

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah No. 4 tahun 2012 menegaskan bahwa difabel merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Mereka juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pada pasal 6 dijelaskan bahwa setiap disable berhak memperoleh:

- a. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- b. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya;
- c. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- d. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;
- e. Rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial;
- f. Hak yang sama untuk menumbuh kembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi disabel anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Pada prakteknya penyandang disabilitas memang diberikan hak-hak tersebut. Hak atas pendidikan, hak atas pekerjaan sesuai kecacatan, aksesibilitas, dan yang lainnya. Akan tetapi hak tersebut semata mata difasilitasi oleh pemerintah tanpa ada pengarahan kepada penyandang difabel dan masyarakat keluarga penyandang difabel itu sendiri. Contohnya dalam praktek informasi pekerjaan yang diberikan pemerintah

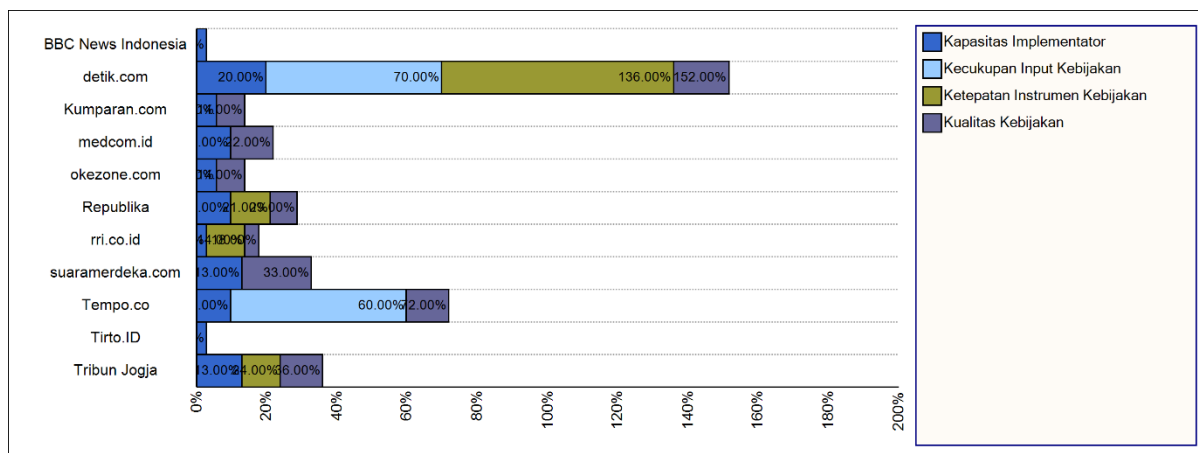
berupa brosur, informasi melalui portal berita dan media sosial. Pemerintah sekedar memberikan informasi bahwa sedang ada lowongan pekerjaan dan lokasi rekrutmen. Akan tetapi minimnya sosialisasi dari pemerintah tentang pelatihan kerja dan sertifikasi difabel yang pada akhirnya membuat para penyandang disabilitas sulit untuk bersaing dalam memperoleh pekerjaan.

Para difabel membutuhkan bantuan dan respon positif dari masyarakat untuk berkembang, tetapi mereka justru mendapatkan perlakuan berbeda dari masyarakat. Umumnya masyarakat menghindari penyandang disabilitas dari kehidupan mereka. Alasannya sederhana, karena mereka tidak ingin mendapatkan efek negatif dari kemunculan penyandang disabilitas dalam kehidupan mereka seperti sumber aib, dikucilkan dalam pergaulan, dan permasalahan lainnya.

Penyerataan bagi difabel merupakan sasaran atas kebijakan yang penting untuk di laksanakan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, agar tidak ada diskriminasi dan kesamaan hak terutama dalam aksesibilitas mendapatkan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Mengingat angka penyandang disabilitas setiap tahunnya meningkat hingga tahun 2019 mencapai angka 29.025 jiwa di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sangat minimnya penyaluran ataupun penerimaan tenaga kerja difabel menambah daftar kelam terhadap implementasi kinerja pemerintah yang seharusnya dapat mengakomodir hal tersebut melalui peraturan daerah yang sudah di tetapkan.

Grafik 4.1

Analisis media online. Sumber: Crosstab Query With Nvivo 12 Plus



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Berdasarkan grafik 4.1 di atas, dapat diuraikan berdasarkan beberapa kategori. Pertama Kapasitas Implementator, yang merupakan pelaksana kebijakan tersebut dan seharusnya menjadi garda terdepan dalam setiap kegiatan dan pelaksanaan program serta pelaksanaan pelatihan bagi penyandang disabilitas agar siap menghadapi dunia kerja yang lebih kompetitif. Namun hal tersebut tidak berjalan dengan maksimal, dirilis dari 11 media massa nasional menyatakan bahwa keterlibatan implementator yakni Pemerintah dalam implementasi kebijakan tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal tersebut ditengarai karena pelaksana yang ditugaskan tidak memiliki kapasitas yang mumpuni untuk mengelola sebuah program yang tujuannya dapat berdampak positif bagi penyandang disabilitas.

