



Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Ferdiansyah Wicaksono¹⁾, Yoga Restu Nugraha²⁾, Della Dwinanti Sumpena³⁾, Ibrahim Adi Surya⁴⁾

¹⁾ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan

²⁾ The Local Enablers Research, PT. Lingkar Riset Inklusif

^{3,4)} Program Studi Film dan Televisi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Widyatama

Email: ¹⁾ ferdyansyah447@gmail.com; ²⁾ yogarnugraha@gmail.com; ^{3,4)} della.dwinanti@widyatama.ac.id, ibrahim.adi@widyatama.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received 10 Mei 2023]

Revised [28 Mei 2023]

Accepted [21 Juni 2023]

KEYWORDS

Policy implementation, People with a disability, Disability service unit

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas khususnya kuota 1% di setiap perusahaan swasta di Kota Bandung melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dengan menggunakan analisis model implementasi kebijakan Mazmanian dan Sabatier serta analisis faktor yang menjadi penghambat implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung. Sumber data diperoleh dengan teknik pengumpulan data *purposive sampling* dari informan yang menjadi implementor dalam kepengurusan Unit Layanan Disabilitas Kota Bandung. Analisis data menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja disabilitas di Kota Bandung telah dilaksanakan walaupun belum optimal, dikarenakan pendirian Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung baru terbentuk tahun 2021 sehingga pelaksanaannya masih tahap awal pemberian pelatihan yang masih berbasis keterampilan mandiri, pendampingan terhadap pemberi kerja untuk penyandang disabilitas yang masih minim sehingga implementasi cenderung sebatas gugur kewajiban tanpa memperhatikan pemenuhan kewajiban kuota 1%. Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung perlu menyusun materi kurikulum pelatihan dan pendampingan calon tenaga kerja disabilitas berbasis kompetensi kerja terkini dan *road map* pelayanan disabilitas bidang ketenagakerjaan untuk pemenuhan hak pekerjaan dan mendorong perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas diiringi insentif secara material berupa alat bantu kerja yang ramah disabilitas.

ABSTRACT

This research attempts to analyze about the implementation of policy which quotas were filled to labor work especially the disability 1% in every private companies in this urban area through a disability employment service using analysis and policy implementation mazmanian sabatier model and a factor analysis that block the implementation of policy which quotas were filled 1% workers disability in Bandung. The data obtained an data collection purposive sampling of informants implementor be living in the city of Bandung disability services unit. In a qualitative research data analysis descriptive. The research suggests that the implementation of policy which quotas were filled 1% disability workers has been implemented in this urban area although not optimal, because the establishment of the disability employment services unit of the city of Bandung newly formed year 2021 so that the implementation in its initial stage organizing training still based independent, skills assistance teams for employer for the disabiitas still limited causing to fall to the implementation of an obligation without regard to the fulfillment of obligations 1%. The government in the city of Bandung through the labor in the city of Bandung need to arrange curriculum material training and assistance to potential labor with a disability based competence current and work with disability employment service road map to meet the right job and encourage private companies to employ people with disabilities to the overall material incentives in the form of friendly working tools with disability.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemenuhan hak-hak dasar setiap manusia yang tepat menyasar seluruh kalangan manusia yang berkeadilan serta tanpa diskriminatif merupakan harapan dan cita-cita setiap negara terlebih untuk menghadirkan keamanan kehidupan yang inklusif bagi setiap penduduknya. Inklusif sejatinya sebuah diksi yang memuat konsep yang “membumi” namun masih sangat asing terdengar ditelinga masyarakat awam karena terbiasa mendengar slogan “kota inklusif” yang sering dikampanyekan dalam gerakan masyarakat namun. Inklusif sendiri dimaknai sebagai kesetaraan dan kesamaan hak-hak yang terpenuhi dalam bermacam aspek kehidupan manusia. Kesetaraan dan kesamaan hak yang diwujudkan dalam bentuk penghormatan dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak asasi manusia sebagai

hak dasar yang melekat pada diri manusia yang bersifat universal sehingga perlindungan hak asasi manusia sangat dihormati dan dipertahankan utamanya kepada kelompok rentan terhadap eksklusi khususnya penyandang disabilitas. Sehingga pemenuhan hak penyandang disabilitas harus setara dengan masyarakat non-disabilitas umumnya.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara terkait hal tersebut berkewajiban untuk merealisasikan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan utamanya pemenuhan hak dalam sebagai aspek kehidupan meliputi pendidikan, pekerjaan, kesehatan, kebudayaan dan kepariwisataan, politik dan pemerintahan, serta pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)¹. Hal tersebut kemudian menjadi acuan untuk diterbitkannya peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas yang mengatur mengenai ragam Penyandang Disabilitas, Hak Penyandang Disabilitas, pelaksanaan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, koordinasi, Komisi Nasional Disabilitas, pendanaan, kerjasama internasional, dan penghargaan². Adapun bentuk pelaksanaan penghormatan hingga perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dimaksudkan kepada pencapaian tujuan pemenuhan aspek kehidupan manusia yang telah diuraikan pada paragraf sebelumnya. Dari sekian banyaknya aspek kehidupan manusia dalam pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dalam sorotan kajian ini khususnya terkait pemenuhan aspek pekerjaan untuk mewujudkan aksesibilitas hingga penyerapan tenaga kerja yang inklusif dimana tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terserap di dunia kerja sehingga dapat bekerja beriringan dengan pekerja non penyandang disabilitas.

