

ANALISIS IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA SERANG

Muhammad Azka Sirajulakbar¹; Rina Yulianti²; Tiwi Rizkiyani³

^{1,2,3}*Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia*
email : azkajavier21@gmail.com¹; rina.yulianti@untirta.ac.id²; tiwi.rizkiyani@untirta.ac.id³

Submitted: 28-08-2025; Accepted: 17-01-2026; Published: 04-04-2026

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan salah satu hak penyandang disabilitas yang pemenuhannya dijamin Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Provinsi Banten merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang telah mengadopsi kebijakan turunan untuk pemenuhan hak penyandang disabilitas. Kota Serang sebagai kota pertama di Provinsi Banten yang menetapkan pedoman teknis terkait hal tersebut, yakni melalui Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 mengenai Penyandang Disabilitas. Meskipun demikian, keberadaan regulasi tersebut belum mampu menjamin terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas secara optimal. Pada bidang ketenagakerjaan, ketidakpenuhan kuota kerja sebesar 2% pada sektor pemerintahan dan 1% pada sektor swasta menunjukkan masih rendahnya efektivitas implementasi kebijakan tersebut. Dengan menerapkan model implementasi kebijakan terintegrasi oleh Soren C. Winter, penelitian ini menganalisis pelaksanaan dari pemenuhan hak penyandang disabilitas pada bidang ketenagakerjaan di Kota Serang melalui pendekatan kualitatif deskriptif, guna mengidentifikasi hambatan sistemik dalam pelaksanaan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan lemahnya kelembagaan, lemahnya pengawasan, kurangnya aksesibilitas di tempat kerja, dan kurangnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam implementasi kebijakan menyebabkan sektor ketenagakerjaan belum inklusif secara komprehensif. Selain itu, stigma sosial memicu kesalahpahaman kemampuan yang menyebabkan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Pemenuhan Hak, Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Employment is one of the rights of persons with disabilities, the fulfillment of which is guaranteed by Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. Banten Province is one of the provinces in Indonesia that has adopted derivative policies to fulfill the rights of persons with disabilities. Serang City is the first city in Banten Province to establish technical guidelines related to this matter, namely through Serang Mayor Regulation Number 101 of 2021 concerning the Implementation of Regional Regulation Number 13 of 2019 concerning Persons with Disabilities. However, the existence of this regulation has not been able to guarantee the optimal fulfillment of the rights of persons with disabilities. In the employment sector, the non-fulfillment of the job quota of 2% in the government sector and 1% in the private sector indicates the still low effectiveness of the policy implementation. By applying the integrated policy implementation model by Soren C. Winter, this study analyzes the implementation of the fulfillment of the rights of persons with disabilities in the employment sector in Serang City through a descriptive qualitative approach, to identify systemic barriers to policy implementation. Research shows that weak institutions, inadequate oversight, lack of accessibility in the workplace, and the lack of involvement of people with disabilities in policy implementation have resulted in the employment sector not being comprehensively inclusive. Furthermore, social stigma fuels misconceptions about abilities, leading to discrimination in employment.

Keywords: Policy Implementation, Rights Fulfillment, Persons with Disabilities, Employment.

PENDAHULUAN

Secara internasional, sejak tahun 2006 penyandang disabilitas dijamin hak-haknya oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. Orang dengan disabilitas memiliki kondisi yang berbeda dengan standar normal individu dan seringkali dikaitkan dengan kondisi kesehatan (medis). Meskipun demikian, berdasarkan *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD)*, disabilitas tidak lagi didefinisikan semata-mata sebagai kondisi medis, melainkan sebagai hasil dari interaksi antara keterbatasan individu dengan hambatan lingkungannya. Perbedaan kondisi tersebut seharusnya tidak menghambat partisipasi penuh penyandang disabilitas untuk berpartisipasi aktif, melainkan menjadi dasar bagi pemerintah untuk menjunjung tinggi hak-hak mereka dalam suatu kebijakan.

Pada skala global, Indonesia menempati peringkat ke-125 dalam Indeks Inklusivitas Global dengan indeks sebesar 49,36 (Othring & Belonging Institute, 2021), yang tergolong rendah baik secara internasional maupun dibandingkan dengan negara-negara anggota ASEAN. Hal ini menunjukkan perlunya upaya serius dalam perlindungan dan penghormatan bagi penyandang disabilitas di Indonesia yang hak-haknya dijamin oleh negara melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hak ketenagakerjaan secara tegas termuat pada pada Pasal 11 UU Nomor 8 Tahun 2016, dimana penyandang disabilitas memiliki hak dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Namun demikian, pada kenyataannya masih sedikitnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Berikut adalah data jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2024:

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas Menurut Provinsi di Indonesia 2024

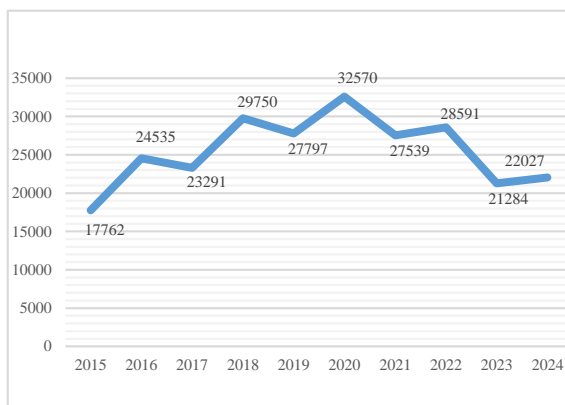
No.	Provinsi	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas (orang)
1	Jawa Barat	252
2	Jawa Tengah	197
3	Bali	139
4	Jawa Timur	102
5	Kepulauan Riau	93
6	Sumatera Utara	56
7	Lampung	44
8	Sulawesi Selatan	13
9	Banten	12

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja, 2024.

Tabel 1 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas terbesar di Indonesia, sementara Provinsi Banten memiliki 12 orang tenaga kerja disabilitas menempati peringkat kesembilan nasional.