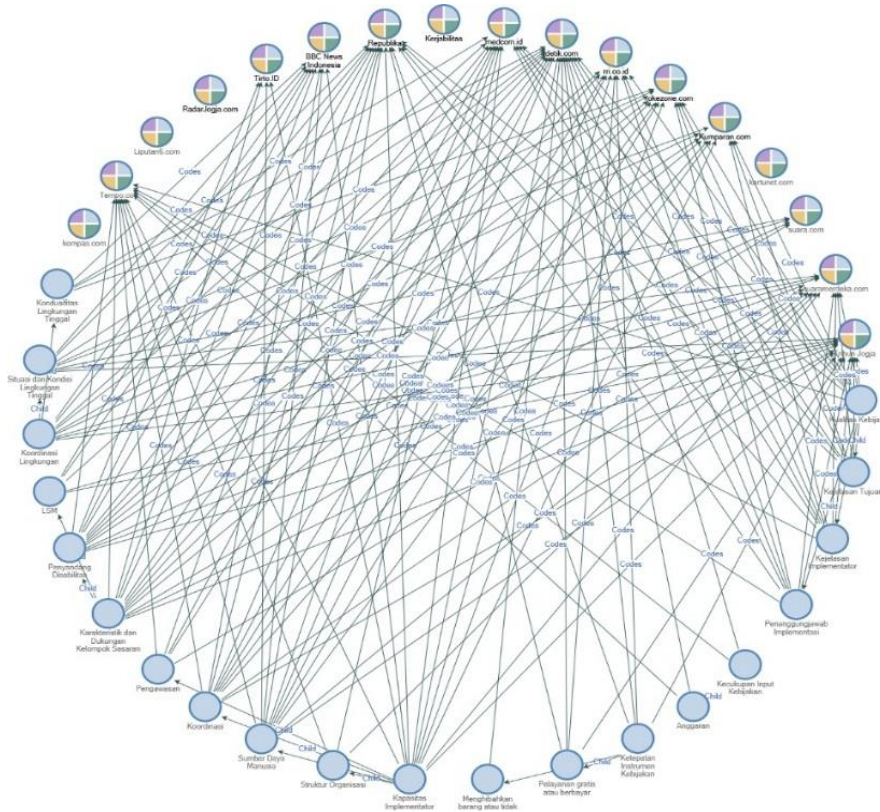
Kedua, Pemerintah DIY cukup berbangga hati karena Perda no 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan peraturan daerah pertama yang mengakomodir penyandang disabilitas. Hal tersebut dapat dilihat bagaimana Pemerintah DIY fokus kepada kualitas kebijakan yang mencapai angka 152%, kemudian ketepatan instrument kebijakan yang mencapai

136%, kemudian kecukupan input kebijakan yang berkaitan dengan anggaran mencapai 70%. Hal tersebut menandakan bahwa Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta memperhatikan konsep dan draf awal yang ada di dalam peraturan daerah tersebut.

Namun hal tersebut menjadi catatan kritis, ketika Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta hanya berfokus bagaimana menyusun sebuah draf peraturan daerah yang bagus namun mengesampingkan program-program yang seharusnya dilaksanakan, kemudian tidak menempatkan diri sebagai implementator yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang sesuai agar setiap program dan kegiatan dalam pemenuhan aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas bisa berjalan optimal.

Dari beberapa catatan di atas menjadi catatan kritis dan perhatian khusus Pemerintah Daerah sebagai penanggung jawab dan implementator atas kebijakan tersebut seharusnya dapat mengakomodir para disabel sesuai dengan mandat yang telah di setujui di dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Gambar 4.1: *Project Map Analysis by Nvivo 12 Plus*



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Berdasarkan Gambar 5 *Project Map* di atas menunjukkan bahwa beberapa website dan portal berita nasional cukup banyak menyoroti atas permasalahan yang terjadi terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya terkait dengan aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi para disabel. Media yang paling banyak menyaring informan terkait permasalahan tersebut adalah Detik.com, Republika, Tempo, dan Tribun Jogja yang menyatakan bahwa keterpedulian terhadap penyandang disabilitas hari ini baru sebatas konsep dan peraturan saja, namun secara konkrit bagaimana mengakomodir dan memberikan fasilitas yang layak kepada para disabel masih sangat minim.

Seperti yang dilansir pada laman berita Tempo.com yang memberikan gambaran bahwa penyandang disabilitas seperti dijadikan objek atas peraturan yang dibuat guna bertambahnya pengeluaran Negara yang di salurkan ke Daerah, namun pada bagian terpenting dimana seharusnya para disabel sebagai subjek yang harus disejahterakan sesuai dengan mandat peraturan yang telah di sahkan namun itu tidak terlaksana dengan sebagaimana mestinya.

Dalam rangka memenuhi hak-hak disabilitas khususnya dalam mendapatkan pekerjaan di rilis melalui TribunJogja.com, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Dinas Sosial maupun kerjasama dengan Dinas yang lain telah melakukan sejumlah upaya berupa pendidikan, pelatihan dan penyaluran kerja, namun hal tersebut dibutuhkan bantuan melalui lembaga LSM yang memiliki perhatian lebih kepada difabel yaitu melalui Loka Bina Karya. Manfaat dan tujuan dari Loka Bina Karya adalah:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan dan rehabilitasi sosial kepada penyandang cacat
- 2) Memfasilitasi usaha kesejahteraan sosial
- 3) Menyelenggarakan pelayanan dan rehabilitasi sosial meliputi penyuluhan dan bimbingan sosial, peletihan ketrampilan kerja, penyaluran dan bimbingan lanjut
- 4) Menyelenggarakan kegiatan usaha ekonomis produktif yang bersifat kooperatif.