Aspek pekerjaan dianggap aspek terpenting untuk memenuhi segala kebutuhan hidup serta sebagai sumber pendapatan untuk mempertahankan perekonomian hidupnya, begitu pula dengan Penyandang Disabilitas yang serupa membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa bergantung pada belas kasihan dari orang lain. Namun berbeda dengan orang-orang non disabilitas umumnya, para Penyandang Disabilitas masih dihadapkan oleh hambatan-hambatan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan setara sesuai dengan orang lain, hambatan umum yang kerap dihadapi Penyandang Disabilitas seperti perlakuan tidak menyenangkan dalam lingkungan kerja, bangunan tempat bekerjanya yang belum ramah disabilitas hingga minimnya akses informasi rekrutmen pekerjaan untuk tenaga kerja disabilitas. Menurut data BPS tahun 2020 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas pada usia kerja sebanyak 17,74 juta orang kemudian sektor pekerjaan angkatan kerja disabilitas masih terkonsentrasi pada pekerjaan tanpa perlindungan sosial secara sehingga rentan mendapatkan pendapatan jauh di bawah rata-rata upah minimum daerah sebanyak 81%, kemudian tren peningkatan proporsi penyandang disabilitas berwiraswasta pada 2017 sebanyak 54,66% menjadi 58,25% pada 2020 serta proporsi penyandang disabilitas yang bekerja di tahun 2017 dari 22,19% menjadi 18,37% di tahun 2020 cenderung menurun.³

Pemerintah sejatinya sudah berupaya untuk memenuhi hak pekerjaan yang layak bagi para kelompok penyandang disabilitas yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCPRD dan Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Khususnya pada UU No.8 Tahun 2016 pada bagian keempat mengatur bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Kemudian untuk menjamin hal tersebut telah diatur dalam Pasal 53 bahwa Instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN/D wajib memperkerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas serta Perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% dari total pegawai yang bekerja yang kemudian ditetapkan menjadi kebijakan yang berlaku dibawah perangkat pemerintahan yang berwenang pada bidang ketenagakerjaan yang akhirnya didukung oleh pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan sebagai kewajiban juga yang telah diatur oleh pasal 55 yang bertugas untuk memberikan perlindungan jaminan hak kerja, pendampingan untuk tenaga kerja disabilitas dan pemberi kerja, dan menginformasikan pengembangan karir dan pelatihan hingga penempatan kerja.

Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan kemudian diatur kembali dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2020 sebagai langkah konkrit untuk mewujudkan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dimana setiap Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) wajib untuk memiliki ULD nya masing-masing. Begitu juga dengan Pemerintah Kota Bandung yang menaruh perhatian serupa pada perlindungan dan pemenuhan hak pekerja Penyandang Disabilitas, mengingat berdasarkan data Dinas Sosial Kota Bandung tercatat terdapat 5994 Penyandang Disabilitas dalam kategori usia produktif (16-64 tahun) yang termasuk juga usia angkatan kerja. Sebagai langkah serius, Pemerintah Kota



Bandung kemudian menerbitkan kembali Peraturan Daerah No.15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas diiringi pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dibawah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Pelaksanaan hak-hak normatif terkait pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia hingga daerah utamanya Kota Bandung sejatinya telah diperkuat oleh aturan-aturan normatif sebagai payung hukum kebijakan diiringi dibentuknya unit lembaga khusus namun secara implementasi masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan antara ketentuan normatif dengan pelaksanaannya yang diduga disebabkan kurang optimalnya pengawasan implementasi kebijakan baik dari aparat dan masyarakat dan kurangnya sosialisasi dan pendampingan baik pada calon tenaga kerja disabilitas maupun pemberi kerja. Sehingga masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja disabilitas padahal telah banyak balai pelatihan disabilitas salah satunya Balai Sentra Wyata Guna yang dibawah naungan Kementerian Sosial yang melaksnakan fungsi serupa terkait pelatihan dan persiapan karir calon tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pelatihan berbasis kompetensi dan dan pendampingan inkubasi bisnis yang diarahkan untuk menjadi wirausaha mandiri.

Dinas Sosial Kota Bandung mencatat jumlah penyandang disabilitas rentang usia produktif (16-64 tahun) berdasarkan data bulan oktober tahun 2022 tercatat sebanyak 5.994 jiwa, dimana 2.015 jiwa penyandang disabilitas belum/tidak bekerja, 535 jiwa penyandang disabilitas sudah bekerja sebagai karyawan swasta, 386 jiwa penyandang disabilitas menjadi wiraswasta dan sisanya hanya menjadi ibu rumah tangga, pelajar/mahasiswa dan pekerja lainnya yang bersifat tenaga harian lepas atau kerja borongan. Sementara berdasarkan data persebaran perusahaan-perusahaan swasta di Kota Bandung tercatat total sebanyak 1.997 perusahaan swasta telah berdiri di Kota Bandung⁴. Terdapat perbedaan yang amat jauh antara jumlah perusahaan swasta di Kota Bandung dengan realita penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas menjadi gambaran bahwa implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas 1% untuk perusahaan swasta terbilang masih rendah. Dengan adanya permasalahan ini perlu diperhatikan oleh Pemerintah Kota Bandung yang sejatinya telah menaruh atensinya dalam perhatian terkait aspek perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya hak memperoleh pekerjaan melalui diterbitkannya Peraturan Daerah hingga Keputusan Walikota terkait Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang menaungi pelaksanaan pelayanan publik untuk penyandang disabilitas yang ingin memperoleh pekerjaan namun dalam implementasi secara faktual dilapangannya masih terdapat hambatan-hambatan.

