

**ANALISIS *STAKEHOLDER* PADA PELAKSANAAN KEBIJAKAN
PEMENUHAN KESAMAAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN GRESIK JAWA TIMUR**

Viona Erlanda

Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya
vionaerlanda23@gmail.com

Radjikan

Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya
radjikan@untag-sby.ac.id

Muhammad Roisul Basyar

Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya
roisulbasyar@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of stakeholders and analyze inhibiting and supporting factors stakeholder in the implementation of the policy of fulfilling equal employment opportunities for people with disabilities in Gresik Regency. There is a problem where people with disabilities are still not evenly distributed in the government sector and companies, even though there is an obligation for local governments and BUMDs to employ at least 2% of the disabled and for companies at least 1% of the total number of employees and workers. This study uses qualitative research with descriptive methods. Data were collected from primary and secondary sources through interviews, observations, and documentation. Based on the results of the study analyzed with indicators power and interest, there are eight stakeholders namely the Gresik Regency Manpower Service is included in the category player. Branch Leadership Council (DPC) Federation of Chemical, Energy, Mining, Oil and Gas and General Workers Unions (FSP KEP) Gresik Regency and PT. Garudafood Putra Putri Jaya Gresik Regency is included in the category contest setters. Gresik Regency Social Services, DPC PPDI Gresik Regency and Disabled Workers are included in the category subjects. However, in its implementation there are still several obstacles that cause the policy to not achieve its objectives optimally.

Keywords: *Analysis Stakeholder, Employment Policy, Disability*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran stakeholder dan menganalisis faktor penghambat serta pendukung *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Terdapat masalah yang dimana masih belum meratanya penyandang disabilitas bekerja di sektor pemerintah maupun perusahaan, meskipun terdapat kewajiban pemerintah daerah dan BUMD mempekerjakan disabilitas paling sedikit 2% dan untuk perusahaan paling sedikit 1% dari jumlah keseluruhan pegawai dan karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang di analisis dengan indikator *power* dan *interest*, terdapat delapan *stakeholder* yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik termasuk kategori *player*. Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik dan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik termasuk kategori *contest setters*. Dinas Sosial Kabupaten Gresik, DPC PPDI Kabupaten Gresik dan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas termasuk kategori *subjects*. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan kebijakan belum mencapai tujuan secara optimal.

Kata Kunci: Analisis *Stakeholder*, Kebijakan Ketenagakerjaan, Disabilitas

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum yang dimana penghormatan akan Hak Asasi Manusia adalah suatu hal yang dijunjung tinggi. Prinsip ini berdasar pada Pancasila sila ke-5 yang mengutamakan keadilan sosial, kemanusiaan dan persatuan. Selain itu, pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan mengenai kesetaraan dan sikap yang tidak membedakan. Seluruh masyarakat Indonesia memiliki hak untuk diperlakukan sama baik dalam hukum, sosial, ekonomi dan budaya. Setiap individu yang lahir di dunia memiliki kesetaraan, bebas dalam bertindak dan harus diperlakukan tanpa adanya diskriminasi. Tidak adanya perbedaan fisik, warna kulit, ras, dan suku oleh setiap individu. Karena Indonesia negara hukum, maka haruslah hak sebagai manusia berlaku pada setiap orang.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun (1999) Pasal 5 ayat 3 Tentang Hak Asasi Manusia dijelaskan bahwa “Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya”. Yang dimaksud kelompok masyarakat rentan ini yaitu orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan disabilitas. Mereka dianggap memerlukan sebuah perlindungan yang khusus karena dari kondisi mereka dan tantangan yang dihadapi di kehidupan setiap harinya. Perlu disadari juga, keseluruhan dari tanggung jawab ini bukan hanya dari pemerintah saja tetapi dari seluruh masyarakat. Setiap warga negara memiliki peran untuk menciptakan lingkungan sosial yang harmonis, saling menghargai dan menghormati Hak Asasi Manusia.