Penyelenggaraan kegiatan Loka Bina Karya (LBK) dilaksanakan selama 3 bulan dengan jumlah peserta untuk 5 LBK 75 orang (masing-masing LBK 15 Orang) Selama mengikuti kegiatan di LBK para peserta mendapatkan fasilitas konsumsi, kelengkapan peserta tempat menginap perlengkapan mandi biaya kesehatan bahan

dan alat untuk praktek ketrampilan uang transport dan paket bantuan stimulant. Adapun kegiatan yang di laksanakan oleh LBK yaitu:

- 1) Rekrutmen (Pendekatan awal, Motivasi, Seleksi)
- 2) Assesmen (Pencandran terhadap penca untuk mengetahui kemampuan fisik, sosial, Psikologis, ketrampilan, minat dan bakat)
- 3) Bimbingan mental dan sosial
- 4) Ketrampilan dan usaha/kerja yang pernah dilatihkan meliputi: ketrampilan Jahit bordir, pertukangan kayu, las, anyam-anyaman, kerajinan kulit, sablon dan batik.

Instansi lembaga terkait yang dilibatkan dalam penyelenggaraan kegiatan di LBK disamping Dinas Sosial Provinsi DIY sebagai leading sector, adalah; Kelompok Latihan Kerja/Balai Latihan Kerja; Dinas Tenaga Kerja; Dinas Perindustrian; Puskesmas; Kecamatan dan Tenaga Ahli/Swasta.

Selain melalui LBK yang dikoordinatori oleh Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta juga memberikan serangkaian pelatihan kepada disabel untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para penyandang disabilitas, meliputi pelatihan kerja; Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri; dan Pelatihan Teknis (contohnya: bordir dan jahit).

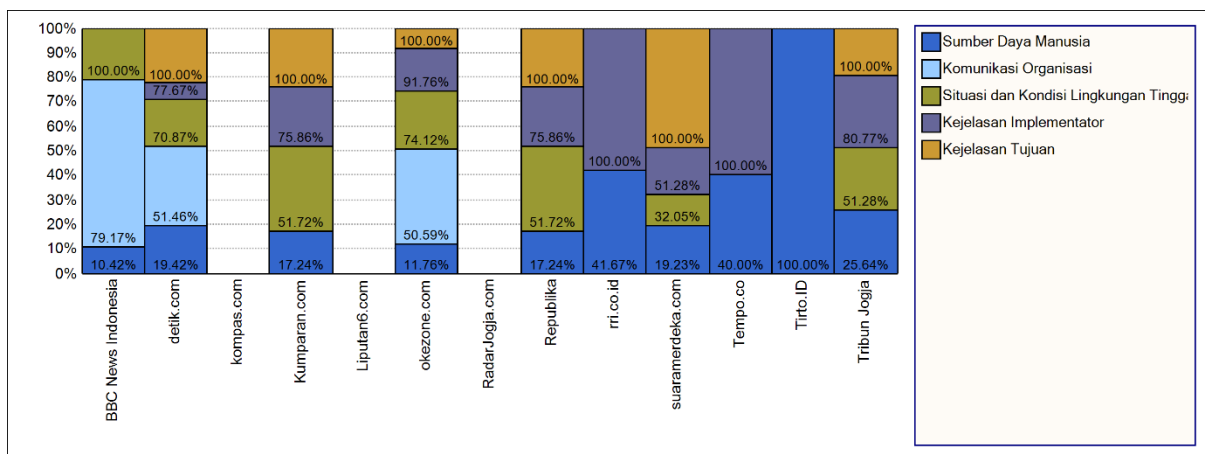
Jenis pelatihan yang diberikan kepada disabel dan program-program yang ditawarkan telah tidak lagi mampu menjawab kebutuhan disabel dalam keterampilan praktis siap kerja. Disamping frekuensi pelatihannya yang masih minim, jenis pelatihan yang ditawarkan juga telah tidak lagi mengikuti kebutuhan dunia kerja saat ini. Di saat dunia kerja sudah merambah generasi multi media dan computer, pelatihan-pelatihan bagi difabel masih berhenti pada menjahit, pertukangan dan

sablon. Pada akhirnya, lulusannya hanyalah kembali menjadi buruh yang tidak lagi *up to date* dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Belum lagi jika melihat testimoni beberapa difabel yang merasakan dan mengetahui persis bagaimana pelatihan-pelatihan semacam itu diselenggarakan hanya sebagai proyek pemerintah semata. Hal tersebut menunjukkan bahwa disabel, sejauh ini masih ditempatkan sebatas obyek, dan bukan subyek yang mengetahui permasalahan dan kebutuhan mereka.

Dengan demikian, implementasi Perda no 4 tahun 2012 terkait Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas tampaknya belum dapat secara optimal tercapai di Provinsi DIY. Berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu:

Grafik 4.2

Analisis media online. Sumber: Crosstab Query With Nvivo 12 Plus



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Dari grafik 4.2 di atas, yang mengacu kepada variable yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik oleh Van Meter dan Van Horn dapat penulis uraikan sebagai berikut:

a) Kejelasan standar dan tujuan kebijakan

Dalam hal standar dan tujuan kebijakan, adanya standar kuota 2% untuk BUMN dan BUMD serta 1% untuk perusahaan swasta yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para difabel untuk memperoleh haknya melalui kesamaan peluang untuk memperoleh pekerjaan. Standar yang diharapkan dari kebijakan kuota adalah keterserapan para difabel dalam dunia kerja. Sementara itu, tujuan dari kebijakan ini adalah para difabel yang selama ini belum mendapatkan persamaan hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak sehingga memiliki penghidupan yang lebih baik.