LANDASAN TEORI

Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan adalah hal penting dalam kajian kebijakan publik. Menurut C.J Friedrich dalam Agustino (2008:7) mendefinisikan kebijakan sebagai rangkaian tindakan atau agenda hasil usulan individu, kelompok, atau pemerintah di dalam satu lingkup tertentu dimana terdapat hambatan dan peluang terhadap implementasi usulan kebijaksanaan dalam rangka mencapai tujuan. Mazmanian dan Sabatier dalam Agustino (2006:161) serupa mendefinisikan implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar umumnya berbentuk undang-undang, keputusan-keputusan eksekutif serta perintah-perintah lainnya. Implementasi kebijakan sebagai respon atas isu kebijakan dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Keberhasilan mencapai tujuan dalam implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh model implementasi kebijakan.

Salah satu model implementasi kebijakan, yakni model Mazmanian dan Sabatier dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2012:40) dan Nugroho (2006):129 meliputi variabel independen, yaitu relatif mudahnya suatu masalah untuk dikendalikan; variabel *intervening*, yaitu kemampuan suatu kebijakan dapat menstrukturkan proses implementasi; variabel luar kebijakan, yaitu kemampuan mempengaruhi proses implementasi; dan variabel dependen, yaitu lima tahapan proses implementasi. Adapun unsur-unsur dari setiap variabel yang telah diuraikan antara lain: 1) Tingkat kesulitan masalah, meliputi: kesulitan teknis, keragaman perilaku, presentase kelompok sasaran dibanding jumlah populasi, dan perubahan perilaku yang dikehendaki; 2) Isi kebijakan, meliputi: kejelasan dan konsistensi tujuan, teori kausalitas, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hirarki dalam dan antar lembaga pelaksana, aturan badan pelaksana, kesempatan penjabat terhadap tujuan, dan akses pihak luar; 3) Variabel lingkungan kebijakan, meliputi: kondisi sosial ekonomi dan teknologi, dukungan publik, sikap dan sumber daya kelompok masyarakat, dan komitmen keahlian pelaksana.

Konsep Penyandang Disabilitas

Penyandang diartikan yakni orang yang menyandang sesuatu (KBBI). Sedangkan disabilitas berarti cacat atau bentuk ketidakmampuan (KBBI). Sejatinya orang dengan berkebutuhan khusus (disabilitas) ialah orang yang hidup dengan karakteristik terdapat perbedaan dari aspek fisik, mental serta mobilitas dengan orang umumnya, sehingga memerlukan pelayanan khusus agar hak-haknya sebagai manusia tetap terpenuhi (Rahayu, 2013). Penyandang disabilitas sendiri dibagi berdasarkan macam-macam jenisnya mencakup penyandang disabilitas Tuna rungu (keterbatasan indera pendengaran), Tuna netra (keterbatasan indera pengelihatan), Tuna daksa (keterbatasan anggota badan atau kelainan fisik), Tuna grahita (keterbatasan kemampuan intelektual), Tuna laras (keterbatasan dalam mengendalikan emosi dan kontrol sosial), dan Autis yang berkaitan kondisi seseorang sejak lahir yang membuat adanya keterhambatan dalam interaksi sosial dan komunikasi secara normal.

Penyandang disabilitas adalah termasuk anggota masyarakat dan memiliki hak untuk berada dalam komunitas lokal dimasyarakatnya sehingga perlu untuk tetap mendapatkan hak-hak dasar kehidupan yang layak dalam aspek pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial sehingga dalam perspektif Hak Asasi Manusia dikategorikan bagi kelompok masyarakat tertentu. Hambatan utama yang dihadapi penyandang disabilitas adalah dalam konteks interaksi sosial merasa tidak enak dan kurang dalam aspek komunikasi dengan lingkungan sekitar sehingga terjadi pembatas dalam menjalankan kehidupan sosial yang cenderung membuat penyandang disabilitas menjadi kelompok rawan eksklusif sosial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. menjelaskan penelitian kualitatif sebagai pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala atau fenomena yang dimulai dari tahapan identifikasi masalah, tinjauan pustaka, pengumpulan data, observasi, sampel, wawancara dan analisis data Creswell dalam Raco (2010). Penelitian kualitatif berlandaskan kepada *postpositivisme* digunakan untuk meneliti suatu kondisi atau objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci dan pengambilan sampel secara *purposive* serta *snowball* melalui teknik triangulasi dan analisis data bersifat induktif yang hasilnya akan menekan makna yang tergeneralisasi Sugiyono (2018). Fakta-fakta temuan penelitian dilapangan didasarkan dalam tiga variabel yang mengacu pada model implementasi kebijakan Mazmanian dan Sabatier (1983), yaitu variabel berat ringannya masalah ditangani, isi kebijakan dan lingkungan kebijakan.

Unit analisis dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yakni penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan objek dan tujuan penelitian menyasar pada individu yang benar-benar memahami fenomena objeknya. kemudian untuk memperoleh data objektif. Pengumpulan data untuk keperluan analisis terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data dan informasi utama yakni gambaran variabel implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerjaan oleh ULD Ketenagakerjaan yakni Pengantar Kerja Muda Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan Pekerja Sosial Madya pendamping penyandang disabilitas di Balai Wyata Guna Kota Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum

Implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan 2% tenaga kerja disabilitas untuk instansi pemerintah dan BUMN/D serta kuota pekerjaan 1% tenaga kerja disabilitas untuk perusahaan swasta dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam bagian keempat kemudian diambil tindak lanjut terbitnya Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang kemudian menjadi cikal bakal berdirinya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang diinstruksikan terbentuk dan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten&Kota) yang berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan pada disabilitas calon tenaga kerja dan pemberi kerja untuk disabilitas dalam upayanya mencapai pemenuhan kuota pekerjaan 1% dan 2% calon tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terserap dalam dunia kerja.