Tertulis dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketenagakerjaan sendiri tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun (2003) Tentang Ketenagakerjaan Pasal 39 ayat (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu partisipasi dari masyarakat yang bertanggung jawab untuk menciptakan lapangan kerja. Adanya kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat diharapkan peluang pekerjaan menjadi luas. Tentunya peraturan ini juga berlaku bagi masyarakat yang rentan. Dalam hal ini dimaksud memberi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Tabel 1 Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Angkatan Kerja (Juta)	Bekerja (Juta)	Pengangguran (Juta)
2021	140,15	131,05	9,10
2022	143,73	135,30	8,42
2023	147,71	139,85	7,86

Sumber: (Satu Data Ketenagakerjaan, 2024)

Berdasarkan data yang disajikan, diketahui bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2021- 2023 mengalami peningkatan. Angkatan kerja adalah individu yang terlibat dalam kegiatan ekonomi dalam hal ini seperti mereka yang sedang bekerja, mereka yang memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak aktif, dan mereka yang sedang mencari pekerjaan atau menganggur. Berdasarkan data di atas jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau di persenkan sekitar 5,39 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pasokan tenaga kerja di Indonesia terus bertambah. Kegiatan dari angkatan kerja ini meliputi masyarakat yang bekerja dan pengangguran terbuka. Tahun 2023 jumlah penduduk bekerja sekitar 140 juta orang, hal ini meningkat sekitar 8,8 juta orang atau 6,71 persen dari tahun 2021-2023. Pada pengangguran terbuka ini dibagi menjadi penduduk menganggur dan sedang mencari pekerjaan, menyiapkan untuk membuka usaha baru, merasa dirinya kurang layak untuk bekerja, atau sudah diterima untuk bekerja tetapi belum mulai bekerja. Dari data tersebut jumlah pengangguran terbuka mengalami penurunan setiap tahun sekitar 1,24 juta orang pada tahun 2021- 2023. Adanya penurunan setiap tahunnya karena adanya strategi dari pemerintah yang sudah bekerja sama dari berbagai pihak sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut untuk memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

Gambar 1 Tingkat Kepekerjaan PD dan Non-PD di Indonesia



Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2018-2020

Sedangkan, berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa rendahnya tingkat kepekerjaan tenaga kerja penyandang disabilitas dibandingkan bukan penyandang disabilitas meskipun selisih persen yang tidak terlalu banyak, tetapi masih tetap adanya penurunan dari tahun 2018 sampai 2020. Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 tingkat kepekerjaan penyandang disabilitas sebesar 58,00%, lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 56,70%, dan pada tahun 2020 menurun lagi menjadi 55,50%.

Meskipun tertulis adanya hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, namun kenyataan dilapangan masih ada warga negara yang haknya masih belum terpenuhi salah satunya yaitu masyarakat penyandang disabilitas. Padahal Indonesia ada peraturan pada Pasal 53 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun (2016) Tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Tabel 2 Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2023

Tahun	Angkatan Kerja (Ribu)	Bekerja (Ribu)	Pengangguran (Ribu)
2021	724.046	666.134	57.912
2022	720.872	664.371	56.501
2023	739.013	688.645	50.368

Sumber: Sakernas 2023 dalam (BPS Kabupaten Gresik, 2023)

Diketahui bahwa kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Gresik sendiri dari tahun 2021-2023 mengalami naik turun, di tahun 2023 angkatan kerja mengalami kenaikan dari pada tahun 2022 yaitu di angka 739.013 ribu orang dengan orang yang bekerja di angka 688.645 ribu orang dan orang yang menganggur mengalami penurunan yaitu di angka 50.368 ribu orang. Angka ini terjadi peningkatan partisipasi masyarakat di dunia kerja baik sektor formal maupun informal. Kabupaten Gresik yang terletak di Jawa Timur dengan jumlah penduduk sebesar 1.304.203 jiwa dan jumlah penduduk ini menyebar di 18 Kecamatan yang terdiri dari 330 Desa dan 26 Kelurahan merupakan bagian dari kawasan strategis karena

Kabupaten Gresik salah satu kota industri yang berkembang pesat di Indonesia dan Kabupaten Gresik dikenal dengan nama Gerbangkertosusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan), Gerbangkertosusila ini merupakan kawasan metropolitan di Jawa Timur yang dimana pertumbuhan industri yang tinggi menjadi faktor terbesar dalam meningkatkan perekonomian masyarakat.