Pada kenyataannya standar dari kebijakan kuota 2% bagi BUMN/BUMD serta 1% perusahaan swasta ini belum dapat tercapai dengan optimal karena berbagai macam hambatan. Perusahaan dan instansi penerima kerja berupaya untuk merekrut pencari kerja yang mempunyai kualitas unggul dan tidak memiliki keterbatasan baik fisik maupun mental. Keterbatasan ini dianggap sebagai penghambat pencapaian kinerja dan produksi yang maksimal.

b) Sumberdaya

Sumberdaya Manusia di dalam organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan kuota adalah Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan Dinas Sosial; instansi pemerintah pencari kerja; dan organisasi swasta/perusahaan swasta. Dalam hal sumberdaya, kebijakan kuota 2% dan 1% bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan kurang dapat terlaksana dengan optimal karena dukungan dari pemerintah dan organisasi lain yang sangat minim. Kebijakan kuota kurang efektif di implementasikan karena pemerintah kurang menegakkan *reward and punishment*

system. Sistem penghargaan yang diberikan kepada perusahaan yang telah merekrut penyandang disabilitas kurang menarik sehingga tidak banyak perusahaan yang melaksanakan kebijakan kuota ini. Sebaliknya, berkaitan dengan sanksi yang diberikan juga belum tegas bahkan terkesan tidak berjalan dikarenakan tidak semua perusahaan yang diberi hukuman meskipun perusahaan tersebut tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, dan sistem tebang pilih masih diberlakukan.

c) Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas

Dari persentase yang hanya mencapai angka maksimal di 79,17% sudah dapat digambarkan bahwa komunikasi yang terjalin antar organisasi pelaksana kebijakan ini kurang berjalan dengan optimal dikarenakan masing-masing pihak memiliki fokus tugas dan kepentingan masing-masing, yang terkadang menciptakan perbedaan kebijakan atau program. Dari pihak pencari kerja baik negeri maupun swasta, pasti akan mencari kerja yang tidak memiliki keterbatasan fisik dan aksesibilitas demi alasan kinerja dan produktivitas kerja. Antar instansi pemerintah selaku aktor utama dalam penerapan kebijakan ini yaitu Dinas Sosial dan Tenaga kerja juga kurang melakukan koordinasi dalam menjalankan program masing-masing instansi. Beberapa pelatihan dan kegiatan rehabilitasi yang dilakukan oleh dua Dinas tersebut tidak diikuti dengan pengawasan dan tindak lanjut berupa penempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Hasilnya, para peserta pelatihan atau rehabilitasi banyak yang tidak tersalurkan kerja atau jika bekerja mereka tidak mendapatkan haknya dengan layak, misalnya upah yang sesuai dengan standar minimal.

d) Karakteristik aktor pelaksana

Tidak dominannya Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai aktor yang menjalankan implementasi peraturan daerah tersebut sangat berpengaruh terhadap setiap tahap dalam proses pelaksanaan aksesibilitas mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Perbedaan tugas dan kepentingan dari pelaksana atau aktor dalam penerapan kebijakan kuota ini menyebabkan efektivitas kebijakan kuota belum tercipta. Tujuan dari kebijakan kuota yaitu untuk memberikan penghidupan yang layak melalui persamaan kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan, belum tercapai karena beberapa hambatan baik yang berasal dari instansi pemerintah, swasta atau pun penyandang disabilitas itu sendiri.

e) Situasi dan Kondisi Lingkungan Tinggal

Belum terlaksananya kebijakan yang memudahkan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan juga dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi dan politik. Kondisi sosial dan ekonomi Daerah Istimewa Yogyakarta yang tidak terlalu banyak industri besar, dan tidak banyak perusahaan swasta yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja, menyebabkan kebijakan kuota belum banyak diadopsi oleh banyak perusahaan swasta. Usaha industri di Daerah Istimewa Yogyakarta masih bersifat usaha skala kecil dan menengah yang jumlah pekerjanya kurang dari 100 orang.

Dengan demikian, belum banyak industri atau perusahaan swasta yang wajib melaksanakan kebijakan ini. Selain itu, para difabel sendiri tidak banyak yang tertarik untuk bekerja pada sektor industri karena memiliki keyakinan bahwa kecil kemungkinan dapat diterima pada perusahaan swasta. Para difabel lebih