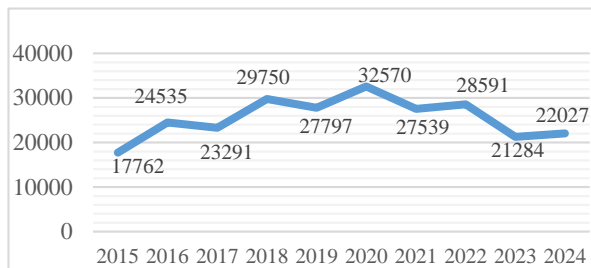
Dalam rangka menjamin terpenuhinya hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, diperlukan pengaturan lebih rinci melalui Peraturan Daerah serta kebijakan turunannya dalam melaksanakan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam ranah pemerintahan daerah. Hal ini mengingat Indonesia menganut desentralisasi sehingga terdapat kewenangan dari pemerintah daerah untuk mengkonstekstualisasikan kebijakan nasional ke dalam bentuk kebijakan lokal, hal ini terutama sebagai acuan teknis dalam pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan. Namun realitanya, belum semua daerah di Indonesia memiliki regulasi turunan tersebut. Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten merupakan provinsi di Indonesia yang telah mengadopsi regulasi turunan penyandang disabilitas, yakni Peraturan Daerah (Perda) Nomor 14 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas. Fenomena ini mencerminkan komitmen dan keseriusan Pemerintah Provinsi Banten dalam memenuhi hak-hak dari penyandang disabilitas.

Dari segi kuantitas, penyerapan tenaga kerja disabilitas di Provinsi Jawa Barat berkontribusi sekitar 26 persen secara nasional dan diakui *sebagai role model* nasional dalam pemenuhan hak pekerja disabilitas. Sedangkan, Provinsi Banten meskipun pernah menjadi bagian dari Jawa Barat, namun dalam waktu sekitar dua puluh lima tahun ini sejak memisahkan diri dari Jawa Barat tanggal 04 Oktober 2000, masih terlihat kesenjangan dalam hal penyerapan tenaga kerja disabilitas. Saat ini, Provinsi Banten sedang pada tahap penguatan regulasi dan komitmen untuk mempersempit kesenjangan tersebut. Provinsi Banten telah merumuskan Rencana Aksi Daerah (RAD) Penyandang Disabilitas periode 2025-2029 yang difokuskan pada peningkatan aksesibilitas, pendidikan, dan strategi optimalisasi penyerapan tenaga kerja di kawasan industri. Selain itu, Provinsi Banten juga meresmikan Unit Layanan



Disabilitas (ULD) di lingkungan pendidikan pada Juni 2025. Pada Agustus 2025, Provinsi Banten meraih penghargaan dari Bappenas sebagai salah satu dari 10 Pemerintah Daerah Inklusif Disabilitas Tahun 2025 atas kinerjanya dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas pada tingkat pemerintahan daerah.

Grafik 1. Populasi Penyandang Disabilitas di Provinsi Banten Tahun 2015–2024



Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan data Badan Pusat Statistik dalam publikasi Provinsi Banten dalam Angka 2015–2025.

Grafik 1 menunjukkan populasi disabilitas tampak naik turun (flukuaktif), hal ini dikarenakan adanya perubahan definisi operasional disabilitas dan perubahan instrumen survei. Tahun 2020 tercatat penyandang disabilitas dengan jumlah tertinggi di Provinsi Banten sebanyak 32.570 orang. Populasi disabilitas pada 2024 meningkat dari 21.284 pada 2023 menjadi 22.074 orang. Peningkatan jumlah penyandang disabilitas tersebut menjadi tantangan dalam memastikan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Provinsi Banten. Pada distribusinya tahun 2024, Kabupaten Lebak memiliki penyandang disabilitas paling tinggi se-Provinsi Banten.

Tabel 2. Persebaran Populasi Penyandang Disabilitas Provinsi Banten Tahun 2024

No	Kota/ Kabupaten	Jumlah (orang)	Presentase
1	Kabupaten Lebak	8.768	37%
2	Kabupaten Serang	5.495	26%
3	Kota Tangerang	3.290	14%
4	Kota Serang	1.105	7%
5	Kabupaten Pandeglang	984	4%
6	Kota Tangerang Selatan	887	4%
7	Kota Cilegon	778	4%
8	Kabupaten Tangerang	720	3%

Sumber: Diolah oleh Peneliti dari Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2025.

Tabel 2 menunjukkan bahwa Kabupaten Lebak memiliki penyandang disabilitas paling tinggi di Provinsi Banten pada 2024, yaitu sebesar 37 persen atau 8.768 orang, disusul oleh Kabupaten Serang dengan jumlah penyandang disabilitas sebanyak 5.495 orang atau sebesar 26 persen dan Kota Tangerang sebesar 14 persen atau 3.290 orang. Kota Serang memiliki proporsi penyandang disabilitas sebesar 7 persen atau 1.105 individu pada urutan

keempat. Kemudian, Kabupaten Pandeglang memiliki 984 orang penyandang disabilitas, Kota Tangerang Selatan memiliki 887 orang penyandang disabilitas, Kota Cilegon memiliki 778 orang penyandang disabilitas, dan Kabupaten Tangerang memiliki penyandang disabilitas paling sedikit di Provinsi Banten, yaitu sebanyak 720 orang.

Dari delapan kota/kabupaten di Provinsi Banten, lima diantaranya telah mengontekstualisasikan mandat Peraturan Daerah (Perda) Nomor 14 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas ke dalam peraturan daerah tingkat kota/kabupaten masing-masing.

Tabel 3. Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2025

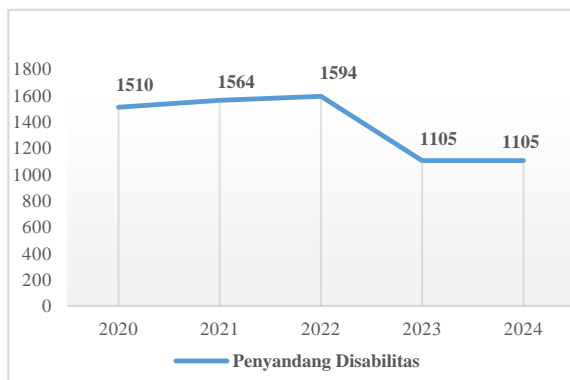
No	Kota/ Kabupaten	Peraturan Daerah	Peraturan Walikota/ Peraturan Bupati
1	Kabupaten Tangerang	Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 11 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.	-
2	Kota Serang	Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelindungan Penyandang Disabilitas.	Peraturan Walikota (Perwali) Serang Nomor 101 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas.
3	Kota Tangerang Selatan	Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 18 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.	Peraturan Walikota (Perwali) Kota Tangerang Selatan Nomor 72 Tahun 2023 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.
4	Kota Tangerang	Peraturan Daerah (Perda) Kota Tangerang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.	Peraturan Walikota (Perwali) Kota Tangerang Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Bidang Sosial bagi Penyandang Disabilitas.
5	Kota Cilegon	Peraturan Daerah (Perda) Kota Cilegon Nomor 2 Tahun 2023 tentang	-

No	Kota/ Kabupaten	Peraturan Daerah	Peraturan Walikota/ Peraturan Bupati
		Penyelenggaraan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.	
6	Kabupaten Serang	-	-
7	Kabupaten Pandeglang	-	-
8	Kabupaten Lebak	-	-

Sumber: Peneliti, 2025.