Tabel 3 Jumlah Organisasi di Kabupaten Gresik 2023

No.	Jenis Organisasi	Jumlah Organisasi
1.	Perusahaan industri besar dan sedang	843
2.	Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)	4
3.	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	36
Total		883

Sumber: Web gresikkab, 2025

Pada tabel 3 jumlah perusahaan industri besar dan sedang berjumlah 843, BUMD berjumlah 4 dan OPD berjumlah 36 dan ditotal semua organisasi di Kabupaten Gresik ada 883 organisasi yang telah terdata. Keberadaan total 883 organisasi ini memberikan peluang untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bagi semua masyarakat terlebih khusus untuk penyandang disabilitas yang perlu diperhatikan mengingat penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik cukup banyak dan tersebar pada 18 kecamatan.

Tabel 4 Jumlah Organisasi yang Mempekerjakan Disabilitas di Kabupaten Gresik 2024

No.	Jenis Organisasi	Jumlah Organisasi	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Perusahaan Swasta	24	38
2.	BUMD	4	5
3.	Pemerintah Daerah	7	19
Total		35	62

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, 2024

Minimnya tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Gresik menurut data. Yang dimana ada 24 perusahaan swasta, 4 BUMD, dan 7 pemerintah daerah yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan banyaknya instansi pemerintah dan perusahaan swasta di Kabupaten Gresik, seharusnya penyandang disabilitas juga mendapatkan banyak kesempatan dan berkontribusi di dunia kerja. Padahal terdapat Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun (2022) Tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Gresik pasal 15 ayat (1) Pemerintah Daerah dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah seluruh pegawai atau pekerja. Dan pasal 16 perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas. Peraturan ini mengharapkan tingkat kesejahteraan masyarakat disabilitas di dunia kerja ini menjadi meningkat serta diharapkan hak penyandang disabilitas menjadi terjamin atas pekerjaannya di bidang ketenagakerjaan.

Meskipun Pemerintah Kabupaten Gresik sebagai *stakeholder* utama sudah berupaya untuk mendorong peningkatan jumlah penyandang disabilitas yang

masuk dalam pasar kerja. Namun, kenyataannya upaya yang dilakukan masih belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan kebijakan yang ada. Hal ini terlihat belum meratanya tenaga kerja pada penyandang disabilitas di berbagai sektor. Maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu, menganalisis kontribusi setiap *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik, menganalisis faktor penghambat dan pendukung *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik

B. KAJIAN TEORITIS

Kebijakan Publik

Menurut Anderson (1990) dalam (Agustino, 2020) Kebijakan publik adalah kegiatan yang didalamnya ada tujuan yang harus dilaksanakan dan diikuti setiap individu atau kelompok yang terkait pada suatu permasalahan atau isu yang sedang menjadi perhatian. Jadi, kebijakan publik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah. Setiap kebijakan yang dibuat pemerintah pasti memiliki suatu tujuan, sehingga kebijakan publik berguna untuk memecahkan masalah yang ada dalam kehidupan masyarakat.

