi Pelaksana**

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara bersama informan 3,4,5,6 dan 7 menunjukkan bahwa mereka tidak mengetahui struktur organisasi di Disnaker Kabupaten Tangerang. Saat melakukan aktivitas untuk tenaga kerja yang mengalami gangguan, mereka biasanya menemukan orang-orang yang hanya mereka kenal sebagian kecil. Jika pemerintah, serikat buruh, asosiasi pengusaha, dan organisasi yang mewakili penyandang disabilitas bekerja sama secara positif untuk mengimplementasikan Ketanagakerajaan ULD melalui *standard operating procedures* (SOP), pengelolaan pekerja penyandang disabilitas akan terlaksana dengan sangat efektif.

Lebih lanjut, data wawancara menunjukkan bahwa kelompok pelaksana telah rutin memberikan pelatihan dan pemberdayaan kepada individu disabilitas. Kantor yang bertanggung jawab menjalankan kebijakan tersebut memiliki tingkat dedikasi yang sangat tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun

pelaksana berdedikasi untuk melaksanakan kebijakan, akan sulit untuk melakukannya jika pembuat kebijakan tidak mendukung pelaksana. Karena itu, agar implementasi kebijakan berjalan lancar dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan, pembuat kebijakan dan birokrat pelaksana harus menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tujuan tersebut.

Hasil penelitian ini menumukan bahwa saat proses mengimplementasikan kebijakan pembuatan SOP dan KPI untuk pelaksana kebijakan yang jelas dan khusus juga perlu diutamakan sebagai indikator untuk menilai karakteristik dari masing-masing individu pelaksana kebijakan, yakni sudah disiplin dan taat, pelaksana kebijakan merupakan individu yang demokratis atau persuasif terhadap kebijakan, dalam hal penelitian ini tidak ditemukan hal tersebut. Tidak adanya SOP dan KPI yang dimiliki oleh Disnaker Kabupaten Tangerang secara spesifik untuk melihat karakteristik pelaksana kebijakan lebih dalam, tetap belum dapat dikatakan optimal karena tidak dapat melihat indikator dari kedisiplinan, ketaatan, dan *responsibility* yang dimaksud oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja dari masing-masing pelaksana kebijakan

Menurut Thomas B. Smith, ciri-ciri lembaga pelaksana berdampak signifikan terhadap seberapa baik kebijakan diterapkan. Perbincangan tentang kualitas lembaga pelaksana ini tidak dapat dipisahkan dari kerangka birokrasi. Kualitas dan kesesuaian yang tepat untuk lembaga pelaksana akan berdampak besar pada seberapa baik kebijakan diterapkan. Kebijakan tertentu mengamatkan operasi yang ketat dan disiplin dari lembaga pelaksana kebijakan. Sebaliknya, lembaga pelaksana yang

demokratis dan meyakinkan diperlukan dalam situasi lain.

### **Faktor Lingkungan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung keberhasilan ULD jika dilihat dari lingkungan sosial dan politiknya yaitu semangat para birokrat pelaksana yang terus menjalankan pekerjaannya sehari-hari sehingga adanya kerjasama antara birokrat satu dengan lainnya ataupun antar organisasi satu dengan organisasi lainnya dari hal ini juga memunculkan negosiasi mengenai kebijakan ini dengan pihak-pihak terkait.

Selain itu, karena adanya kebijakan ini dan kebijakan Nomor 8 Tahun 2016 yang mengharuskan 1% persen memiliki tenaga kerja disabilitas pada sektor swasta dan 2% untuk sektor BUMN sehingga mendesak pelaksana birokrat yakni Disnaker Kabupaten Tangerang untuk terus memproses implementasi kebijakan ini.

Kemudian kebijakan dari perspektif sosial dan politik. Secara khusus, sikap mereka yang menyembunyikan anggota keluarganya yang mengalami disabilitas karena malu dan sikap mereka yang disabilitas dan masih mengasihani mereka. Oleh karena itu, diperlukan terobosan untuk mengubah perspektif penyandang disabilitas, khususnya di Kabupaten Tangerang. Sedangkan untuk memonitoring kondisi eksternal pada lingkungan sekitar perlu adanya interaksi langsung dengan penyandang disabilitas maupun dengan pihak perusahaan sehingga tujuan dari kebijakan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini jika dilihat dari lingkungan sosial dapat disimpulkan bahwa lingkungan sosial ini tidak turut mendorong keberhasilan implementasi, dalam penelitian

ini ditemukan fakta bahwa diskriminasi hingga saat ini masih didapatkan oleh penyandang disabilitas, masih banyak perusahaan yang memandang bahwa penyandang disabilitas memiliki produktivitas yang rendah, rasa pesimis dari anggota keluarga sehingga menyepelekan anggota keluarga yang penyandang disabilitas seperti tidak menyekolahkan mereka.

Dalam hasil wawancara juga ditemukan kurangnya anggaran untuk memfasilitasi tenaga kerja khusus atau pendamping yang ahli dalam berbahasa isyarat menjadikan pelaksana kebijakan memiliki kendala saat berkomunikasi dengan tenaga kerja penyandang disabilitas terutama dengan teman tuli, sehingga terjadinya komunikasi yang kurang lancar juga dengan mereka. Namun hal ini dapat diatasi dengan cara pelaksana kebijakan dan tenaga kerja penyandang disabilitas melakukan tulis-menulis melalui kertas ataupun mengetik dari ponsel.

