

# Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Sidoarjo

Kiki Hariyanti<sup>1)</sup>, Hendra Sukmana<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi:[kikihariyanti1401@gmail.com](mailto:kikihariyanti1401@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik snowball sampling. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Wawasan penting diperoleh melalui wawancara dan observasi terkait strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan potensi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Sedangkan informasi opsional dikumpulkan melalui laporan seperti Catatan Disnaker Sidoarjo, Catatan Domain Terkait, Prinsip dan Peraturan, Data yang Dikomunikasikan Secara Luas, Informasi Lainnya dan Data mengenai potensi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Data primer tersebut dicoba melalui Teknik Triangulasi. Teknik Triangulasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah membandingkan informasi observasional dan informasi wawancara dan membandingkan dengan isi dokumen yang terkait. Dari hasil penelitian ini ditunjukkan dengan hasil wawancara dari berbagai pihak, bahwa ketetapan peraturan Kabupaten Sidoarjo tentang Penyandang Disabilitas masih belum ditetapkan secara optimal. Terdapat faktor penyebab yang menyebabkan kesempatan kerja penyandang disabilitas itu masih sempit, salah satunya rendahnya tingkat Pendidikan.

**Kata kunci:** Strategi; Kesempatan Kerja; Penyandang Disabilitas.

**Abstract.** This study aims to determine the Strategy of the Manpower Office in Increasing Employment Opportunities for Persons with Disabilities. The sampling technique in this study is snowball sampling technique. The approach in this study uses a qualitative approach with a descriptive method. Important insights were obtained through interviews and observations related to the strategy of the Sidoarjo Regency Manpower Office in developing the employment potential of persons with disabilities. Meanwhile, optional information is collected through reports such as Sidoarjo Disnaker Records, Related Domain Records, Principles and Regulations, Widely Communicated Data, Other Information and Data on the employment potential of persons with disabilities. The primary data was tried through the Triangulation Technique. The Triangulation technique used in this examination is to compare observational information and interview information and compare with the content of related documents. From the results of this study, it is shown by the results of interviews from various parties, that the provisions of the Sidoarjo Regency regulations on Persons with Disabilities are still not optimally determined. There are contributing factors that cause the employment opportunities of people with disabilities to be narrow, one of which is the low level of education.

**Keywords:** Strategy; Employment Opportunities; People With Disabilities

## I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia mengontrol urusan pekerjaan dalam hukum yang sah yang dilakukan oleh otoritas publik terhadap penduduknya. Tercantum Pasal 1 Peraturan nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa usaha adalah sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dulu dan sekarang selama bekerja. Pasal 1 nomor (2) Peraturan Daerah nomor 13 tahun 2003 dicirikan sebagai setiap orang yang dapat mengurus usaha untuk mengantarkan barang dagangan dan juga administrasi-administrasi untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan untuk daerah setempat. (RI, 2003).

Untuk situasi ini, setiap individu memiliki kebutuhan yang tidak disengaja mengharapkan pekerjaan bakal memenuhi kebutuhan, jadi pekerjaan dari pekerjaan penting untuk kekuatan satu sama lain. Pada pasal 5 Peraturan nomor 13 tahun 2003 memberikan pengertian kepada tenaga kerja mempunyai kesamaan kebebasan dan peluang untuk mendapatkan pekerjaan layak tanpa memandang orientasi, identitas, ras, agama yang ditunjukkan dengan kemampuan tanpa kualifikasi, salah satunya pekerja penyandang disabilitas. Peran tenaga kerja merupakan variabel kritis sebagai wujud kemajuan untuk menciptakan kehidupan yang sejahtera bagi semua penduduk. Oleh karena itu, menciptakan tenaga kerja dengan bekerja berdasarkan sifat Angkatan kerja dan kerja sama mereka dalam kemajuan dan perkembangan pembangunan dan perekonomian. Serta keamanan pekerja sesuai dengan martabat manusia adalah