Adapun Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, dan Kabupaten Lebak belum memiliki kebijakan derivat terkait penyandang disabilitas. Kota Serang menjadi yang pertama di Provinsi Banten sejak tahun 2021 menerbitkan peraturan walikota dijadikan rujukan teknis kebijakan penanganan penyandang disabilitas. Perkembangan populasi penyandang disabilitas di Kota Serang dari 2020 hingga 2024 terakhir menunjukkan tren yang dinamis, sebagaimana ditunjukkan pada Grafik 3 berikut:

Grafik 3. Populasi Penyandang Disabilitas di Kota Serang Tahun 2020-2024



Sumber: Diolah oleh Peneliti dari Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2020-2025.

Grafik 3 menunjukkan populasi penyandang disabilitas Kota Serang menunjukkan tren peningkatan signifikan pada tahun 2020-2022, dengan jumlah 1.510, 1.564, dan 1.594, kemudian mengalami penurunan pada 2023 dengan jumlah yang sama dengan 2024, yaitu sebanyak 1.105 orang. Jumlah penyandang disabilitas usia produktif mengalami peningkatan dari tahun 2020 hingga mencapai 1.594 jiwa pada tahun 2022, kemudian menurun pada tahun 2023 dan tetap stagnan pada tahun 2024 dengan total 1.105 jiwa. Pada tahun 2023, Dinas Sosial Kota Serang mencatat 206 orang penyandang disabilitas yang memerlukan bantuan,

khususnya pekerjaan dan pelatihan keterampilan untuk mencapai kemandirian.

Pelaksanaan Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 masih dihadapkan pada berbagai kendala, khususnya dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

Pertama, pemenuhan kuota tenaga kerja sebesar 2% bagi penyandang disabilitas di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Serang belum terealisasi secara penuh. Pasal 47 Ayat (1) pada Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 secara tegas menyatakan adanya kewajiban bagi Pemerintah Daerah dan BUMD untuk memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja disabilitas paling sedikit 2% dari jumlah pegawai.

Tabel 4. Kebutuhan Formasi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Serang Tahun Anggaran 2021-2024

No	Formasi	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	Kebutuhan Umum	179	-	-	524
2	Kebutuhan Khusus Penyandang Disabilitas	3	-	-	14
3	Kebutuhan Khusus Cumlaude	-	-	-	8
Alokasi Formasi		182	-	-	546
Kuota Disabilitas		1,65%	-	-	2,56%

Sumber: Diolah Peneliti dari BKPSDM Kota Serang, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Kota Serang mengalami peningkatan sebesar 364 orang selama periode 2021–2024, sedangkan Pemerintah Kota Serang tidak membuka lowongan CPNS pada tahun 2022 dan 2023. Alokasi formasi untuk penyandang disabilitas tahun 2022 mencapai 3 orang dari total 182 formasi, sehingga persentase kuota penyandang disabilitas hanya sebesar 1,65%. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketentuan kuota minimal 2% belum tercapai dalam penyediaan alokasi formasi bagi penyandang disabilitas. Sementara itu, alokasi formasi khusus bagi penyandang disabilitas tahun 2024 mencapai 14 formasi dari total 546 formasi yang disediakan oleh OPD Pemerintah Kota Serang, atau setara 2,56% dari keseluruhan kuota. Peningkatan ini sebesar 11 formasi dibandingkan periode sebelumnya menandakan pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas secara memadai. Meskipun demikian, tidak seluruh OPD Pemerintah Kota Serang menyediakan formasi, dimana dari 34 OPD, hanya 9 OPD yang membuka formasi bagi penyandang disabilitas, adapun jabatan dengan formasi terbanyak bagi penyandang disabilitas adalah Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama, sebanyak 10 formasi, yang dialokasikan di Sekretariat Daerah Kota Serang.

Ketidakpenuhan formasi pegawai bagi penyandang disabilitas di Kota Serang tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan alokasi, tetapi juga oleh rendahnya jumlah pelamar dari kalangan tersebut. Hal ini disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Serang, yang menyatakan bahwa meskipun pemerintah telah menyediakan formasi khusus bagi penyandang disabilitas, antusiasme pelamar tetap minim (RadarBanten.co.id, 2024). Temuan serupa juga dikemukakan oleh Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Serang dalam wawancara dengan peneliti, yang menyebutkan bahwa salah satu faktor utama ketidakpenuhan kuota adalah terbenturnya calon pelamar CPNS penyandang disabilitas pada persyaratan akademik minimal D3/D4 atau S1, sehingga menimbulkan kurangnya kepercayaan diri di kalangan masyarakat disabilitas untuk melamar posisi di pemerintah daerah.

Kedua, pemenuhan kuota tenaga kerja sebesar 1% bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta besar di Kota Serang belum terealisasi secara penuh. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 47 Ayat (2) Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 yang mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Meskipun demikian, dalam praktik implementasinya, masih terdapat sejumlah perusahaan besar yang belum mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas, sebagaimana terlihat pada data berikut:

Tabel 5. Perusahaan Besar di Kota Serang Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan		
		L	P	Disabilitas
1	PT Yooshin Indonesia (Besar)	124	14	-
2	PT Sari Asih Aria Cemerlang (Besar)	106	177	-
3	PT Sinar Prapanca (Besar)	211	-	-
4	PT Sinar Ternak Sejahtera (Besar)	138	10	-
5	PT Juhdi Sakti Engineering (Besar)	145	17	1
6	PT KB Funansia Multi Finance Cabang Serang (Besar)	103	16	-
7	PT Surya Madistrindo	162	12	-
8	PT Lotte Shopping Indonesia Store 22 Serang (Besar)	76	28	-
9	PT Bravo Satria Perkasa Cabang Tangerang, Serang Banten (Besar)	212	2	-
10	PT. Advantage SCM Cabang Serang	193	5	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan besar di Kota Serang belum menerapkan

kuota 1% untuk perekrutan karyawan dari penyandang disabilitas. Dari 10 perusahaan besar yang diamati peneliti, hanya satu perusahaan, yaitu PT Juhdi Sakti Engineering, yang mempekerjakan karyawan disabilitas. Temuan ini didukung oleh hasil wawancara Peneliti dengan staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang, yang menyatakan bahwa banyak perusahaan swasta besar enggan merekrut penyandang disabilitas karena keterbatasan lingkup pekerjaan, meliputi fasilitas pendukung yang memadai hingga perlindungan terhadap diskriminasi. Selain itu, perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi mengenai penyandang disabilitas yang kompeten sesuai kebutuhan mereka, disertai minimnya pengetahuan tentang inklusifitas di tempat kerja.