Implementasi Kebijakan

Implementasi sederhananya diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam (Anggara, 2014) Implementasi kebijakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan individu atau kelompok yang berasal dari pemerintah atau swasta. Tindakan yang dilakukan ini bertujuan untuk menjalankan tujuan-tujuan yang telah dirumuskan dalam keputusan kebijakan. Jadi, implementasi kebijakan adalah salah satu fase yang dalam kegiatannya didasarkan pada peraturan atau program yang sudah dirumuskan berdasarkan isu dan pada fase ini melibatkan berbagai *stakeholder* untuk saling bekerja sama yang secara nyata dilapangan untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya.

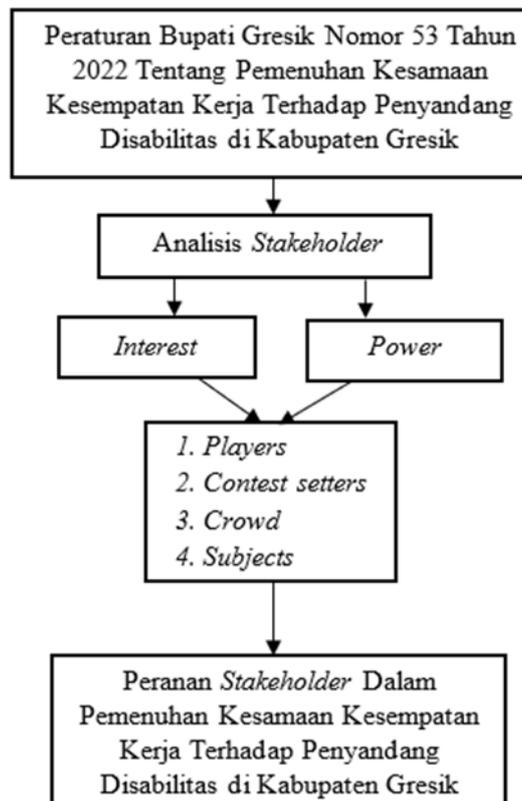
Analisis Stakeholder

Menurut Stanford Research Institute (1964) dalam (Wulandari, 2020) *stakeholder* atau pemangku kepentingan itu sangat mendukung terbentuknya suatu organisasi. Didalam suatu kebijakan, *stakeholder* harus menjalankan supaya adanya permasalahan yang dapat dipecahkan (Agustino, 2020). Menurut (Bryson, 2004) analisis peran *stakeholder* diawali dengan menempatkan *stakeholder* dalam matriks analisis peran *stakeholder* dua kali dua menurut *interest* atau kepentingan dari *stakeholder* terhadap permasalahan dan *power* atau kekuatan *stakeholder* dalam mempengaruhi masalah tersebut. *Interest* adalah kepentingan yang dimiliki *stakeholder* dalam proses pembuatan kebijakan sedangkan *power* merujuk pada kekuasaan yang dimiliki *stakeholder* untuk mempengaruhi kebijakan.

Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 Tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik

Hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak baik setiap orang termasuk penyandang disabilitas, adalah bagian dari wujud pelaksanaan hak asasi manusia (HAM). Pekerja penyandang disabilitas merupakan kebijakan yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pelaksana peraturan tersebut selanjutnya dikeluarkan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 Tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik. Yang dimana adanya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, yang dijelaskan pada pasal 15 ayat 1 Pemerintah Daerah dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah seluruh pegawai atau pekerja. Dan pasal 16 perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas.