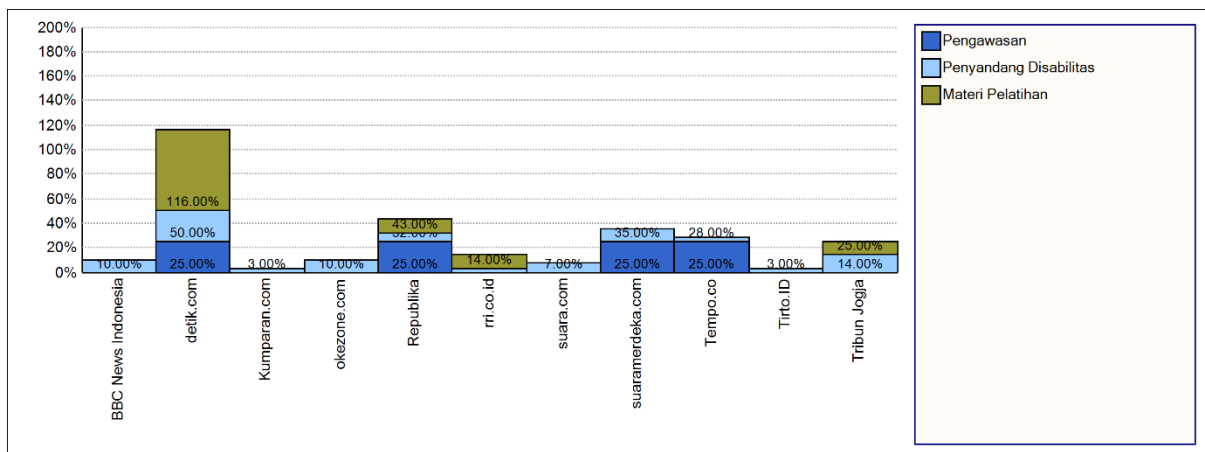
memilih untuk bekerja mandiri atau mencari pekerjaan yang mudah untuk mendapatkan uang, misalnya menjadi buruh lepas atau meminta-minta. Secara politis, isu tentang ketimpangan kesempatan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi penyandang disabilitas adalah isu yang menarik bagi pemimpin dan partai politik, namun hal tersebut tidak dapat berbuat banyak untuk mendesak penguasa agar melaksanakan kebijakan kuota ini dengan lebih tegas. Artinya kebijakan yang di keluarkan tidak dapat mengakomodir kebutuhan yang seharusnya ditujukan bagi penyandang disabilitas.

4.2 Hambatan Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Dalam implementasi kebijakan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, terdapat beberapa hambatan sehingga kebijakan tersebut belum efektif diterapkan. Hambatan-hambatan tersebut meliputi:

Grafik 4.3

Analisis media online. Sumber: Crosstab Query With Nvivo 12 Plus



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Berdasarkan Grafik 4.3 di atas menggambarkan cukup banyak persoalan yang terjadi terkait implementasi Perda No 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Pertama, tidak dominannya peran pemerintah yang rata-rata hanya mencapai 25% dalam hal pengawasan terhadap perusahaan dalam penegakan kuota terkait regulasi bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan belum berjalan dengan optimal pengawasan yang dilakukan. Kebijakan kuota tersebut terkesan hanya berhenti pada regulasi tanpa ada tindak lanjut berupa *reward and punishment* yang jelas. Hal ini menyebabkan tidak banyak instansi negeri dan perusahaan swasta yang menerapkan kebijakan kuota ini. Kebanyakan perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan perusahaan skala menengah ke bawah yang kebetulan pimpinan perusahaannya adalah penyandang disabilitas.

Rendahnya kesadaran dari instansi negeri dan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas selalu dibenturkan dengan keadaan. Bagi instansi pemerintah maupun swasta, faktor kinerja dan produktivitas kerja selalu menjadi alasan untuk merekrut tenaga kerja non disabel. Apalagi di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana banyak pencari kerja dengan pendidikan tinggi dan terampil, maka perusahaan pasti mencari tenaga kerja yang potensial dan tidak memiliki keterbatasan fisik apalagi mental. Hal ini dianggap dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kedua, turun naiknya pesentase dari poin tertinggi 116% namun dapat turun drastis hingga 14% sejatinya menggambarkan bahwa materi pelatihan yang diberikan bagi penyandang disabel kurang *up to date* sehingga penyandang para disabel sangat minim keterampilan dalam dunia kerja profesional. Dinas Sosial dan Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta selaku pelaksana lapangan kurang interaktif sehingga bersifat monoton dan terkesan kurang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja. Sejumlah kursus yang diberikan masih mengadopsi cara lama yaitu seperti menjahit, menyulam, pertukangan dan sablon. Oleh karena itu, materi training dan program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja yang saat ini, misalnya komputer dan teknologi informasi lainnya.

Ketiga, yaitu kondisi para disabel itu sendiri. Persentase 3% menunjukkan bahwa ada akar masalah yang tidak terselesaikan. Kondusifitas lingkungan dimana difabel tinggal menjadi poin yang sangat berpengaruh atas kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Ini menjadi sangat penting karena jika kondisi lingkungan tinggal saja sudah tidak mendukung para difabel dalam beraktifitas, maka hal-hal produktif yang seharusnya dapat dilakukan menjadi terhambat. Seringkali dapat kita jumpai akibat kondisi lingkungan tinggal yang tidak kondusif dan berakibat tidak dapat mengembangkan kreatifitasnya, para penyandang difabel lebih memilih jalanan untuk mencari nafkah/penghasilan demi mencukupi kehidupan sehari-hari. Tentunya cara-cara yang ditempuh juga sangat jauh dari kata layak, yaitu dengan meminta-minta dan mengamen dijalanan.