fundamental. Dari segi keamanan ketenagakerjaan, diharapkan dapat menjamin hak dasar pekerja dan perlakuan yang sama, tanpa mendiskriminasi dalam bentuk apapun untuk mencapai kebahagiaan pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Otoritas publik mencari kreativitas kesamaan yang berkaitan dengan jaminan dan keamanan kebebasan, salah satunya untuk penyandang cacat, yang berupa komitmen langsung, jelas, realistik untuk semua penduduk Indonesia. Bukan hanya untuk individu yang sebenarnya dan secara intelektual, luar biasa, namun juga untuk orang-orang dengan kebutuhan luar biasa atau kebutuhan khusus yang harus dikembangkan. Pengertian Penyandang Cacat terdapat pada Pasal 1 ayat (1) Peraturan nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Cacat adalah "setiap orang yang menghadapi keterbatasan fisik, logika, mental, atau substansial dalam jangka panjang, yang berkomunikasi dengan lingkungan dapat menghadapi hambatan. Selain itu, kesulitan untuk berpartisipasi dan efektif dengan warga negara lainnya yang berdasarkan hak yang setara".

Jaminan bagi penyandang cacat harus diberikan oleh negara, karena ada pedoman dalam Perpres nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (5) yaitu rencana keamanan bagi seluruh penduduk Indonesia yang berkebutuhan khusus. Rasa aman ini jelas merupakan hak yang harus dimiliki oleh penyandang disabilitas, mengingat semua hal, penyandang disabilitas merupakan hal mendasar bagi penduduk Indonesia yang harus diberikan sertifikasi untuk menghindari tindakan yang mengabaikan kebebasan dasar dan tindakan diskriminasi. Pemerintah berusaha untuk memenuhi hak-hak istimewa dari kesempatan fundamental secara keseluruhan (Indonesia P. R., 2016).

Peluang potensial untuk bekerja bagi orang-orang disabilitas masih sangat terbatas, secara mengejutkan, disalahartikan oleh Pejabat yang membutuhkan pekerja. Mereka menerima bahwa individu dengan ketidakmampuan tidak dapat bekerja secara ideal dengan batasan mereka. Dengan anggapan tersebut, saat ini, masih terdapat organisasi yang memanfaatkan penyandang cacat. Sementara itu, Peraturan nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas dalam Pasal 1 mengatur bahwa perusahaan publik dan swasta menyediakan akses dan tindakan yang sama bagi orang-orang disabilitas dengan memanfaatkan orang-orang disabilitas dalam pergaulannya sesuai jenis dan tingkatan kecacatan, pelatihan, dan kapasitas, berapa banyak yang berubah. dengan jumlah pekerja dan juga kemampuan organisasi. Dalam membuka lowongan baru, Perusahaan sebenarnya melihat spesialis disabilitas dengan satu mata, dengan melihat keadaan mereka tanpa memantau kemampuan yang didorong oleh orang-orang dengan ketidakmampuan itu sendiri. Ini juga memunculkan masalah bagi mereka yang merasa tidak mampu. (Indonesia P. P., 1997).

Pada tahun 2022 ini, DPRD Sidoarjo Jawa Timur mendukung rencana Peraturan Daerah Provinsi (Perda) tentang Disabilitas demi kebaikan para penyandang disabilitas di kabupaten setempat, dan juga Peraturan Daerah di Sidoarjo belum sepenuhnya terkait dengan perusahaan dan orang-orang disabilitas itu sendiri. Menurut penelitian sebelumnya, upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian lebih lanjut, selain membantu penelitian menemukan penelitian dan menunjukkan keunikan penelitian. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang masih terkait dengan topik ini, beberapa di antaranya adalah:

1. Penelitian tersebut dilakukan oleh Natasha Airin pada tahun 2018 dalam penelitiannya yang berjudul "Implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di DKI Jakarta". Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori implementasi kebijakan. Hasil dari penelitian ini adalah langkah dan tujuan penerapan kebijakan kesetaraan dan Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di DKI Jakarta dapat dilihat di Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, mengikuti instruksi pelaporan dari Gubernur DKI Jakarta. Pada edisi kedua tahun 2018, Kementerian Tenaga Kerja menerapkan kebijakan kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas di DKI Jakarta. Karena Pemprov DKI Jakarta belum memiliki peraturan penegakan bagi penyandang disabilitas, maka Dinas akan menerapkan UU No. 8 Tahun 2016 sebagai pedoman atau acuan pelaksanaan pedoman ini. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Objek yang diteliti sama-sama Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas, Jenis dan metode pendekatan penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Subjek penelitian sebelumnya adalah Masyarakat, sedangkan penelitian ini Dinas Ketenagakerjaan; Teori yang digunakan peneliti sebelumnya adalah teori implementasi, sedangkan teori penelitian ini adalah pendekatan PAFRHIER dan Fokus penelitian sebelumnya adalah Implementasi Kebijakan, sedangkan penelitian ini berfokus pada Strategi Dinas Ketenagakerjaan (Larasati, 2018)
2. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Harbi Sadri dan Henni Muchtar pada tahun 2021 dalam penelitiannya yang berjudul "Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang". Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori implementasi kebijakan publik menurut teori Grindlle. Hasil dari penelitian ini adalah mengimplementasikan kebijakan publik dalam memberikan kesempatan kerja dan pemenuhan kuota memperkerjakan penyandang

disabilitas. Dengan melakukan perekrutan ASN jalur Formasi khusus disabilitas. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti sama yaitu Kesempatan Kerja Penyandang disabilitas. Jenis metode penelitian juga sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Subjek penelitian sebelumnya adalah Instansi Daerah Kota Padang, sedangkan penelitian ini Dinas ketenagakerjaan. Teori yang digunakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini juga berbeda. Teori penelitian sebelumnya menggunakan Teori Grindlle, sedangkan penelitian ini menggunakan Pendekatan PAFRHIER (Muchtar, 2021)

3. Yang ketiga penelitian yang dilakukan Ahmad Tosirin Anaessaburi pada tahun 2017 dalam penelitiannya berjudul "Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta". Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hak Asasi Manusia dan teori Efektifitas Hukum. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa praktik pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas Netra tidak berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti sama yaitu Kesempatan Kerja bagi Penyandang disabilitas. Jenis penelitiannya juga sama yaitu metode kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah subjek penelitian sebelumnya adalah Institusi Pemerintah DIY, sedangkan penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo. Teori yang digunakan penelitian sebelumnya menggunakan Teori hak asasi manusia dan efektifitas hukum, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan PAFRHIER. Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan yuridis empiris, sedangkan penelitian ini menggunakan deskriptif. (Anaessaburi, 2017)

Berdasarkan penjelasan diatas munculah permasalahan bahwa kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Sidoarjo masih sangat terbatas, dimana banyaknya perusahaan di Kabupaten Sidoarjo masih belum membuka lowongan kerja khusus penyandang disabilitas. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo juga masih belum menetapkan secara undangundang untuk kebaikan dan kesejahteraan penuh bagi penyandang disabilitas. Sehingga dari permasalahan ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi apa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian diarahkan ke Disnaker Sidoarjo. Informan dipilih dengan teknik snowball sampling. Wawasan penting diperoleh melalui wawancara dan observasi terkait misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan potensi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Sedangkan informasi opsional dikumpulkan melalui laporan seperti Catatan Disnaker Sidoarjo, Catatan Domain Terkait, Prinsip dan Peraturan, Data yang Dikomunikasikan Secara Luas, Informasi Lainnya dan Data mengenai potensi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Data primer tersebut dicoba melalui Teknik Triangulasi. Teknik Triangulasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah membandingkan informasi observasional dan informasi wawancara dan membandingkan dengan isi dokumen yang terkait.

Menurut Sugiyono (2016) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berguna untuk memeriksa kondisi objek yang alami, digunakan untuk memperoleh data induktif menurut fakta di lapangan. Untuk memahami dan mengkaji fenomena yang terjadi, peneliti harus menggali informasi secara langsung. Oleh karena itu, mereka yang memiliki peran instrumen penelitian dalam penelitian ini yaitu peneliti. Menurut Kirk dan Miller bahwa penelitian kualitatif adalah budaya khusus untuk ilmu-ilmu sosial konkret berdasarkan hasil mengamati seseorang. Data berasal dari data primer dan sekunder melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. (Sugiyono, 2016) (Moleong, 2005)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah tabel jenis penyandang disabilitas di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2020 :