Kerangka Konseptual



C. METODE PENELITIAN

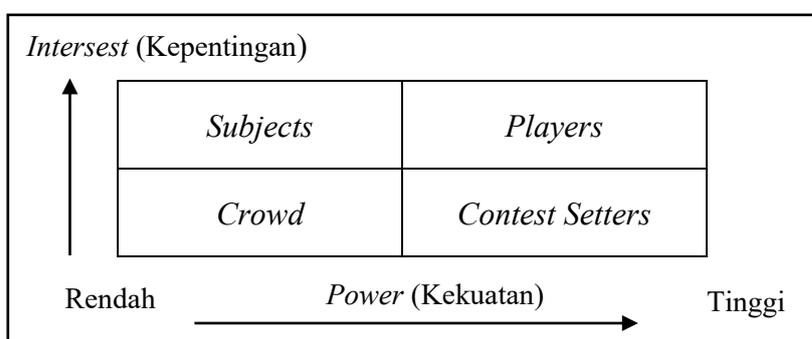
Jenis Penelitian

Penelitian yang berjudul Analisis *Stakeholder* Pada Pelaksanaan Kebijakan Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran *stakeholder* dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik dengan menggunakan teori menurut Bryson. Menurut Bryson, memperjelas peran masing-masing *stakeholders* dapat menggunakan matriks dengan dua indikator yaitu kepentingan (*interest*) dan kekuatan (*power*). Indikator kepentingan dan kekuatan dari teori Bryson ini dibedakan lagi *stakeholder* yang terlibat ke dalam beberapa kategori yaitu *players*, *context setters*, *crowd*, dan *subjects*.

Gambar 2 Stakeholder Matriks Power Versus Interest Grid



Sumber : Eden dan Ackermann (1998: 122) dalam (Bryson, 2004)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gresik. Mengingat banyaknya informasi yang ingin digali dari *stakeholder* maka disini penulis menentukan ada lima lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Dinas Sosial Kabupaten Gresik, Dewan Pengurus Cabang (DPC) Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kabupaten Gresik, Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik, dan PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya. Cara dalam memperoleh data yaitu dengan menggali sumber asli langsung melalui wawancara dan observasi. Adapun sumber pertamanya dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Dinas Sosial Kabupaten Gresik, Dewan Pengurus Cabang (DPC) Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kabupaten Gresik, Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik, PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik, dan perwakilan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Lalu ada data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Terkait dengan penelitian ini,

data sekunder yang digunakan berasal dari artikel ilmiah, dan website berita dan dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan menggunakan wawancara pada penelitian ini dilakukan secara tatap muka yang berdasarkan panduan wawancara yang telah disusun penulis sesuai dengan indikator dari teori. Observasi, mengetahui bagaimana penerapan Kebijakan Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik yang dilihat dari peran *stakeholder*. Dan dokumentasi dengan mengumpulkan data berupa dokumen, data, atau arsip yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data diperoleh dari instansi, kantor, atau tempat yang telah ditetapkan menjadi lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Adapun penjelasan mengenai tahapan yang dipakai penulis untuk menganalisis data menurut Miles and Huberman (1984) dalam (Sugiyono, 2023) yaitu pengumpulan data, pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Reduksi data, data yang diperoleh dari wawancara akan difokuskan pada peran *stakeholder* terhadap pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Penyajian data, penulis berusaha menyajikan data yang tepat dan akurat terkait dengan peran *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Semua data mengacu pada informasi atau data yang diperoleh selama penelitian berlangsung lapangan. Verifikasi dan penarikan kesimpulan, setelah semua data yang berkaitan dengan peran *stakeholder* pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik kemudian dikaitkan dengan teori analisis *stakeholder* menurut Bryson dengan penulis guna memperoleh suatu kesimpulan dengan tujuan penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang mencakup sumber data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti akan mendeskripsikan dan menganalisis *stakeholder* dengan fokus penelitian ini menggunakan teori analisis *stakeholder* (Bryson, 2004) untuk melihat bagaimana peranan dari pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik sebagai berikut:

a. *Players*

Players adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan dan kekuatan yang tinggi terhadap suatu kebijakan. *Stakeholder* ini dalam melaksanakan kebijakan aktif terlibat. *Stakeholder* ini menginginkan, membutuhkan, atau menjadi perhatian *stakeholder* karena berkaitan dengan tujuan dari *stakeholder* tersebut. Salah satu *stakeholder* yang dikategorikan sebagai *players* adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik karena Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik dalam membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja berharap akan kuota