Rendahnya kemauan dari penyandang disabilitas untuk mencoba mencari pekerjaan pada lapangan kerja yang tersedia. Penyandang disabilitas merasa enggan untuk mencari pekerjaan pada instansi pemerintah maupun swasta karena anggapan bahwa sulit bagi disabel untuk diterima bekerja. Pesimisme penyandang disabilitas ini bukan lah tanpa sebab. Pada beberapa kesempatan atau dari pengalaman orang lain, para disabel merasa dibedakan dengan para pencari kerja yang lain. Pada akhirnya para penyandang disabilitas memilih untuk bekerja secara mandiri atau bahkan

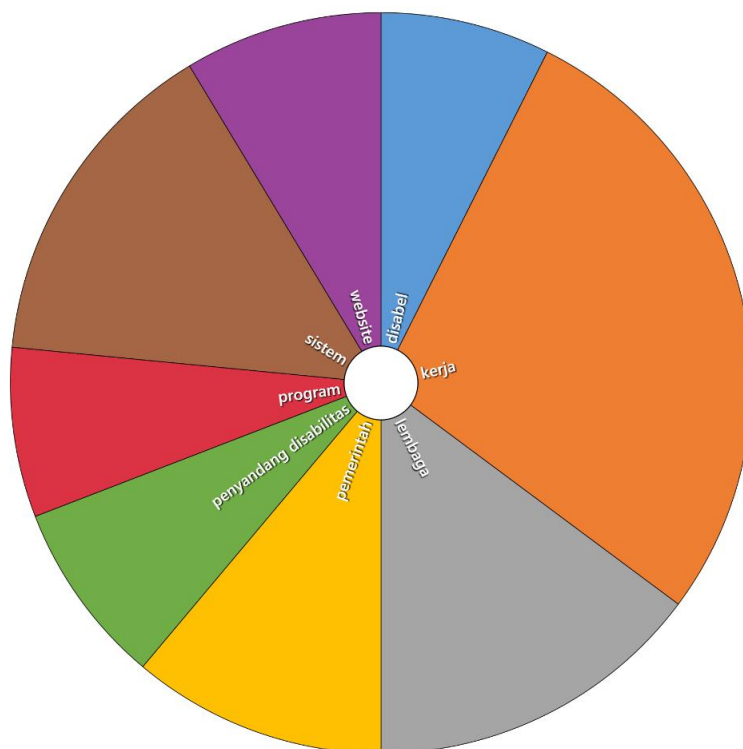
menganggur dan bergantung pada bantuan orang lain. Pada beberapa ruas jalan di Yogyakarta seperti perempatan gayam, setiap pagi dan sore, sering terlihat para disabel yang meminta-minta bantuan orang lain (mengemis). Sikap ini dapat berasal dari rasa pesimisme mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau pun juga karena sifat individu para disabel yang kurang mau bekerja keras.

4.3 Upaya-Upaya yang dilakukan Pemerintah DIY dalam Implementasi Aksesibilitas Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Berdasarkan hambatan-hambatan yang ditemui dalam proses implementasi kebijakan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, berikut ini beberapa upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat untuk mengatasi hambatan tersebut:

Gambar 4.2

Analisis hasil wawancara. Sumber: Text Research Analysis With Nvivo 12 Plus



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Gambar 4.4 di atas, menunjukkan upaya-upaya yang dilakukan aktor implementasi kebijakan dalam Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan bekerja sama dengan LSM serta pihak swasta terkait lainnya, dimana kategori tersebut di bagi dengan kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Instansi pemerintah yang berwenang dalam memberikan pelatihan telah menambah materi pelatihan dan training mengikuti kebutuhan dunia kerja yang lebih *up to date*. Pada penderita tuna daksa sudah mulai diberikan materi berkaitan dengan computer dan teknologi informasi. Pelatihan dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di Pusat Rehabilitasi Penyandang Disabilitas yang terletak di Kecamatan Pundong, Kabupaten Bantul yang merupakan pusat rehabilitasi bagi seluruh penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2) Pemerintah meningkatkan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat untuk memberikan bekal pengetahuan dan pemberdayaan bagi para difabel. Pemerintah telah turut mendukung kegiatan-kegiatan yang dipelopori dan dikelola oleh organisasi swasta atau pun lembaga swadaya masyarakat yang berkembang di Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa lembaga yang fokus pada pemberdayaan dan memperluas kesempatan kerja kaum disabilitas adalah Sanggar Saujana dan Yayasan Yakkum. Sanggar Saujana melaksanakan program Mitra Kerja Penyandang Disabilitas (MKPD) yang salah satunya mengelola website kerjabilitas.com yaitu sistem informasi berbasis piranti lunak website dan seluler yang menjadi penghubung antara penyandang disabilitas pencari kerja dan penyedia kerja. Dengan sistem informasi ini, penyandang disabilitas bisa menempatkan profil mereka sebagai pencari kerja dan mengakses informasi

tentang kesempatan kerja yang tersedia untuk mereka. Sistem ini juga menampung berbagai konten baik visual, audio, dan video, tentang kecakapan hidup (*life skill*) dan pengembangan diri untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan kemampuan mereka dalam persaingan dunia kerja.