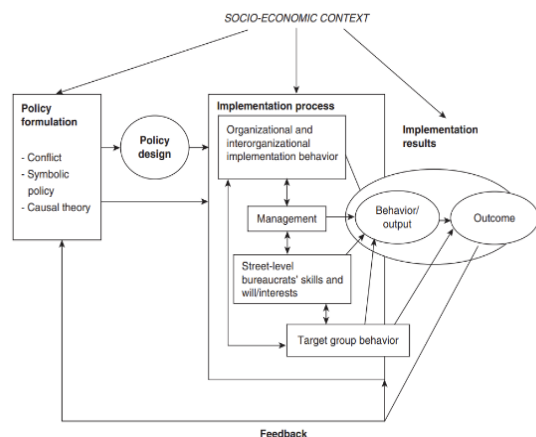
Ketiga, belum berfungsinya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang sebagai fasilitator utama dalam meningkatkan aksesibilitas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Implementasi ULD Bidang Ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kota Serang, yang menangani urusan pemerintahan daerah di sektor ketenagakerjaan. Pasal 22 pada Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 secara tegas menetapkan bahwa ULD memberikan pendampingan kepada penyandang disabilitas dan pemberi kerja guna menjamin proses rekrutmen, pelatihan kerja, penempatan, serta pengembangan karier berjalan tanpa diskriminasi. Selain itu, ULD memfasilitasi kolaborasi antara pemerintah, organisasi penyandang disabilitas, dan pelaku usaha untuk meningkatkan kompetensi kerja serta memberikan bimbingan kepada pengusaha yang merekrut penyandang disabilitas, sehingga kuota minimal 1% di perusahaan swasta dapat tercapai.

ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang belum memiliki fasilitas ruangan yang memadai. Selain itu, teridentifikasi kelemahan dalam penguatan kelembagaan ULD, meliputi kurangnya representasi keanggotaan, minimnya keterlibatan penyandang disabilitas, terbatasnya kemitraan dengan organisasi disabilitas, serta belum tersedianya tenaga pendamping profesional. Kondisi ini mengakibatkan fungsi ULD belum optimal dalam menyediakan layanan dan dukungan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, sehingga pemenuhan hak ketenagakerjaan mereka belum tercapai secara efektif.

Masalah pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang terus berlangsung meskipun telah dijamin oleh regulasi yang relevan. Isu ini berkontribusi signifikan terhadap studi Administrasi Publik karena bersifat sebagai permasalahan publik yang mencerminkan kesenjangan antara kebijakan formal dan implementasinya di lapangan. Pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas didasarkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan publik terintegrasi (*Integrated Implementation Model*) dari Soren C. Winter sebagai berikut:



Gambar 2. An Intergrated Implementation Model (Model Implementasi Kebijakan Soren C. Winter)

Sumber: Peters & Pierre, 2012.

Menurut perspektif Winter (dalam Peters & Pierre, 2012), keberhasilan implementasi suatu kebijakan dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, yakni: Perilaku hubungan antarorganisasi; Perilaku pelaksana (aparatur/birokrasi tingkat bawah); dan Perilaku kelompok sasaran.

A. Perilaku Hubungan Antar Organisasi

Proses implementasi dalam konteks perilaku hubungan antar organisasi dapat dianalisis melalui dua subdimensi utama, yakni komitmen dan koordinasi. Komitmen tercermin dalam kesepakatan kolektif mengenai stabilitas organisasi yang berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi. Koordinasi berfungsi sebagai pola relasi yang terbentuk antarorganisasi terkait, bertujuan untuk menyinkronkan pelaksanaan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2011).

Komitmen

Komitmen tersebut merujuk pada kesepakatan dalam mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 101 Tahun 2021. Dinas Sosial sebagai *leading sector* dalam pelaksanaan kebijakan karena substansi kebijakan tidak terbatas pada aspek ketenagakerjaan semata, melainkan juga mencakup pendidikan inklusif, layanan sosial, serta penyediaan aksesibilitas publik. Secara khusus, untuk pemenuhan hak ketenagakerjaan di Kota Serang, Dinas Sosial didukung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Serang.

Komitmen Dinas Sosial diwujudkan melalui penyelenggaraan beragam program bagi peningkatan keterampilan penyandang disabilitas, diantaranya pelatihan menjahit, tata boga, bengkel, serta bahasa isyarat.



Gambar 3. Pelatihan Bahasa Isyarat

Sumber: Dinas Sosial Kota Serang, 2025.

Kendala utama yang dihadapi Dinas Sosial Kota Serang, yakni rendahnya minat peserta terhadap program pelatihan, yang tercermin dari jumlah pendaftaran penyandang disabilitas yang sangat terbatas. Di samping penyelenggaraan berbagai program pelatihan bagi penyandang disabilitas, instansi tersebut juga menyediakan loket pelayanan khusus untuk mengakomodasi aspirasi dan keluhan masyarakat terkait isu sosial. Selain itu, sarana pengaduan daring telah disediakan melalui nomor telepon 112.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang berperan dalam pendampingan serta pembinaan guna menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara optimal, mencakup penyediaan lapangan kerja inklusif, pelatihan keterampilan kerja, pendampingan, akses permodalan kewirausahaan, serta akomodasi layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Komitmennya tercermin dalam penyelenggaraan forum pertemuan penyandang disabilitas dengan pelaku dunia usaha sebagai wadah pemahaman mutual antara pengusaha dan calon tenaga kerja penyandang disabilitas, selain juga dilakukan sosialisasi mengenai kewajiban perusahaan swasta dalam pemenuhan kuota kerja 1%.

Gambar 4. Forum Sosialisasi dan Diskusi bagi Penyandang Disabilitas dan Pemberi Kerja



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang, 2025.