**Tabel 1.1 Jenis Penyandang Disabilitas Tahun 2020**

KECAMATAN	TUBUH	TUNA NETRA	TUNA WICARA	MENTAL	JUMLAH
<b>Tarik</b>	164	46	23	75	308
<b>Prambon</b>	170	69	24	108	371
<b>Krembung</b>	192	59	25	74	50
<b>Porong</b>	82	48	18	88	236
<b>Jabon</b>	100	43	24	56	233
<b>Tanggulangin</b>	103	45	6	75	229
<b>Candi</b>	98	54	26	47	225
<b>Tulangan</b>	94	46	15	91	246
<b>Wonoayu</b>	87	52	21	61	221
<b>Sukodono</b>	104	43	17	73	237
<b>Sidoarjo</b>	103	54	19	93	269
<b>Buduran</b>	57	27	12	46	142
<b>Sedati</b>	41	22	12	25	100
<b>Waru</b>	65	29	10	83	187
<b>Gedangan</b>	61	52	11	65	189
<b>Taman</b>	176	76	11	122	385
<b>Krian</b>	130	70	17	83	300
<b>Balongbendo</b>	154	48	16	99	317
<b>Kabupaten Sidoarjo</b>	1981	883	307	1364	4535

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2020 berjumlah 4.535 jiwa, dengan jenis-jenis disabilitas yang berbeda. Jenis cacat tubuh berjumlah 1.981 jiwa, jenis cacat Tuna Netra berjumlah 883 jiwa, jenis cacat Tuna Wicara berjumlah 307 jiwa, jenis cacat mental berjumlah 1.364 jiwa. Untuk jumlah jenis disabilitas yang tertinggi diantara jenis cacat yang lain adalah jenis cacat Tubuh. Berikut perbandingan jumlah perusahaan dan jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2020 :

**Tabel 1.2 Perbandingan**

<b>PERUSAHAAN</b>	2020	961
<b>PENYANDANG DISABILITAS</b>	2020	4535
<b>PENYANDANG DISABILITAS BEKERJA</b>	2020	60

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Kementerian Ketenagakerjaan, The Jawa Pos Institute of Pro-Otonomi (JPIP)

Berdasarkan hasil tabel 2, perbandingan dari jumlah perusahaan, jumlah penyandang disabilitas, dan jumlah penyandang disabilitas sebagai pegawai di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa peluang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih rendah dan belum optimal, sedangkan jumlah perusahaan di Kabupaten Sidoarjo sendiri cukup tinggi. Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo, sebagai organisasi administrasi dalam memperluas potensi kerja penyandang disabilitas adalah sesuai kapasitas administrasi yang diusulkan Garson dan Overman melalui metode pendekatan PAFHRIER (Strategy Investigation, Human Asset The executives, Monetary Administration, Data The board, Outer Relations). Dalam organisasi pemerintahan, pendekatan PAFHRIER mendapat pertimbangan karena memandang tugas direktur sebagai orang yang melayani publik dan merupakan kewajiban direktur untuk melakukannya dengan tepat dan sesuai. (Garson, 1991)

### **Manajemen Kebijakan**

Tanggung jawab utama direktur adalah untuk memimpin penyelidikan pendekatan publik. Adalah penting bahwa direktur publik memiliki otoritas tingkat tinggi atau memiliki komitmen untuk memenuhi tugas ini. Ada pedoman terkait pembukaan pintu usaha bagi penyandang disabilitas dalam Peraturan No.UU 4 tahun 1997 memberikan pedoman untuk pengaturan acara yang melibatkan penyandang disabilitas. Undang-undang 2011 memberikan pedoman untuk persetujuan acara khusus yang melibatkan penyandang disabilitas. Dalam menerapkan pendekatan lokal untuk menggali potensi penyandang disabilitas, Jawa Timur sendiri telah mengeluarkan Peraturan Daerah no.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Pedoman Umum Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Penjaminan dan Penatausahaan Penyandang Disabilitas diterbitkan.