Sementara itu Yayasan Yakkum juga melaksanakan sejumlah pelatihan dan mengelola website bagi penyandang disabilitas yang dikenal dengan BisaMandiri.com. Website ini di inisiasi oleh Bisnis UKM.com dan Pusat Rehabilitasi Yakkum (PRY) Yogyakarta. BisaMandiri.com merupakan sistem berbasis web dan aplikasi mobile untuk penyandang disabilitas dengan fokus pada 4 (empat) pendampingan utama, Pendidikan (*Knowledge & Skill*), Bisnis (*Entrepreneurship*), Pasar (*Marketplace*), dan Jaringan Kerja (*Networking*). Sistem ini dilengkapi dengan berbagai konten pembelajaran dalam bentuk e-book, audio, maupun video tutorial. Secara umum, sistem ini diharapkan mampu menjembatani penyandang disabilitas untuk lebih mudah mengakses pendidikan, lapangan kerja, dan mampu meningkatkan perekonomian keluarga serta mampu menjadi individu yang mandiri secara utuh.

- 3) Pemerintah D.I Yogyakarta mulai mengimplementasikan berbagai kebijakan yang bersifat inklusif guna memenuhi kebutuhan difabel, misalnya program Kota ramah disabel dan program kecamatan inklusi sejak akhir tahun 2015 yaitu Kecamatan Tegalrejo, Kecamatan Wirobrajan, Kecamatan Kotagede dan Kecamatan Gondokusuman.

4.1 Analisis Aktor Pelaksana Implementasi Aksesibilitas Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

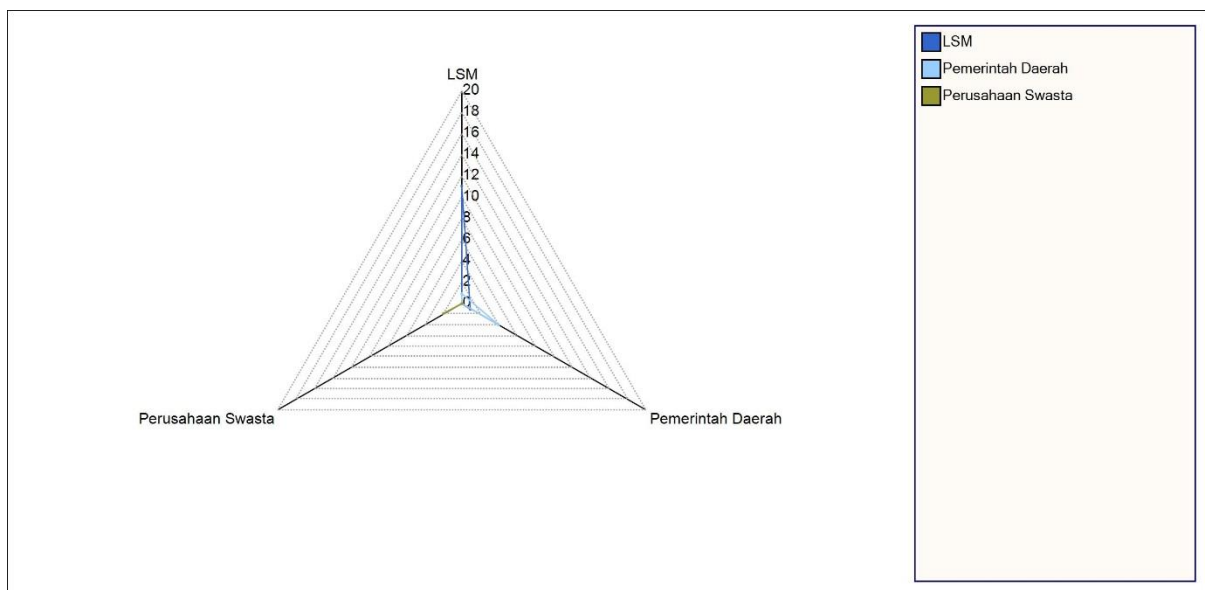
Proses implementasi sebuah kebijakan tentunya dibutuhkan seorang pelaksana yang mumpuni dalam bidangnya, agar setiap kegiatan dapat berjalan dengan baik

sesuai dengan mandat yang di atur dalam peraturan daerah. Kemudian ketika aktor pelaksana kegiatan tidak dapat mengakomodir segala bentuk kegiatan dan program kerja tentunya mandat yang sudah di atur dalam peraturan daerah tidak akan berjalan dengan maksimal dan dapat berujung pada kesia-siaan.

Sebuah kebijakan daerah tentunya dilandaskan atas dasar untuk kemaslahatan masyarakat banyak, yang tentunya tidak dapat di abaikan begitu saja. Tentunya tuntutan besar dari masyarakat yang banyak atas harapan yang dituangkan di dalam peraturan daerah dapat berdampak positif dari setiap kegiatannya.

Matrix 4.1.

Analisis Aktor Pelaksana Kebijakan



(Sumber : Diolah penulis menggunakan Nvivo 12, 2019)

Dari matrix 4.1 di atas, terdapat 3 aktor pelaksana implementasi aksesibilitas peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Peran dominan LSM dalam mengakomodir setiap kegiatan bagi penyandang disabilitas sangat terlihat yaitu melewati angka 10. Banyak langkah-langkah baru yang sangat menarik dari LSM dalam mengakomodir agar penyandang disabilitas mendapatkan

pekerjaan yang layak, baik dari segi pendidikan, pelatihan kerja. Selain itu pula LSM mengakomodir dengan cara membuat sarana melamar pekerjaan melalui website dan aplikasi agar memudahkan para penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan.