BKPSDM Kota Serang memainkan peran krusial dalam dalam ranah Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai lembaga yang bertanggung jawab, BKPSDM Kota Serang wajib menjamin bahwa pengelolaan ASN—termasuk proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, serta pengembangan karir—bagi penyandang disabilitas dilaksanakan secara adil, inklusif, dan bebas dari diskriminasi. Komitmennya ditunjukkan melalui penyediaan kuota 2% bagi tenaga kerja disabilitas pada instansi pemerintah daerah. Pada tahun 2024, penyediaan kuota calon ASN penyandang disabilitas Kota Serang melalui Pengumuman Nomor: 810/026/PANSELDA/2024 Tentang Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Serang Tahun Anggaran 2024 yang membuka pelamar dengan kriteria formasi khusus, salah satunya adalah formasi penyandang disabilitas. Adapun persyaratan pendaftaran CPNS penyandang disabilitas mencakup: (1) Lampiran surat keterangan dari dokter rumah sakit pemerintah atau Puskesmas yang menyatakan jenis dan derajat disabilitas pelamar, serta (2) Pengajuan video singkat yang mendemonstrasikan aktivitas sehari-hari pelamar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang dilamar.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud tersebut, persyaratan video singkat aktivitas keseharian penyandang disabilitas belum sepenuhnya inklusif. Persyaratan video tersebut dapat memberatkan pendaftar disabilitas karena tidak semua penyandang disabilitas memiliki kemampuan teknis untuk merekam, mengedit, dan mengirimkan video secara mandiri tanpa bantuan orang lain, seperti penyandang disabilitas netra. Selain itu, video singkat aktivitas keseharian disabilitas tidak sepenuhnya menunjukkan pendaftar dapat bekerja dengan baik, apalagi jika pendaftar merupakan *invisible disabilities* yang tidak terlihat seperti orang dengan disabilitas. Hal ini tentunya dapat menghambat kesempatan penyandang disabilitas untuk melamar CPNS. Pada seleksi CPNS tahun 2024 di lingkungan Pemerintah Kota Serang, dari total 14 formasi jabatan yang dibuka, hanya 5 formasi yang terisi oleh peserta penyandang disabilitas, sementara 9 formasi lainnya tidak terisi. Kekosongan formasi tersebut mengindikasikan ketidakcapaian kuota penerimaan penyandang disabilitas di OPD Kota Serang.

Beberapa informan penyandang disabilitas menyatakan bahwa kebijakan pemenuhan kuota kerja bagi disabilitas belum terealisasi secara penuh. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan dinilai kurang mendapat tindak lanjut yang memadai menyebabkan turunnnya motivasi partisipasi penyandang disabilitas. Meskipun komitmen dinas-dinas terkait di Kota Serang telah terwujud melalui berbagai program dan kegiatan, implementasinya belum optimal.

Dengan demikian, terdapat pembagian peran yang jelas antar OPD sesuai dengan tugas pokok dan

fungsinya. Meskipun demikian, pelaksanaan kebijakan dihadapkan pada beberapa hambatan, khususnya rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam program pelatihan. Hal ini disebabkan oleh minimnya dukungan pasca-pelatihan serta kurangnya relevansi materi pelatihan dengan peluang kerja riil di pasar tenaga kerja.

Koordinasi Antar Organisasi

Koordinasi antarorganisasi memainkan peran krusial dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang, mengingat keterlibatan berbagai entitas organisasi sebagai pendukung pelaksanaan, dimana melibatkan beragam perangkat daerah, yayasan, serta komunitas penyandang disabilitas.

Dinas Sosial Kota Serang secara khusus menitikberatkan upaya pemberdayaan dalam berbagai program pelatihan, namun inisiatif tersebut belum terintegrasi secara optimal dengan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta BKPSDM Kota Serang. Pada sisi lain, organisasi dan yayasan yang menaungi penyandang disabilitas hanya melakukan koordinasi sporadis dengan pemerintah daerah, terutama pada momen tertentu.

Secara kelembagaan, koordinasi antar OPD telah berlangsung sesuai dengan tupoksi masing-masing. Namun, keterkaitan lintas sektor masih lemah, khususnya dalam membangun kolaborasi dengan perusahaan swasta yang kerap menerapkan regulasi internal yang berbeda dengan kebijakan pemerintah sehingga menghambat upaya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Kondisi tersebut mengakibatkan implementasi kebijakan inklusif belum optimal di tingkat lapangan. Selain itu, koordinasi antarpihak belum berjalan secara optimal karena masing-masing instansi masih menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) secara mandiri, sehingga proses koordinasi hanya bersifat reaktif mengikuti kebutuhan mendesak. Kondisi ini disebabkan oleh ketidakhadiran tim khusus yang dibentuk melalui dokumen resmi berwatak mengikat, seperti Surat Keputusan (SK) Tim *Task Force* sehingga tidak terdapat mekanisme koordinasi formal antarinstansi di Kota Serang.

ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang perannya belum optimal sehingga ULD belum dikenal secara luas, bahkan di kalangan penyandang disabilitas sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi ULD tersebut sebagai jembatan koordinasi dan fasilitator ketenagakerjaan belum memberikan dampak signifikan.

A. Perilaku Implementor (Aparat/Birokrat) Tingkat Bawah

Perilaku implementor merujuk pada tindakan konkret para implementor kebijakan di lapangan dalam menerjemahkan dan mengeksekusi kebijakan. Tindakan tersebut menunjukkan tingkat

pemahaman, penerimaan, dan pelaksanaan kebijakan selaras dengan pedoman yang berlaku. *Street level bureaucrats* sering kali melakukan pengambilan keputusan diskresioner yang krusial melalui interaksi langsung dengan masyarakat, sehingga persepsi publik terhadap kebijakan publik cenderung tidak didasarkan pada rumusan formal dalam regulasi, melainkan pada interpretasi dan penyampaian oleh aparatur tersebut (Peters & Pierre, 2012). Subdimensi perilaku ini mengeksplorasi peran kontrol organisasi dalam membentuk komitmen institusional, etos kerja sebagai pendorong motivasi pelaksanaan, serta norma-norma yang berfungsi sebagai panduan dalam proses implementasi. Dimensi ini mencakup tiga subdimensi utama, yaitu: Kontrol organisasi; Etos kerja; dan Norma-norma profesionalisme.

Kontrol Organisasi

Kontrol organisasi sebagai tahap krusial dalam proses implementasi kebijakan untuk memastikan keselarasan kegiatan dengan rencana dan target yang telah dirumuskan. Kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang telah dilaksanakan selaras dengan regulasi yang ada, meliputi adanya ketentuan pemerintah pusat yang mengamanatkan kuota kerja minimal 2% bagi penyandang disabilitas di sektor swasta didukung oleh kerangka hukum daerah, yakni di Kota Serang terdapat Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 13 Tahun 2019, serta Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 sebagai turunannya.