Studi ini menemukan bahwa kebijakan yang mempertimbangkan penyandang disabilitas dalam potensi kerja dapat membantu mendorong inklusi penyandang disabilitas. Disnaker Sidoarjo berusaha mencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui berbagai cara. Namun Perda Kabupaten Sidoarjo belum mengeluarkan undang-undang tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Untuk tahun ini Kabupaten Sidoarjo berencana akan membuat Perda tentang Penyandang Disabilitas demi kebaikan penyandang disabilitas Sidoarjo setempat. Menurut Lasswell dan Kaplan, kebijakan adalah sarana instrumental untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kebijakan yang terkandung dalam program tersebut konsisten dengan bentuk implementasi kebijakan yang diidentifikasi oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah pengembangan program kerja, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan orang disabilitas.

Hasil penelitian di lapangan bahwa kalangan milenial membuat sebuah petisi "Dukung Segera Pembuatan PERDA tentang Penyandang Disabilitas Kabupaten Sidoarjo" mendapat banyak dukungan dan viral di media sosial, (29/6/21). Soal usulan PERDA tentang pelayanan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Sidoarjo sudah menjadi kesepakatan bersama saat audiensi dengan Komisi-D DPRD Sidoarjo dan memang sudah waktunya untuk di elaborasi oleh kaum intelektual civitas akademika di perguruan tinggi. Tanggapan Ketua Komisi D DPRD Sidoarjo Dhamroni Chudlori mengatakan, dirinya akan mendukung penuh untuk kebaikan para penyandang disabilitas di Kabupaten Sidoarjo. "Kami meminta kepada seluruh Kepala OPD yang hadir dalam audiensi ini untuk segera mengakomodir semua aspirasi para penyandang disabilitas," katanya saat melakukan dengar pendapat dengan penyandang disabilitas di Sidoarjo.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kemampuan administratif untuk membantu mengendalikan rekrutmen, kondisi, kesiapan dan peningkatan organisasi suatu organisasi. Dalam manajemen SDM, penting untuk fokus pada nilai pekerjaan SDM, jenis nilai kunci yang diberikannya, dan bagaimana hal itu disampaikan dan digunakan dalam organisasi, kuantitas, jenis dan kualitas sangat erat kaitannya dengan posisi saat ini, dalam banyak sumber daya untuk organisasi publik dan swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan menentukan. Seperti yang ditunjukkan oleh Moses N. Kiggundu dalam karya-karya Ambar T. Sulistiyan dan Rozida (2009), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran individu dan organisasi. , komunitas, negara. Kehadiran pengawas ketenagakerjaan dapat mengurangi pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.

Penilaian pekerjaan akan menganalisis perusahaan yang tidak memenuhi aturan yang telah ditetapkan. Penyandang disabilitas juga harus mengembangkan kemampuannya sendiri agar dapat siap bekerja, apapun posisinya. Hingga kini, banyak penyandang disabilitas belum menemukan pekerjaan yang cocok atau menguntungkan. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas. Untuk menyesuaikan tingkat pendidikan, beberapa upaya telah dilakukan, misalnya pemberian kemampuan dan keterampilan di BLK Disnaker yang berada di kawasan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. Namun, pelatihan ini masih belum optimal karena tahun lalu belum banyak dilakukan. Serta fasilitas dan infrastruktur masih kurang memadai.

Hasil penelitian di lapangan bahwa Belasan perwakilan kaum disabilitas mengadu ke anggota dan pimpinan Komisi D DPRD Sidoarjo, (07/06/2021). Warga yang mengalami kelainan fisik ini, mendesak adanya dukungan agar mereka bisa mendapat kesetaraan hak di berbagai bidang. Salah seorang perwakilan kaum disabilitas, Heri Cahyono mengatakan jika dirinya kerap menjadi korban diskriminasi saat mengakses sejumlah layanan publik. Dia mencantohkan saat hendak menjadi nasabah bank. Kerap kali di ditolak karena kondisi fisiknya dianggap tidak sempurna. Sementara Ketua Komisi D DPRD Sidoarjo, M Damroni Chudlori menegaskan pihaknya bakal mengusulkan semua usulan penyandang disabilitas itu. Bahkan jika memungkinkan bakal dibuatkan Raperda perlindungan dan pelayanan bagi penyandang disabilitas. "Dalam Raperda itu akan menampung semua kebutuhan dan keinginan para penyandang disabilitas," tandas politisi senior PKB Sidoarjo ini.