Kepengurusan ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung dibentuk sejak 19 Maret 2021 terdiri dari struktur keanggotaan ULD terdiri dari Koordinator yang dijabat langsung oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Sekretaris oleh Sekretaris Dinas dan anggota meliputi 1) Pejabat administrator oleh Bidang Penempatan Tenaga Kerja; 2) Pejabat Pengawas oleh Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan/atau



Pelatihan Kerja; 3) Pejabat Fungsional Pengantar Kerja; 4) Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial; 5) Pejabat Fungsional umum lainnya oleh aparaturnya pegawai Disnaker Kota Bandung⁵. Serta ditambah sumber daya dari kalangan praktisi sebagai tim pendamping baik nantinya mendampingi calon tenaga kerja disabilitas maupun pemberi kerja yang turut terlibat dari organisasi non pemerintah meliputi Bandung *Independent Living Center*, Disabilitas Bergerak Indonesia Kota Bandung, Perhimpunan Penyandang Disabilitas Kota Bandung, dan Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Bandung. Tenaga pendamping melakukan pendampingan kepada tenaga kerja disabilitas dalam rangka penyuluhan dan konsultasi mencakup pelatihan, penempatan, dan pemberdayaan serta pendampingan kepada pemberi kerja dalam rangka pemenuhan dan perlindungan hak pekerja serta penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas. Tenaga Pendamping ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung ditetapkan dengan masa kerja 2 tahun terhitung sejak Maret 2021⁶.

Adapun tugas ULD Ketenagakerjaan untuk mendukung implementasi kebijakan 1% pemenuhan kuota pekerja disabilitas meliputi 1) Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas; 2) Memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan, penempatan kerja hingga keberlanjutan pengembangan karir pekerja disabilitas; 3) Menyediakan pendampingan tenaga kerja disabilitas melalui asesmen minat dan bakat dan pengembangan jejaring kewirausahaan melalui pelatihan berbasis mandiri; 4) Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja disabilitas melalui pendampingan penyesuaian lingkungan dan alat kerja dan cara berinteraksi dengan tenaga kerja disabilitas; dan 5) Mengoordinasikan antara ULD, pemberi kerja, dan tenaga kerja disabilitas dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

Implementasi Kebijakan

Sebagaimana dalam kerangka teori model implementasi kebijakan Mazmanian dan Sabatier diukur bahwa implementasi kebijakan keberhasilannya dari *delivery output*, kepatuhan, *output*, dan dampak kebijakan yang ditinjau dari variabel berat ringannya masalah ditangani, isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Adapun data didapat secara kualitatif melalui hasil wawancara dengan Pengantar Kerja Muda dari Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang juga turut terlibat dalam kepengurusan ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Keberhasilan sebuah kebijakan menurut model Mazmanian dan Sabatier dapat diukur dari *Delivery output* yang ditinjau dari pengetahuan kelompok sasaran atas kebijakan yang disampaikan oleh implementor. Berdasarkan hasil wawancara dengan implementor bahwa kebijakan kuota pemenuhan tenaga kerja disabilitas yang sudah dilaksanakan sejak 2016 sejak diterbitkannya UU No.8 Tahun 2016 namun hingga saat ini sosialisasi kepada perusahaan swasta ataupun calon tenaga kerja disabilitas baru dimulai kembali sejak dibentuknya ULD Ketenagakerjaan sejak Maret 2021 dengan menggandeng tim pendamping yang berasal dari organisasi non pemerintah yang bergerak pada isu pemberdayaan disabilitas kemudian mereka yang mengambil peran untuk mensosialisasikan kembali kepada setiap penyandang disabilitas yang menjadi binaanya, kemudian turut berkoordinasi dengan instansi Balai Sentra Wyata Guna Kota Bandung sebagai Balai yang dibawah naungan Kementerian Sosial yang membina penyandang disabilitas untuk siap kerja serta sosialisasi kepada perusahaan swasta melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Bandung, sehingga dapat dikatakan bahwa pola *delivery* kebijakan melalui sosialisasi masih secara struktural dari perangkat daerah kepada organisasi non pemerintah sebagai mitranya untuk sosialisasi kembali kepada masyarakat khususnya penyandang disabilitas serta pola sosialisasi yang belum dilakukan secara masif melalui saluran sosial media.

Kepatuhan menggambarkan sikap kelompok sasaran untuk bersedia terlibat dalam program kebijakan. Berdasarkan wawancara dengan implementor dijelaskan bahwa tingkat kepatuhan para penyandang disabilitas calon tenaga kerja cenderung antusias jika dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan pelatihan ketenagakerjaan berbasis mandiri karena diarahkan oleh organisasi non pemerintah yang menjadi naungan binaanya namun kepatuhan pemberi kerja yang menerima tenaga kerja disabilitas cenderung masih rendah karena kurangnya sosialisasi kepada pemberi kerja dan terbatasnya alat pendukung kerja bagi tenaga kerja disabilitas ketika sudah ditempatkan kerja, sehingga kepatuhan kelompok sasaran untuk mengikuti patuh terhadap kebijakan cenderung masing didasari karena intruksi karena adanya aturan dan perlu adanya tahap sosialisasi agar sasaran yang terlibat memang karena dorongan motivasi pribadi karena ini berkembang dan memiliki pekerjaan untuk kehidupan yang layak.