Apabila dilihat dari kondisi ekonomi dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi juga tidak turut mendorong keberhasilan implementasi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelaksana kegiatan membutuhkan tenaga khusus atau pendamping namun dari pemerintah belum adanya rencana anggaran dan masih menunggu rencana anggaran di tahun mendatang. Jika dilihat dari kondisi politik, faktor ini cukup turut mendorong keberhasilan implementasi. Pelaksana kebijakan sudah melakukan sosialisasi dan negosiasi dengan pihak terkait. Hanya saja penerima kebijakan tidak memperhatikan dan mengetahui kondisi politik sekitarnya terkait kebijakan ini.



Hasil penelitian ini menemukan bahwa kondisi lingkungan disekitar Kabupaten Tangerang terbilang tidak kondusif dalam hal ini juga saat mengimplementasikan kebijakan peran pelaksana kebijakan menjadi sangat dibutuhkan untuk benar-benar melihat kondisi lingkungan guna menilai, mengevaluasi kebijakan yang sedang berjalan. Selain itu, penerima kebijakan juga haruslah peka terhadap isu lingkungan sekitar untuk membantu pelaksana kebijakan mengevaluasi hal ini, sehingga pembuat kebijakan dapat membuat kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan harapkan masyarakat dan lingkungan.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator kebijakan yang diidealkan, dalam penelitian disimpulkan bahwa pelaksana kebijakan telah melakukan berbagai cara agar perusahaan mau mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, tetap saja perbandingan antara perusahaan yang sudah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dengan yang belum mempekerjakan, masih lebih banyak yang belum mempekerjakan artinya dibutuhkan evaluasi dan pembaharuan terhadap pola komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan yakni Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Sehingga pelaksana kebijakan yakni Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sudah optimal namun belum ideal.

Pada indikator kelompok sasaran menunjukkan bahwa bahwa respon dari penerima kebijakan dalam menerima kebijakannya terbilang berhasil. Bahwa peran yang dilakukan pelaksana kebijakan

membantu teralisasinya keinginan dan harapan dari penerima kebijakan (kelompok sasaran). Pada indikator organisai pelaksana menunjukkan bahwa bahwa pengimplementasiannya belum optimal dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang belum memiliki SOP dan KPI yang jelas. Pada indikator faktor lingkungan, jika dilihat dari kondisi sosial, ekonomi dan politik dapat disimpulkan bahwa faktor ini tidak turut mendorong keberhasilan implementasi, dikarenakan lingkungan yang tidak kondusif seperti, diskriminasi hingga saat ini masih didapatkan oleh penyandang disabilitas, masih banyak perusahaan yang belum merekrut, tingkat Pendidikan pada penyandang disabilitas yang rendah, serta kurangnya tenaga ahli/ pendamping khusus.

### **Daftar Pustaka**

- Afdal Karim, M. (2018). Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 86–102.
- Agustino, L. (2006). Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung. CV. Alfabeta, 7.
- Akib, H., & Tarigan, A. (2008). Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya. *Jurnal*, 1(8), 1–19.
- Amelia, M., Handoko, R., & Widodo, D. (2022). *Implementasi Kebijakan Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Kabupaten Sidoarjo*. 39.
- Bachtiar S. Bachri. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, Vol 10, No 1 (2010).
- Cahyani, A. R. (2022). *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Pelayanan Hak Penyandang Disabilitas (Studi Forum Komunikasi Keluarga Anak Dengan Kecacatan (Fkkadk)*. 5–8.

- Hartono, J. (2021). Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–29.
- Hastuti, Dewi, R. K., Pramana, R. P., & Sadaly, H. (2020). Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas. In *The SMERU Research Institute*.
- 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/10.30596/delegalata.v>
- Ir Muhammad Rais Rahmat Razak, Zulkhaedir Abdussamad, S IP, Wahyu Nurdiansyah, S Sos, Ari Ramdani, S Sos, SE Tauhid, M AP, Ratna Rosmauli Pakpahan, M Si SIA, Siti Waliah, S IP, S. S. (2021). *Reformasi Administrasi Publik*. Media Sains Indonesia.
- Juliana. Priyadi, B. P. (2016). STRATEGI LSM DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS BIDANG TENAGA KERJA BERDASARKAN PRESPEKTIF KEKUASAAN DAN KEPENTINGAN DI KOTA SEMARANG. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Penyandang Disabilitas di Indoneisa. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Lantari, R. Frisitikawati, Y. (2020). PENGATURAN TENTANG AKSES PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS. *Inklusi*, 1(November 2011), 269–290.
- Prasetya, Darmawan. Djamhari, Eka, A. L. A. (2022). *Kebijakan Kuota dan Peningkatan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Kerja: Jauh Panggang dari Api?* 1–4.
- Pratama MZ, R., & Susanto. (2023). Implementasi Kuota Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Guna Mewujudkan Pemenuhan Hak Bekerja. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 23–32. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3256>
- Propiona, J. K. (2022). Kebijakan Responsif Disabilitas Menuju Inklusif Melalui Perspektif CRPD. ... *Conference on Disability Studies and Inclusive ....*
- Rohman, Y. F. (2019). Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan terhadap Akses Pekerjaan. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 01(01), 51–66.
- Sadri, H., & Muchtar, H. (2021). Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang. *Journal of Civic Education*, 4, 114–121. <https://doi.org/10.24036/jce.v4i2.501>
- Sari, R., & Rahayu, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik. *PERSPEKTIF*, 10, 230–238. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4355>
- Smara Raditia, T. G. A., & Pradnya Yustiawan, D. G. (2020). Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Di Bali. *Kertha Semaya : Jurnal Ilmu Hukum*, 8(12), 1845. <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i12.p02>
- 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.
- Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah Dan Definisi. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 127–142.
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasiswa*, 1(1), 34–45.