### **Manajemen Keuangan**

Saripah (1988) berpendapat bahwa Manajemen keuangan adalah istilah umum yang mengacu pada semua kegiatan yang kita lakukan untuk mendapatkan uang dan mengelolanya secara efektif. Pengelolaan keuangan menjadi tanggung jawab direktur, meskipun pada prinsipnya dikelola oleh bagian keuangan. Sumber daya keuangan Disnaker Kabupaten Sidoarjo yang diperoleh untuk menyelesaikan pelatihan peningkatan potensi kerja penyandang disabilitas dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sidoarjo. Sebelum mengajukan anggaran kepada anggota APBD Kabupaten Sidoarjo, Dinas Ketenagakerjaan terlebih dahulu mengadakan rapat untuk merencanakan pengeluaran yang kemudian diperlukan untuk melaksanakan program kerja dan berbagai latihan. Setelah rencana pengeluaran yang disetujui didistribusikan, digunakan untuk melaksanakan program kerja. Dalam pelaksanaan proyek kerja dan pelatihan terkait upaya peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, terlihat adanya anggaran di luar mekanisme biaya, yang menyebabkan kekurangan dana selama pelatihan. Melihat kejadian ini, Dinas Ketenagakerjaan biasanya membuat perencanaan keuangan yang konsisten sebelum mengirimkan dana kepada anggota APBD Kabupaten Sidoarjo. Tujuannya adalah untuk membatasi pengeluaran yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu tindakan. (Saripah, 1988).

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Sidoarjo Fenny Apridawati menjelaskan, pembentukan ULD tersebut merupakan fasilitas yang disediakan pemkab. Supaya bisa mengakomodir para penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di berbagai sektor. "Tidak hanya di perusahaan swasta, tetapi juga di instansi pemerintahan," katanya. Ke depan, pihaknya merencanakan ada langkah kongkret. Misalnya memetakan OPD mana yang bisa diisi pegawai dari penyandang disabilitas dan OPD mana yang diprioritaskan. Tahun depan akan dievaluasi. Seberapa besar pengaruh keberadaan ULD dalam memfasilitasi para penyandang disabilitas.

### **Manajemen Informasi**

Manajemen informasi sangat penting dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi yang kompleks dan berkembang. Data diterapkan dalam mempersiapkan, mengarahkan, mengevaluasi, memverifikasi, dan mengendalikan pekerjaan harus dikoordinasikan, diorganisir, dan diproses secara konsisten kemudian dapat dikumpulkan tepat pada tempat yang dibutuhkan. Manajemen informasi ini sekarang secara signifikan menentukan kemajuan sebuah organisasi dan dikelola dalam bidang disiplin yang dikenal sebagai MIS (Sistem Informasi Manajemen). Menurut Davis dalam Kadir (2003), menyebarkan informasi adalah memberikan data yang sudah dikurasi menjadi informasi kepada pihak yang membutuhkan. (Kadir, 2003)

Dalam menyebarkan informasi, sangat penting untuk memperhatikan keakuratan informasi, sarana kedadangan dan keakuratan informasi. Untuk menyebarluaskan informasi tentang peluang kerja bagi penyandang disabilitas dan informasi lainnya, Dinas Ketenagakerjaan menggunakan media sosial seperti web dan media cetak. Salah satu sarana yang digunakan adalah situs lowongan kerja itu sendiri yaitu <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/> dapat diakses oleh penyandang disabilitas dan masyarakat umum. Disnaker Kabupaten Sidoarjo juga mendukung ULD (Unit Pelayanan Disabilitas) pada keterampilan dan potensi lapangan kerja. Selain menggunakan website, lowongan juga diiklankan di media cetak seperti surat kabar harian. Agar Disnaker dengan mudah dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, peran aktif perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja juga harus ditingkatkan. Sampai saat ini, beberapa perusahaan telah melaporkan langsung ke sumber daya manusia bahwa mereka membutuhkan pekerja penyandang disabilitas dengan persyaratan wajib atau wajar.

Hasil penelitian ini baru diterapkan pada tahun 2022, dimana Disnaker Kabupaten Sidoarjo sesuai permintaan Bupati. Membuka lowongan kerja besar-besaran atau yang disebut dengan Job Fair, yang dilaksanakan di Alun-alun Sidoarjo. Dan ini kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam mengikuti Job Fair ini untuk mengembangkan potensi kerja.