Peran pemerintah yang sejatinya sangat diharapkan terlihat tidak dominan, berada di poin 3. Masih menggunakan cara-cara lama dengan pelatihan yang tidak *up to date* membuat para penyandang disabilitas tidak siap bersaing di dunia kerja modern yang serba digital. Tuntutan perusahaan yang tidak lagi hanya produktif namun juga sebuah inovasi membuat para penyandang disabilitas tidak dapat mengikuti persaingan yang produktif.

Kemudian atas hal tersebut membuat perusahaan swasta seperti enggan untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas. Terlihat pada matrix hanya 1 poin yang merujuk pada perusahaan swasta, ini menandakan bahwa fokus perhatian perusahaan swasta adalah pada produktifitas perusahaan. Mensei yang sudah tersusun adalah para penyandang disabilitas tidak dapat bekerja cepat sesuai dengan tuntutan perusahaan. Padahal hal tersebut tentulah belum dapat dikatakan valid, ketika pendidikan dan pelatihan yang diberikan berjalan dengan maksimal sesuai dengan perkembangan di dunia industry modern. Selain itu, tidak adanya sangsi tegas dari pemerintah atas perusahaan swasta yang tidak mengakomodir kuota kerja bagi penyandang disabilitas. Hal ini tentunya membuat perusahaan swasta merasa aman-aman saja jika tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Tabel 4.1

Daftar Perusahaan yang Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

Daftar Perusahaan			
No	Nama	Jumlah Pekerja Difabel	Alamat
1	PT.Rekso Nasional Food (Mc.D)	2	Jl.Jend Sudirman No.38 Yogyakarta
2	PT.Mega Andalan Kalasan	7	Jl.Tanjung Tirto 34 Tirtomartani Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166
3	PT Adi Satria Abadi	2	Banyakan 1, Sitimulyo, Piyungan, Bantul Regency, Special Region of Yogyakarta 55792
4	Grand Quality Hotel	1	Jl. Laksda Adisucipto No.48, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281
5	PT Sogan Jaya Abadi	16	JL Palagan Tentara Pelajar, RT 01, Sariharjo, Waras, Sariharjo, Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581
6	PT Mataram Tunggal Garment	12	Dusun Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman D. I. Yogyakarta, Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta 55581
7	PT Eagle Glove Indonesia	7	Raya Sleman, Jl. Cangkringan, Bayen, Purwomartani, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Special Region of Yogyakarta 55571
8	PT Sport Glove Indonesia	11	Krandon Pandowoharjo Sleman, Krandon, Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55512
9	Sheraton Mustika Ratu	2	Jl. Laksda Adisucipto No.Km 8.7, Nayan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282
10	PT Arib Westa Kusuma	2	Jl. Ring Road Utara No.67,A, Mlati Dukuh, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55285

11	PT Ide Studio	-	Jl. Parangtritis No.Km. 8, Cabean, Panggunharjo, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55188
12	PT.Komitrandu Emporio	7	JL Wonosari3 Km 8 RT 24/01, Yogy54akarta, 551964, Jl. Potorono, Potorono, Regency5, Daerah Istimewa Yogyakarta 55196
13	CV Andi Offset	2	Jl. Beo No.38-40, Mrican, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281
14	Kenji Martial Art Shop	5	Jl. KH. Ahmad Dahlan No.28, Ngampilan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55261
15	PT IGP Internasional	-	Jl. Gatak, Brajan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183
16	Hyatt Regency Hotel	2	Jl. Palagan Tentara Pelajar, Panggung Sari, Sariharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581
17	Yayasan Mandiri Craft	19	JL. Parangtritis, Km 9 T 01/ RW 5, Dusun Gatak, Dadapan, Timbulharjo, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55185
18	PT.Sinar Kencana Makmur Jaya	4	Jl. Bibis Raya, RT.02, Ngrame, Bangunjiwo, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183
19	PT Komitrandu Emporio	7	JL Wonosari3 Km 8 RT 24/01, Yogy54akarta, 551964, Jl. Potorono, Potorono, Regency5, Daerah Istimewa Yogyakarta 55196
20	PT Adi Satria Abadi	3	Sambisari, Purwomartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571
21	UMY	2	Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183
22	Fanri Collection	9	Jl. Kaliurang KM.13,5, Besi, Sukoharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283

23	Hotel Melia Purosani	1	Jl. Mayor Suryotomo No.31, Ngupasan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122
----	----------------------	---	--

Sumber: (yogyakarta.bps.go.id, 2019)

Tabel 4.1 di atas menginformasikan bahwa terdapat 23 perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk perguruan Tinggi Muhammadiyah yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Jika di lihat dalam angka tentunya masih sangat minim terserapnya tenaga kerja difabel, hal ini kembali menunjukkan bawah pentingnya sebuah perhatian khusus agar aksesibilitas peluang kerja untuk penyandang disabilitas dapat di laksanakan dengan baik dan jelas. Karena para penyandang disabilitas tentunya membutuhkan uluran tangan dari pemerintah, perusahaan swasta sebagai aktor pelaksana kebijakan, dan kemudian di bantu dengan inovasi dari LSM dalam pendidikan dan pelatihan siap kerja, agar para penyandang disabilitas pada saat terjun ke dunia kerja sudah tidak mendapatkan keluhan apapun.