Output kebijakan ditinjau dari tersalurkannya calon tenaga kerja disabilitas yang terserap oleh dunia kerja atau terbukanya lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas seiring diberlakukannya kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan wawancara dengan implementor dijelaskan bahwa peran ULD Ketenagakerjaan dalam pemasaran tenaga kerja disabilitas sejatinya masih dalam tahap awal terfokus pada pengembangan karir dan pelatihan kerja berbasis mandiri yang telah terlaksana pelatihan barista dan membuat namun belum berbasis kompetensi serta informasi penyediaan lowongan pekerjaan oleh pemberi kerja yang menerima tenaga kerja disabilitas masih rendah tercatat perusahaan swasta di Kota Bandung yang memperkerjakan tenaga kerja disabilitas sebanyak 47 perusahaan swasta dengan perusahaan yang terbanyak mempekerjakan tenaga kerja disabilitas yakni PT Sumber Alfaria Trijaya sebanyak 45 karyawan penyandang disabilitas. Sehingga luaran kebijakan bagi kelompok sasaran cenderung diarahkan untuk menjadi wirausaha karena belum terlayannya pelatihan berbasis kompetensi yang menjadi kebutuhan dunia kerja yang disediakan oleh ULD Ketenagakerjaan.

Dampak kebijakan ditinjau dari menurunnya pengangguran disabilitas dari berlangsungnya kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan disabilitas untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi dari tingkat taraf hidup masyarakat disabilitas. Berdasarkan wawancara dengan implementor dijelaskan bahwa hingga saat ini pelaksanaan yang baru optimal sejak dibentuknya ULD Ketenagakerjaan sejak 2021 pencapaian utama bahkan minimal ada perusahaan swasta yang memperkerjakan satu atau dua orang disabilitas walaupun perusahaan tersebut belum memenuhi kuota 1% menerima tenaga kerja disabilitas dikarenakan rendahnya pengetahuan penyandang disabilitas umum yang tidak bergabung binaan organisasi non pemerintah terkait perhimpunan penyandang disabilitas sehingga membuat akses informasi pelatihan hingga rekrutmen pekerjaan untuk penyandang disabilitas belum merata tersebar informasinya. Sejatinya telah banyak pelatihan-pelatihan baik berbasis mandiri maupun kompetensi yang diselenggarakan oleh ULD ataupun balai pelatihan baik dibawah naungan pemerintah dan non pemerintah namun hambatan daya serap penerimaan tenaga kerja disabilitas yang minim menjadikan keselarasan penyandang disabilitas yang berkompeten berbanding tidak lurus dengan kebutuhan industri.

Hasil Penelitian menurut Model Mazmanian dan Sabatier

Hasil penelitian berdasarkan ukuran keberhasilan yang telah dipaparkan diatas diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan 1% diiringi dibentuknya ULD Ketenagakerjaan di Kota Bandung yang baru terbentuk menjadikan implementasinya masih pada tataran tahap awal walaupun kebijakan untuk pemenuhan kuota pekerja disabilitas telah diberlangsungkan sejak lama dari terbitnya UU No.8 Tahun 2016. Untuk meninjau secara komprehensif berdasarkan model Mazmanian dan Sabatier dapat dijelaskan implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan 1% pekerja disabilitas dari setiap variabelnya.

1) Tingkat kesulitan masalah

a) Kesulitan Teknis

Kesulitan teknis terhadap pelaksanaan kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja disabilitas berdasarkan keterangan informan bahwa kesulitan teknis masih cenderung rendah dan tidak terdapat kesulitan serius mengingat pembentukan ULD Ketenagakerjaan yang masih sangat awal yakni tahun 2021, namun secara pelaksanaan umum masih ditemui hambatan teknis minimnya perusahaan swasta yang memperkerjakan penyandang disabilitas karena umumnya lingkungan kerja yang belum dapat menerima karena pendampingan dari ULD belum mengarah pada pendampingan kepada pemberi kerja.

b) Keragaman Perilaku

Keragaman perilaku dari kelompok sasaran menggambarkan tingkat kesulitan masalah dalam implementasi. berdasarkan keterangan informan bahwa sebagian penyandang disabilitas yang terlibat kebijakan program ULD didorong karena dasarnya butuh akan pekerjaan untuk mempertahankan hidup dirinya ditambah dorongan dari antar pihak karena mereka umumnya telah tergabung dalam organisasi perhimpunan disabilitas. Namun berdasarkan data pekerja disabilitas yang telah bekerja di perusahaan swasta menurut Disnaker hanya tercatat 159 orang penyandang disabilitas yang sudah terserap, hal itu pun selaras dengan pernyataan dari staf pekerja sosial madya Balai Wyata Guna yang mengungkapkan bahwa hanya antusias pada saat mengikuti pelatihan saja namun jarang ada dari mereka yang tertarik untuk lanjut mendaftar setiap ada rekrutmen pekerjaan.

c) Kebutuhan penerimaan tenaga kerja disabilitas terhadap kebutuhan populasi

Meninjau perbandingan antara penyandang disabilitas usia produktif atau yang termasuk angkatan kerja dengan proporsi jumlah lowongan kerja yang menerima disabilitas bahwa sejak diberlangsungkannya kebijakan pemenuhan kuota 1%, masih minim untuk menyerap tenaga kerja disabilitas karena untuk di kota bandung sendiri pelatihan-pelatihan yang disediakan masih cenderung



berbasis mandiri untuk menumbuhkan kewirausahaan dibanding berbasis kompetensi walaupun sejatinya amanat dari aturan-aturan yang telah ditetapkan sudah dilaksanakan dalam hal pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk aspek pekerjaan.

d) Perubahan perilaku yang diharapkan

Terkait konteks ini, diharapkan penyandang disabilitas dapat berkarya secara mandiri sehingga tidak bergantung kepada harapan serapan tenaga kerja perusahaan yang cenderung tidak pasti karena persaingan dalam seleksi kerja yang sangat sulit. Karenanya berdasarkan temuan di lapangan, di Kota Bandung selain pengembangan karir berupa pemberian pelatihan kompetensi ditambah juga pengembangan karir untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan seperti yang dilakukan Disnaker dan Balai Wyata Guna dimana para penyandang disabilitas diarahkan untuk memiliki keahlian mengelola toko, barista hingga pelatihan membatik dan otomotif serta di Balai Wyata Guna disediakan juga kiosnya untuk mereka melanjutkan usahanya.