Di samping kepatuhan terhadap regulasi, elemen integral dari kontrol organisasi adalah pengawasan. Pengawasan kebijakan ini dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Serang melalui pemantauan berkelanjutan dari program dan pelatihan yang ditujukan bagi penyandang disabilitas, guna menjamin konformitas dengan peraturan perundang-undangan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang lebih difokuskan pada pembinaan, dengan pengawasan komprehensif berada di bawah wewenang Pemerintah Provinsi Banten.

Pada aspek kepegawaian, mekanisme rekrutmen ASN melalui formasi khusus penyandang disabilitas dikoordinasikan secara nasional oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Peran BKPSDM Kota Serang terbatas pada tindak lanjut hasil seleksi, tanpa kewenangan penuh atas proses pengawasan pendaftaran sejak tahap awal. Dengan demikian, kontrol organisasi dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang telah berjalan sesuai dengan ketentuan, meskipun terdapat variasi peran dan delimitasi kewenangan antar instansi terkait.

Etos Kerja

Etos kerja didefinisikan sebagai perilaku yang

berakar pada integritas mental individu maupun kelompok, yang diwujudkan dalam karakteristik. Dalam konteks implementasi kebijakan publik, etos kerja memainkan peran krusial karena variasi tingkat etos kerja di antara pegawai individu.

Pegawai Dinas Sosial Kota Serang menunjukkan heterogenitas etos kerja, dimana sebagian pegawai menampilkan semangat dan konsistensi yang tinggi, sementara yang lain mengalami fluktuasi motivasi pada periode tertentu. Meskipun demikian, Dinas Sosial, sebagai entitas garis depan dalam penanganan isu sosial, terus berupaya secara maksimal untuk melaksanakan tugas..

Sebaliknya, etos kerja di Disnakertrans Kota Serang lebih ditekankan pada aspek disiplin kepegawaian. Penilaian disiplin pegawai merupakan wewenang kepala bidang. Namun, terdapat dukungan silang antar pegawai untuk menutupi kekosongan tugas, kondisi tersebut tidak dianggap sebagai hambatan signifikan. Adanya dukungan antar pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan kelancaran kegiatan.

BKPSDM Kota Serang menerapkan pendekatan pembentukan tim kerja untuk pelaksanaan program. Setiap anggota tim melaksanakan tupoksi masing-masing dengan eratnya koordinasi, tanpa adanya persepsi ketidakadilan. Fenomena ini mengindikasikan etos kerja yang relatif optimal di BKPSDM, yang didukung oleh kolaborasi solid antar pegawai.

Kendala yang berkaitan dengan etos kerja dapat diatasi melalui solusi dalam rapat internal masing-masing OPD sehingga setiap unit kerja memperoleh kesempatan untuk melakukan evaluasi terkait hambatan, mengidentifikasi solusi alternatif, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang realistis dan dapat dilaksanakan. Pendekatan ini juga berkontribusi terhadap peningkatan koordinasi antarpegawai serta menjamin kelancaran implementasi sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Norma-Norma Profesionalisme

Norma menjadi pedoman profesionalisme organisasi guna mencapai tujuan. Profesionalisme tersebut tidak terbatas pada aspek managerial, melainkan mencakup penyediaan fasilitas pendukung dalam memfasilitasi aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.

Dinas Sosial Kota Serang telah menyediakan fasilitas berupa *ramp* (jalan landai) serta area parkir khusus penyandang disabilitas. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal karena sering kali dimanfaatkan masyarakat umum ketika lahan parkir lainnya mengalami kepenuhan.

Gambar 5. Parkir Disabilitas yang dipakai Masyarakat Umum



Sumber : Peneliti, 2025.

Ketersediaan fasilitas di Disnakertrans Kota Serang belum sepenuhnya memenuhi ketentuan regulasi, khususnya terkait kewajiban penyediaan *ramp* (jalan landai) dan sarana aksesibilitas lainnya. Meskipun demikian, Disnakertrans Kota Serang telah menyediakan ruang konsultasi khusus bagi penyandang disabilitas.

BKPSDM Kota Serang menekankan peran utamanya pada pembinaan dan persiapan penyandang disabilitas agar mampu berkompetisi di sektor pemerintahan. Walaupun BKPSDM bukan instansi yang memberikan pelayanan langsung kepada penyandang disabilitas, fasilitas pendukung seperti komputer, ruang kerja, dan ruang rapat telah disediakan untuk kegiatan.

Dukungan fasilitas juga berasal dari organisasi penyandang disabilitas di Kota Serang dalam penyediaan kendaraan bermotor yang dirakit secara khusus untuk penyandang disabilitas guna mendukung mobilitas dan operasional anggotanya.

Gambar 6. Kendaraan Khusus Disabilitas



Sumber: Peneliti, 2025.

Fasilitas tersebut diharapkan dapat memperluas akses terhadap peluang kerja sekaligus mendukung kemandirian. Dari perspektif profesionalisme aparatur, seluruh kegiatan program telah dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) tanpa terdapat tumpang

tindih, termasuk keterlibatan pegawai disabilitas yang diperlakukan secara setara dengan pegawai lainnya. Pada pelaksanaan tugas, dukungan mutual antarpegawai menjadi elemen krusial untuk memastikan kelancaran program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

B. Perilaku Kelompok Sasaran

Perilaku kelompok sasaran merujuk pada respon yang diperlihatkan oleh penerima atau pihak yang terdampak langsung dari kebijakan. Kelompok sasaran memainkan peran krusial tidak hanya dalam menentukan dampak kebijakan tersebut, tetapi juga dalam memengaruhi perilaku birokrat tingkat bawah melalui tindakan positif maupun negatif warga negara dalam partisipasi produksi layanan publik, mulai dari respons afirmatif terhadap kebijakan hingga respon negatif yang menjadi dasar evaluasi kebijakan selanjutnya (Peters & Pierre, 2012). Dalam dimensi ini mencakup dua sub dimensi, yaitu: Respon positif; dan Respon negatif.

Respon Positif

Respon positif terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang tercermin dari tingginya antusiasme dan partisipasi mereka dalam beragam kegiatan pelatihan serta sosialisasi dari pemerintah daerah. Sebagai contoh, Dinas Sosial Kota Serang secara berkala menyelenggarakan pelatihan membaca Braille dengan melibatkan organisasi penyandang disabilitas, seperti Pertuni (Persatuan Tunanetra Indonesia).

Gambar 7. Pelatihan Membaca Braille



Sumber: Dinas Sosial Kota Serang, 2025.