## Manajemen Hubungan Luar

Badan akreditasi yang beroperasi di lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap konstituennya. Selanjutnya, sebuah organisasi tunduk pada hubungan eksternal dengan lingkungan di dalam dan di luar organisasi yang sebenarnya. Salah satu cara untuk menjaga hubungan baik dengan lingkungan eksternal organisasi adalah dengan bekerja sama dan berorganisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Rifma (2002), partisipasi berarti bekerja sama menuju tujuan yang sama. Saat ini, hubungan antara Disnaker dan Perusahaan akan diterapkan pada tahun 2022, dimana 46 perusahaan dari 961 perusahaan di Sidoarjo mengikuti program kemitraan untuk mencari karyawan, anggota, dan membuka lowongan pekerjaan. (Rifma, 2002)

Hal ini tentunya dapat dimanfaatkan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan potensi lapangan kerja penyandang disabilitas, serta peluang bagi penyandang disabilitas itu sendiri. Selain partisipasi dengan perusahaan terkait, bantuan luar yang cukup besar juga diperlukan dalam upaya peningkatan lowongan bagi penyandang disabilitas, khususnya komunitas disabilitas dan masyarakat umum. Membutuhkan dukungan lokal untuk memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan mengembangkan kapasitas individu dan kepercayaan diri setiap penyandang disabilitas, dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk mencari pekerjaan baru.

Plh Sekretaris Daerah (Sekda) Sidoarjo Andjar Soerjadiyanto mengatakan, Kota Delta sudah mulai melaksanakan ketentuan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2 persen dari total pegawainya. Selain itu, sesuai Undang-Undang Tentang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bisa bekerja dan mendapatkan imbalan dari kerja kerasnya.

## Hambatan yang dihadapi untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas

Ketika suatu tindakan diambil, tentu ada hambatan yang dapat mencegahnya bekerja secara efektif. Hambatan menurut Hansen dan Mowen dalam Hamidi (2008) dikumpulkan atas dasar tahap pertama, yaitu kendala internal dan eksternal. Demikian pula dengan memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, membuka kesempatan kerja seluas-luasnya. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo menemui sejumlah kendala, baik internal maupun eksternal lingkungan. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah: kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, sulitnya menemukan instruksi khusus bagi penyandang tunarungu, pencapaian pendidikan penyandang disabilitas, disabilitas di pemerintahan Sidoarjo masih lemah, belum adanya kesadaran berorganisasi. Instruksi kerja Sidoarjo dan tidak ada peraturan daerah yang mengutamakan kesejahteraan penyandang disabilitas. (Hamidi, 2008)

## IV. Simpulan

Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagai organisasi administrasi dalam memperluas potensi kerja penyandang disabilitas adalah sesuai kapasitas administrasi yang diusulkan Garson dan Overman melalui metode pendekatan PAFHRIER. Pada penerapan Manajemen Kebijakan adalah pengembangan program kerja, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan orang disabilitas. Hasil penelitian di lapangan bahwa kalangan milenial membuat sebuah petisi “Dukung Segera Pembuatan PERDA tentang Penyandang Disabilitas Kabupaten Sidoarjo” mendapat banyak dukungan dan viral di media sosial. Dalam manajemen SDM, penting untuk fokus pada nilai pekerjaan SDM, jenis nilai kunci yang diberikannya, dan bagaimana hal itu disampaikan dan digunakan dalam organisasi, kuantitas, jenis dan kualitas sangat erat kaitannya dengan posisi saat ini, dalam banyak sumber daya untuk organisasi publik dan swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan menentukan. Dalam Manajemen keuangan, Sumber daya keuangan Disnaker Kabupaten Sidoarjo yang diperoleh untuk menyelesaikan pelatihan peningkatan potensi kerja penyandang disabilitas dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sidoarjo. Sebelum mengajukan anggaran kepada anggota APBD Kabupaten Sidoarjo, Dinas Ketenagakerjaan terlebih dahulu mengadakan rapat untuk merencanakan pengeluaran yang kemudian diperlukan untuk melaksanakan program kerja. dan berbagai latihan.