2) Isi Kebijakan

a) Kejelasan dan Konsistensi tujuan

Adapun kejelasan kebijakan bahwa diarahkan untuk tercapainya pemenuhan kuota pekerjaan 2% untuk instansi pemerintah dan BUMN/D dan 1% untuk perusahaan swasta yang menerima pekerja penyandang disabilitas, kemudian dibuktikan oleh implementor kebijakan dari perangkat daerah yang baru membentuk ULD Ketenagakerjaan sejak 2021 sehingga kejelasan dan konsistensi kebijakan telah tercapai namun pelaksanaannya yang cenderung belum seluruhnya mencapai target dan tujuan keseluruhan karena dengan baru dibentuknya ULD maka pelaksanaannya masih tahap awal hanya sekedar memberikan pelatihan-pelatihan semata.

b) Penggunaan Teori kausal

Penggunaan teori kausal sejatinya berdasarkan temuan lapangan tidak terlalu tampak dalam implementasi kebijakan ini karena sifatnya yang sangat teknis namun hanya terdapat hubungan kausal sebab akibat antara diberlangsukannya kebijakam pemenuhan kuota pekerja disabilitas den tingkat pengangguran penyandang disabilitas di Kota Bandung.

c) Ketepatan Alokasi Dana

Penggunaan alokasi dana untuk mendukung implementasi kebijakan melalui pembentukan ULD Ketenagakerjaan sebagai unit pendukung dianggarkan dengan memakai dana dari APBD Kota Bandung sesuai arahan pada PP No.60 Tahun 2020 dan Keputusan Walikota Bandung tentang ULD Ketenagakerjaan. Adapun alokasi dana diperuntukan untuk kegiatan pelatihan-pelatihan keterampilan kerja dan penyediaan alat bantu kerja disabilitas dan operasional lainnya.

d) Keterpaduan hirarki antar lembaga pelaksana

Berdasarkan pembacaan peraturan tertulis terkait pelaksanaan kebijakan yang tertuang secara implisit belum menjelaskan adanya keterpaduan dan sinergisasi antar lembaga pemangku kebijakan baik dari Disnaker selaku *leading sector* dengan perangkat daerah dan lembaga pemerintah lainnya yang memiliki tupoksi serupa. Adapun hanya bersifat sebagai mitra yang turut dilibatkan dalam setiap rapat seperi mengundang Balai Wyata Guna dan organisasi non pemerintahan yang termasuk dalam tenaga pendamping.

e) Aturan pelaksanaan dari lembaga pelaksana

Sejatinya melalui terbitnya Keputusan Walikota hingga Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung menjelaskan teknis pelaksanaan dari mulai tupoksi hingga monitoring dalam ULD Ketenagakerjaan yang berusaha menegakan aturan pemenuhan kuota pekerjaan untuk tenaga kerja disabilitas dimana penegaknya masih secara persuasif dengan sosialisasi dan pemberian *reward* kepada perusahaan yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bentuk penghormatan hak-hak penyandang disabilitas.

f) Perekrutan pejabat pelaksana

Perekurtan pejabat pelaksana tercermin dalam pembentukan ULD Ketenagakerjaan yang diisi oleh sumber daya manusia dari mulai Koordinator, Sekretaris, dan anggota oleh aparatur Disnaker, adapun perekrutan secara terbuka untuk pengadaan tenaga pendamping dengan penyandang disabilitas yang direkrut oleh ULD Ketenagakerjaan sebanyak lima orang didasarkan pada praktisi terkait rehabilitas dan pendampingan penyandang disabilitas.

g) Keterbukaan kepada pihak luar

Keterbukaan dari pihak luar juga ditinjau dari partisipasinya kelompok sasaran dalam mendukung implementasi kebijakan dengan turut terlibatnya sebanyak 47 perusahaan swasta hingga saat ini yang

mempekerjakan tenaga kerja disabilitas serta antusiasme penyandang disabilitas untuk ikut pelatihan keterampilan yang berkoordinasi dengan turut melibatkan dalam rapat misalnya dengan Balai Sentra Wyata Guna Bandung. Hanya saja dari 47 perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas belum seluruhnya mengisi kuota 1% penerimaa karyawan dari penyandang disabilitas walaupun sudah menerima hanya satu atau dua orang pegawai.

3) Lingkungan Kebijakan

a) Kondisi Sosial Ekonomi dan Teknologi

Masyarakat Kota Bandung relatif sudah memahami akses keterbukaan informasi secara digital melalui akses sosial media untuk mendapatkan setiap informasi termasuk adanya program-program dari pemerintah. Terkait konteks kajian dalam topik penelitian, masyarakat khususnya penyandang disabilitas mudah menerima hadirnya kebijakan pemenuhan kuota pekerja disabilitas namun belum tentu dapat sukses terlaksana karena masih terdapat hambatan-hambatan. Penyandang disabilitas yang kerap difasilitasi adanya pelatihan-pelatihan kerja namun nyatanya daya serap pada dunia kerja cenderung masih rendah. Sehingga sosialisasi menjadi perhatian khususnya kepada pemberi kerja untuk penyandang disabilitas.