Pelatihan oleh Dinas Sosial Kota Serang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian dan daya saing penyandang disabilitas. Meskipun demikian, implementasinya masih terbatas, umumnya hanya satu kali setahun disebabkan oleh kendala anggaran.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang turut berkontribusi melalui sosialisasi kebijakan kuota 1% di sektor swasta. Upaya ini direalisasikan melalui kolaborasi dengan perusahaan ritel seperti Indomaret dan Alfamart, serta PT Park World Indonesia. Namun, pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan oleh instansi tersebut belum bersifat

konsisten dan hanya dilakukan dengan frekuensi terbatas, sehingga peningkatan kompetensi serta peluang kerja penyandang disabilitas masih kurang optimal.

BKPSDM Kota Serang menerapkan pendekatan yang berbeda dengan mengoptimalkan media sosial untuk menyebarkan informasi mengenai formasi ASN, yakni melalui situs *website* resmi BKPSDM Kota Serang (<https://bkpsdm.serangkota.go.id/>) serta akun *Instagram* resmi (@bkpsdmkotaserang). Namun, implementasi kebijakan kuota 2% di instansi pemerintahan masih dihadapkan pada berbagai kendala, antara lain keterbatasan jumlah formasi yang tersedia relatif terhadap tingginya jumlah pendaftar, dan minimnya kesesuaian formasi dengan keragaman kebutuhan disabilitas.

Respon Negatif

Reaksi negatif terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang terutama disebabkan oleh persepsi bahwa pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Kritik utama yang muncul meliputi keterbatasan aksesibilitas, minimnya fasilitas pendukung seperti *guiding block*, serta rendahnya realisasi kuota perekrutan sebesar 2% di sektor swasta dan 1% di sektor pemerintahan. Selain itu, terdapat tuntutan agar pemerintah tidak hanya menetapkan kuota, melainkan juga melibatkan penyandang disabilitas secara aktif dalam proses formulasi dan implementasi kebijakan.

Kurangnya sosialisasi dan pemahaman masyarakat mengenai regulasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas semakin memperkuat persepsi bahwa kebijakan tersebut masih kurang inklusif. Sebagai respon, Pemerintah Kota Serang melalui Dinas Sosial menyediakan mekanisme penampung kritik dan saran, termasuk layanan pengaduan publik seperti call center 112; namun, belum tersedia sistem khusus yang bersifat rutin dan terstruktur untuk mengakomodasi aspirasi penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang memfasilitasi forum dialog antara penyandang disabilitas dan perwakilan perusahaan guna menyampaikan keluhan, membahas hambatan, serta membuka peluang akses kerja. Melalui forum ini, penyandang disabilitas juga dapat bertukar informasi mengenai lowongan pekerjaan, baik melalui saluran pemerintah maupun jaringan komunitas disabilitas.

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan analisis dengan menerapkan model implementasi kebijakan terintegrasi dari Soren C. Winter, temuan utama penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Temuan Penelitian

Dimensi	Temuan Penelitian
Perilaku Hubungan Antar Organisasi	<p>Lemahnya Kelembagaan</p> <p>a. Komitmen OPD masih didominasi oleh arahan dari instansi pusat (Kementerian Sosial, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia), tanpa didukung oleh inisiatif lokal yang substansial.</p> <p>b. Koordinasi antar-OPD terbatas pada kegiatan internal masing-masing unit, tanpa adanya forum atau mekanisme kolaboratif lintas dinas yang terstruktur.</p>
Perilaku Implementasi (Aparat/Birokrasi) Tingkat Bawah	<p>Lemahnya Pengawasan</p> <p>a. Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang belum beroperasi, sehingga pengawasan terhadap implementasi kebijakan terkait mengalami ketidakefektifan.</p> <p>b. Sebagian besar perusahaan swasta di Kota Serang belum menerapkan kebijakan penempatan kerja bagi penyandang disabilitas, disebabkan oleh ketiadaan posisi khusus untuk kelompok tersebut dalam struktur penempatan kerja.</p> <p>Kurangnya Aksesibilitas bagi Disabilitas</p> <p>Fasilitas aksesibilitas bagi penyandang disabilitas belum tersedia secara menyeluruh di seluruh OPD maupun perusahaan swasta.</p>
Perilaku Kelompok Sasaran	<p>Kurangnya Keterlibatan Penyandang Disabilitas dalam Implementasi Kebijakan</p> <p>1. Kelompok sasaran menyatakan antusiasme terhadap kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang; namun, penyebaran informasi terkait kebijakan tersebut belum bersifat masif.</p> <p>2. Rendahnya minat penyandang disabilitas dalam pelatihan dikarenakan kurangnya dukungan pasca pelatihan tersebut dan kurang relevannya dengan peluang kerja nyata.</p> <p>3. Kuota penempatan tenaga kerja sebesar 2% untuk penyandang disabilitas di OPD Kota Serang belum tercapai.</p> <p>4. Kuota penempatan tenaga kerja sebesar 1% untuk penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Serang belum tercapai.</p> <p>5. Belum tersedia sistem khusus untuk menampung aspirasi penyandang disabilitas.</p>
	Temuan Lain

Dimensi	Temuan Penelitian
Stigma Sosial	Pandangan bahwa disabilitas masih dilihat sebagai masalah kesehatan, bukan sebagai isu hak asasi manusia menyebabkan penyandang disabilitas seringkali dipandang sebagai individu yang tidak mampu dalam struktur sosial, salah satunya dalam hal pekerjaan. Kesalahpahaman mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas menyebabkan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan.

Sumber: Analisis Peneliti, 2025.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang belum berjalan secara optimal, sebagaimana dievaluasi melalui model implementasi kebijakan Soren C. Winter. Model tersebut mencakup tiga dimensi utama, yakni: (1) Perilaku hubungan antarorganisasi, (2) Perilaku implementor tingkat bawah (aparatur/birokrat), dan (3) Perilaku kelompok sasaran.

Pada dimensi perilaku hubungan antar organisasi, secara keseluruhan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang belum terimplementasi secara optimal dikarenakan lemahnya kelembagaan yang ditunjukkan dengan belum kuatnya inisiatif lokal dan belum adanya kolaborasi lintas sektor.