Manajemen informasi juga penting dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi yang kompleks dan berkembang. Data diterapkan dalam mempersiapkan, mengarahkan, mengevaluasi, memverifikasi, dan mengendalikan pekerjaan harus dikoordinasikan, diorganisir, dan diproses secara konsisten kemudian dapat dikumpulkan tepat pada tempat yang dibutuhkan. Dan yang terakhir Hal ini tentunya dapat dimanfaatkan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan potensi lapangan kerja penyandang disabilitas, serta peluang bagi penyandang disabilitas itu sendiri. Selain partisipasi dengan perusahaan terkait, bantuan luar yang cukup besar juga diperlukan dalam upaya peningkatan

lowongan bagi penyandang disabilitas, khususnya komunitas disabilitas dan masyarakat umum. Membutuhkan dukungan lokal untuk memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan mengembangkan kapasitas individu dan kepercayaan diri setiap penyandang disabilitas, dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk mencari pekerjaan baru. Salah satu sarana yang digunakan adalah situs lowongan kerja itu sendiri yaitu <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/> dapat diakses oleh penyandang disabilitas dan masyarakat umum. Dari semua strategi yang nanti akan digunakan, harus menyiapkan diri untuk menemui hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, antara lain: kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, sulitnya menemukan instruksi khusus bagi penyandang tunarungu, pencapaian pendidikan penyandang disabilitas, disabilitas di pemerintahan Sidoarjo masih lemah, belum adanya kesadaran berorganisasi. Instruksi kerja Sidoarjo dan tidak ada peraturan daerah yang mengutamakan kesejahteraan penyandang disabilitas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang sudah menyediakan lokasi sebagai tempat penelitian penulis. Terima kasih kepada perusahaan-perusahaan yang sudah menyediakan informasi khusus bagi penulis untuk sebagai sampel pengumpulan data. Terima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang bersedia membantu. Terima kasih juga para informan khusus penyandang disabilitas yang juga turut serta melengkapi hasil penelitian ini. Terima kasih penulis ucapkan yang sebesar-besarnya.

## REFERENSI

- [1] RI, U.-U. (2003). Ketenagakerjaan. Indonesia: UU Republik Indonesia
- [2] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara nomor 39 Tahun 2003
- [3] Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Cacat
- [4] Indonesia, P. R. (2016). UU Nomor 8 Tentang Penyandang Disabilitas. Indonesia: UU Nomor 8 Tentang Penyandang Disabilitas.
- [5] Indonesia, P. P. (1997). UU Nomor 4 Tentang Penyandang Cacat. Indonesia: UU Nomor 4 Tentang Penyandang Cacat.
- [6] Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Republik Indonesia tentang Penyandang Disabilitas
- [7] Larasati, N. A. (2018). Implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. repository, 188.
- [8] Muchtar, H. S. (2021). Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang. JCE, 8
- [9] Anaessaburi, A. T. (2017). Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di DIY. SKRIPSI, 141
- [10] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [11] Moleong, K. d. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdaria
- [12] Garson, G. d. (1991). What's is Public Management The Search for an Organizing Paradigm, dalam Ott, Hyde dan Shafritz (edt.). USA: Chicago.
- [13] Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Disabilitas Pengesahan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251)
- [14] Saripah, L. (1988). Pendidikan Konsumen. Jakarta: IKIP Jakarta
- [15] Kadir, A. (2003). Pengenalan Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi Offset
- [16] Rifma, Y. K. (2002). Kepemimpinan Pendidikan. Padang: UNP Administrasi Pendidikan
- [17] Hamidi, R. M. (2008). Analisis Biaya Produksi Dengan Pendekatan Theory Of Constraint Untuk Meningkatkan Laba (Studi Pada PG Krebat Baru Malang). Malang: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol. 8. No. 1
- [18] Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia no. 33 tahun 2016
- [19] <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/>
- [20] Rosidah, A. T. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [21] <http://repository.ub.ac.id/163038/1/> Natasha Airin Larasati.pdf
- [22] Soekanto, S. (2012). Pengantar Sosiologi . Jakarta: PT.Roi Grafindo Persada.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*