b) Dukungan Publik

Pada dasarnya kebijakan yang diiringi pemberian insentif akan cenderung lebih mudah menarik dukungan publik. Terkait konteks kajian penelitian ini, ULD Ketenagakerjaan yang berada bawah naungan Disnaker sejatinya telah memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan motivasi publik untuk terlibat khususnya pada target sasaran pemberi kerja atau dari kalangan pelaku usaha dan/atau perusahaan swasta yang berdasarkan hasil monitoring dianggap telah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas diberi penghargaan, namun penghargaan yang diberikan memang masing sebatas seremonial melalui pemberian piagam penghargaan secara hormat dan simbolis. Sehingga untuk menarik dukungan publik khususnya dari kalangan pengusaha perlu dipertimbangkan untuk menghadirkan penghargaan yang sifatnya lebih material seperti agar dorongan untuk mendapatkan dukungan publik yang berpartisipasi lebih meningkat.

c) Sikap dari kelompok pemilih

Sikap kelompok pemilih yang termasuk dalam masyarakat dapat saja mempengaruhi proses implementasi kebijakan dengan hadirnya intervensi masyarakat sebagai kelompok pemilih terhadap keputusan yang diterbitkan oleh lembaga berwenang dengan maksud untuk mengubah atau menunda keputusan yang mengarah pada implementasi kebijakan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan informan bahwa intervensi atau tekanan yang berpotensi mengganggu implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerja disabilitas cenderung rendah namun dari arah ULD Ketenagakerjaan yang memberikan pelatihan berbasis kemandirian belum mengarah berbasis kompetensi kerja dan monitoring pendampingan pasca pelatihan masih reaktif rendah karena belum lama berdiri mengancam partisipasi penyandang disabilitas untuk tergabung dalam ULD Ketenagakerjaan rendah karena lebih tertarik mengambil keahlian kompetensi dari lembaga pelatihan kerja umumnya non pemerintah.

d) Komitmen keahlian pelaksana

Komitmen implementor yang termasuk apatur intitusi yang melaksanakan kebijakan harus memiliki keterampilan dalam membuat prioritas capaian dalam proses implementasi dalam merealisasikan capaian kebijakan yang telah ditetapkan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan informan bahwa komitmen pejabat aparatur yang tergabung dalam ULD Ketenagakerjaan sudah melaksanakan tugasnya sesuai aturan tertulis yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, namun karena kondisi ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung yang baru dibentuk yakni 2021 membuat kinerja cenderung lama dalam artian masih dalam tahap awal yakni hanya memberikan pelatihan dan pendampingan pada calon tenaga kerja disabilitas belum mengarah pada tahap pendampingan kepada pemberi kerja sehingga capaian 1% perusahaan untuk mempekerjakan justru diasumsikan oleh implementor “yang penting perusahaan sudah mempekerjakan 1 penyandang disabilitas” dianggap telah melaksanakan kewajiban kebijakan tersebut ditambah karena tahap awal, belum adanya *road map* pelayanan yang akan diberikan ULD Ketenagakerjaan serta kurikulum dan konten materi pelatihan yang masih belum terbuat sehingga pelatihan-pelatihan yang diberikan hanya berdasarkan momen-momen tertentu saja sesuai permintaan kelompok sasaran.



KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil ini menggambarkan bahwa implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerjaan untuk tenaga kerja disabilitas yang dianalisis dalam model implementasi kebijakan Mazmanian dan Sabatier dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Ketepatan proses implementasi kebijakan pemenuhan hak pekerja kuota 1% untuk tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Bandung telah berjalan mengingat telah terbentuknya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, namun dalam proses implementasi yang tercemrin dari pembetulan ULD yang sebenarnya masih awal dibentuk pada 2021 menjadikan fitur-fitur pelayanan yang dihadirkan ULD Ketenagakerjaan belum sepenuhnya tersedia masih terbatas pada pemberian pelatihan-pelatihan keterampilan berbasis kemandirian (diarahkan menjadi wirausaha) belum diarahkan pada pelatihan berbasis kompetensi kerja.
- 2) Saluran informasi pemahaman kebijakan kepada kelompok sasaran yang cenderung masih satu arah melalui pendamping yang berasal dari latar belakang organisasi non pemerintah yang bergerak pada isu disabilitas kemudian memberikan informasi kepada penyandang disabilitas yang tergabung dalam binaan organisasinya, belum menggunakan sarana sosial media digital secara masif untuk menyebarkan informasi terkait kewajiban pemenuhan kebijakan 1% kuota pekerjaan disabilitas.
- 3) Impelentasi yang dibelakukan perusahaan swasta masih pada pemenuhan kewajiban secara formal dengan asumsi yang penting menerima satu atau dua orang tenaga kerja disabilitas namun belum memenuhi kuota 1% dari total seluruh pegawai sebagaimana kewajiban yang diatur dalam kebijakan tersebut.
- 4) Adapun penghargaan dalam rangka menumbuhkan dorongan motivasi kepada perusahaan swasta yang menerima pekerja disabilitas telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, namun penghargaan yang diberikan berupa apresiasi formal dalam bentuk piagam penghargaan.
- 5) Faktor komitmen dan keahlian pelaksana juga menjadi sorotan mengingat terbentuknya ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung yang masih baru didirikan menaruh perhatian pada komitmen dan keahlian pelaksana dari kepengurusan ULD Ketenagakerjaan Kota Bandung yang selaku implementor melaksanakan kebijakan masih pada tahap awal dan belum diiringi adanya *roadmap* pelayanan dan pendampingan untuk calon tenaga kerja disabilitas maupun pemberi kerja serta belum adanya modul pelatihan dan kurikulum muatan materi pelatihan-pelatihan bagi penyandang disabilitas usia produktif.
- 6) Koordinasi antar kelembagaan antara Dinas Tenaga Kerja dengan perangkat daerah lainnya yang belum begitu tampak menjadikan lemahnya sinergitas kelembagaan publik secara vertikal maupun horizontal. Mengingat aspek pemenuhan hak penyandang disabilitas tidak hanya pada bidang pekerjaan saja sehingga bisa dikaitkan dengan perangkat daerah lainnya yang memiliki arah pada pemenuhan aspek hak penyandang disabilitas selain pekerjaan.
- 7) Rendahnya pendampingan untuk pemberi kerja berakibat pada belum berbanding lurusnya lulusan penyandang disabilitas yang telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan kerja dengan kebutuhan lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas, karena lingkungan kerja serta alat bantu kerja disabilitas belum sepenuhnya memadai serta rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas umumnya menerima jenis disabilitas tuna rungu dan tuna netra *low vision* sehingga jenis disabilitas lainnya masih sulit untuk diterima kerja.