Pada dimensi perilaku pelaksana (aparatur birokrat tingkat bawah), pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang secara keseluruhan belum tercapai secara optimal. Hal ini disebabkan oleh lemahnya mekanisme pengawasan serta terbatasnya aksesibilitas fasilitas bagi penyandang disabilitas. Pengawasan terhadap implementasi kebijakan disabilitas di Kota Serang masih dinilai belum dilakukan secara masif dan komprehensif. Belum beroperasinya ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang mengakibatkan pengawasan menjadi tidak optimal. Sementara itu, fasilitas aksesibilitas bagi penyandang disabilitas belum tersedia di seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Serang dan perusahaan (swasta) di Kota Serang sehingga belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pelayanan yang inklusif.

Pada dimensi perilaku kelompok sasaran, secara keseluruhan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Serang belum terimplementasi secara optimal dikarenakan kurangnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam implementasi kebijakan. Persyaratan penerimaan CPNS salah satunya mensyaratkan video aktivitas keseharian penyandang disabilitas yang dianggap belum inklusif. Selain itu, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas terkait bagi penyandang

disabilitas sifatnya tidak berkelanjutan dan kurangnya dukungan pasca pelatihan dikarenakan program pelatihan yang terbatas dan tidak adanya fasilitasi lanjutan untuk pengembangan keterampilan sehingga menghambat daya saing di dunia kerja dan menyebabkan kesulitan untuk mandiri. Kuota penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebesar 2% pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan 1% pada perusahaan swasta belum tercapai.

Temuan lain pada stigma sosial, dimana masih terdapat pandangan bahwa disabilitas dilihat sebagai masalah kesehatan, bukan sebagai isu hak asasi manusia. Hal ini menyebabkan penyandang disabilitas seringkali dipandang sebagai individu yang tidak mampu dalam struktur sosial, salah satunya dalam hal pekerjaan. Kesalahpahaman mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas menyebabkan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan merugikan penyandang disabilitas karena hak ketenagakerjaannya tidak terpenuhi.

Keterbatasan kapasitas pemerintah diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang menyebabkan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas belum mencapai tingkat optimal. Lemahnya kelembagaan, koordinasi, serta pengawasan, disertai minimnya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas—yang salah satunya disebabkan oleh keterbatasan anggaran Pemerintah Kota Serang—menjadi hambatan utama dalam optimalisasi pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Secara keseluruhan, kebijakan tersebut belum mampu mewujudkan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merekomendasikan langkah-langkah strategis guna memperkuat implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang.

Pertama, penguatan regulasi dan pengawasan. Penguatan regulasi dapat dilakukan dengan membentuk Tim khusus lintas sektor yang melibatkan disabilitas agar memastikan bahwa setiap peraturan teknis yang disusun dan diimplementasikan harus selaras dengan kebutuhan aktual di lapangan. Pengawasan terhadap pelaksanaannya dapat dilakukan melalui Unit Layanan Disiplin (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang, sehingga optimalisasi dan pengoperasian penuh ULD tersebut perlu segera dilaksanakan. Selain itu, penegakan sanksi administratif diperlukan terhadap dinas pemerintah, perusahaan, maupun entitas swasta yang tidak mematuhi ketentuan kuota penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Serang Nomor 101 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 13 Tahun 2019 mengenai Penyandang

Disabilitas. Sanksi tersebut mencakup: (1) Teguran tertulis; (2) Penghentian kegiatan operasional; (3) Pembekuan izin usaha; dan (4) Pencabutan izin usaha.

Kedua, penguatan kelembagaan. Perlu adanya integrasi layanan disabilitas dalam ketenagakerjaan melalui ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Serang Untuk menynergikan program-program terkait, mencegah tumpang tindih kewenangan, serta mempercepat pencapaian tujuan kebijakan. Selain itu, diperlukan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan, meliputi pemerintah, sektor swasta, masyarakat, dan penyandang disabilitas, dalam mendukung implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang, terutama terkait stigma sosial pada penyandang disabilitas.

Ketiga, peningkatan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di Kota Serang terutama di lingkungan tempat kerja, baik di lingkungan OPD maupun di perusahaan (swasta). Selain itu, Pemerintah Kota Serang perlu memprioritaskan anggaran yang inklusif dengan mempertimbangkan kebutuhan disabilitas, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan karena mengingat keterbatasan kemampuan finansial sering menjadi alasan terkendalanya pemenuhan hak-hak disabilitas. Langkah ini merupakan upaya pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sekaligus jaminan terhadap penyediaan pelayanan publik yang setara, inklusif, dan selaras dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdoellah, A. Y., & Rusfiana, Y. (2016). *Teori & Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Agustino, L. (2019). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang. (19 Agustus 2024). *Pengumuman Nomor: 810/026/PANSELDA/2024 Tentang Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Serang Tahun Anggaran 2024*. Serang.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang. (10 Januari 2025). *Pengumuman Nomor: 810/003-Panselda/2025 Tentang Hasil Integrasi Nilai SKD - SKB Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Lingkungan Pemerintah Kota Serang Tahun Anggaran 2024*. Serang.
- Badan Pusat Statistik Kota Serang. (2024). *Kota Serang Dalam Angka 2024*.
Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2024). *Provinsi Banten Dalam Angka 2024*.
- BagusNews.co. (20 Juli 2023). *Penyandang Disabilitas di Kota Serang Sulit Mendapat Pekerjaan*.<https://bagusnews.co/2023/07/20/penyandang-disabilitas-di-kota-serang-sulit-mendapat-pekerjaan/>
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denhardt, R., & Denhardt, J. (2015). *The New Public Service: Serving, Not Steering (Fourth Edition)*. New York: Routledge.
- Department of Economic and Social Affairs. (2024). *Disability and Development Report 2024*. United Nations.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, N. (2018). *Public Administration and Public Affair*. New York: Routledge.
- Irawan, P. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: FISIP Universitas Indonesia.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed). USA: Sage Publications.
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Othering & Belonging Institute. (2021). *2020 Inclusiveness Index: Measuring Global Inclusion and Marginality*. University of California, Berkeley.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (2012). *The Sage Handbook of Public Administration*. London: SAGE Publications.
- Pratama, Aldi Budi. (2018). *Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Serang*. (Skripsi). Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- RadarBanten.co.id (12 November 2024). *112 Formasi CPNS Pemkot Serang Kosong Pelamar*.<https://www.radarbanten.co.id/2024/11/12/112-formasi-cpns-pemkot-serang-kosong-pelamar/>
- Subarsono, AG. (2012). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Regulasi

- Pemerintah Republik Indonesia. (2016). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Jakarta.
- Gubernur Banten (2019). *Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas*. Serang.

- Walikota Serang. (2019). *Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas*. Serang.
- Walikota Serang (2021). *Peraturan Walikota Nomor 101 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas*. Serang.