Adapun rekomendasi atas temuan-temuan hasil penelitian, sebagai berikut:

- 1) Memastikan implementasi kebijakan dengan membagi peran masing-masing *stakeholder* sebagai implementor dalam bagian ULD Ketenagakerjaan terkoordinasi disertai dengan pengawasan dan monitoring secara berkala antara aparaturnya sebagai kepengurusan dan sipil masyarakat mewakili organisasi non pemerintah sebagai tenaga pendamping.
- 2) Memastikan implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan untuk penyandang disabilitas khususnya kuota 1% untuk penerimaan dan penempatan pada perusahaan swasta sesuai dengan aturan hukum yang telah ditetapkan dan melaksanakan instruksinya mengacu pada tugas dan fungsi ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan pada pasal 55 UU No. 8 Tahun 2016. PP No.60 Tahun 2020 dan Permenaker No.21 Tahun 2020.
- 3) Melaksanakan pendampingan kepada pemberi kerja untuk calon tenaga kerja disabilitas dengan menyediakan infrastruktur dasar penunjang mobilitas dasar personal yang dapat mudah diakses bagi seluruh jenis disabilitas sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja secara fisik yang rama terhadap disabilitas, serta opsi tersebut dapat dijadikan sebagai bentuk penghargaan kepada perusahaan yang telah menerima tenaga kerja disabilitas untuk diberikan fasilitas penunjang kantor yang rama penyandang disabilitas.

- 4) Membantu perusahaan selaku pemberi kerja untuk bersama melakukan asesmen kondisi calon tenaga kerja disabilitas dan kelayakan lingkungan fisik kerja berdasarkan asesmen *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) oleh *World Health Organization* (WHO) dalam bentuk diterbitkannya buku panduan umum untuk perusahaan berisikan tentang proses perekrutan hingga penempatan calon tenaga kerja disabilitas dari seluruh jenis penyandang disabilitasnya yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- 5) Melaksanakan sinergisasi tindak lanjut dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Bandung antar ULD Ketenagakerjaan dengan ULD bidang lainnya terkait pemenuhan aspek hak penyandang disabilitas agar pelaksanaan kebijakan pemenuhan kuota pekerja disabilitas dapat terintegrasi dengan program layanan ULD bidang-bidang lainnya sesuai dengan aspek-aspek pemenuhan hak penyandang disabilitas.
- 6) Memastikan penyediaan pelatihan kerja yang inklusif bagi seluruh penyandang disabilitas berdasarkan asesmen awal jenis disabilitas dan jaminan pegawai yang menjadi disabilitas karena kecelakaan kerja untuk mendapatkan perlakuan yang serupa. Serta opsi penambahan pelatihan berbasis kompetensi kerja melalui skema pemagangan untuk menambah jam terbang pengalaman calon tenaga kerja disabilitas sebelum akhirnya ditempatkan sebagai karyawan tetap diiringi paket bantuan pendampingan meliputi penyediaan dana bantuan operasional selama pelatihan, penyediaan modul tutorial, pengembangan fasilitas *career center* calon tenaga kerja disabilitas, interpreter, dan mentoring insentif bagi peserta magang tenaga kerja disabilitas.
- 7) Memberlakukan opsi subsidi iuran jaminan ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas.
- 8) Melaksanakan opsi sinergisasi dengan institusi pendidikan luar biasa (Sekolah Luar Biasa) untuk implementasi kurikulum kejuruan yang mengarah pada pengembangan kompetensi keahlian peserta didik penyandang disabilitas agar ketika kelak lulus sudah dibekali kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Emir, R., & Rizky Fatmala, U. (2017) *Menjadi Perusahaan Inklusif: Panduan praktis inklusi disabilitas untuk penyedia kerja*. Yogyakarta: Saujana Press.
- Roulstone, A., & Prideaux, S. (2012). *Understanding disability policy*. Policy Press.
- Burkhauser, R. V. (1992). *Disability Or Work: Handicap Policy Choices*.
- Feis, I. (2009). Implementasi kebijakan: Perspektif, model dan kriteria pengukurannya. *Gema Eksos*, 5(1), 218-199.
- Lumbantoruan, T. P. (2021). Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya pemenuhan hak pekerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
- Maftuhin, A. (2017). Mendefinisikan kota inklusif: Asal-usul, teori dan indikator. *Jurnal Tata Loka*, 19(2), 93-103.
- Nugroho, R. (2020). *PUBLIC POLICY 6-Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo.
- Prasetya, D., Djamhari, E. A., & Layyindah, A. (2022). Kebijakan Kuota dan Peningkatan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Kerja: Jauh Panggang dari Api?.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Triana, F. U., & Astuti, 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.
- Vukojević, B. (2016). Creswell JW: *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, London: Sage publications, 2009. *Politeia*, 6(12), 191-194.
- Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2020.