dari kebijakan disabilitas untuk dapat bekerja ini benar-benar tercapai. Selain itu, Dinas Tenaga Gresik memiliki wewenang dalam menyediakan akses penyandang disabilitas untuk masuk ke dunia kerja melalui platform digital Gresikkerja dan melaksanakan berbagai program seperti *job canvassing* atau melakukan penawaran agar disabilitas dapat bekerja di perusahaan tersebut, melaksanakan pembekalan keterampilan serta melakukan pengawasan melalui hubungan industrial jika terjadinya konflik atau permasalahan antara penyandang disabilitas sebagai pencari kerja dengan pemberi kerja yaitu pada perusahaan.

b. Contest Setters

Contest setters adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan rendah tetapi kekuatan yang tinggi. Dalam hal ini, *stakeholder* sangat berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik tetapi kurangnya perhatian khusus terkait isu dari kebijakan tersebut. Dalam penelitian ini, *stakeholder* yang berada di kategori *contest setters* adalah Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik karena minim adanya membahas mengenai isu-isu ketenagakerjaan disabilitas dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di sektor pemerintah maupun perusahaan. Lebih fokus ke isu normatif ketenagakerjaan umum dan wanita seperti adanya pelanggaran hak yang terjadi pada karyawan di perusahaan. Tetapi organisasi ini, memiliki peran dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja salah satunya bagi kelompok rentan dan mempunyai kekuatan untuk mendorong pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan khususnya bagi penyandang disabilitas serta memiliki kewenangan membantu disabilitas untuk dapat bekerja ke sebuah perusahaan.

Selanjutnya ada PT. Garudafood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik karena kurang adanya insiatif secara aktif dalam mendorong rekrutmen mandiri dalam membuka lowongan kerja untuk penyandang disabilitas. Sedangkan perusahaan ini, perusahaan besar yang mendukung lingkungan inklusi dan memiliki kewenangan dalam merekrut penyandang disabilitas.

c. Crowd

Crowd adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan dan kekuatan yang rendah. Adanya pertimbangan untuk melibatkan *stakeholder* dalam pelaksanaan kebijakan Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik karena bisa jadi sewaktu-waktu pengaruh dan kepentingan tersebut mengalami perubahan. Setelah melakukan penelitian terkait dengan keterlibatan *stakeholder* dalam kebijakan ini. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada *stakeholder* yang termasuk kedalam kategori *crowd* ini karena dari kedelapan *stakeholder* memiliki kepentingan dan kekuatannya masing-masing.

d. Subjects

Subjects adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan tinggi namun kekuatan yang rendah. *Stakeholder* mendukung kebijakan Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik tetapi memungkinkan tidak adanya dampak yang mereka lakukan. *Stakeholder* yang termasuk dalam *subjects* adalah Dinas Sosial Kabupaten Gresik karena memiliki kepentingan yang tinggi dalam mendukung program dalam hal memberdayakan

penyandang disabilitas agar dapat melakukan kegiatan sehari-harinya dan berharap bisa digunakan di dunia pekerjaan. Namun, tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan atas program di bidang ketenagakerjaan dan dalam memberikan akses tenaga kerja kepada penyandang disabilitas.

Lalu ada, Dewan Pengurus Cabang (DPC) Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kabupaten Gresik karena merupakan organisasi yang mewakili dan memperjuangkan hak penyandang disabilitas salah satunya adalah dalam memperoleh pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas. Namun, hanya mampu melakukan koordinasi dan advokasi sesuai kemampuan organisasi serta dalam hal kolaborasi antar sektor sangat bergantung dan perlu dukungan dari Dinas Tenaga Kerja.

Kemudian ada, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas karena mereka memiliki kepentingan langsung pada kebijakan ini karena telah memperoleh pekerjaan dan dapat meningkatkan perekonomian. Namun, masih bergantung pada peran *stakeholder* lainnya dan tidak memiliki kekuatan mengambil keputusan akan suatu kebijakan atau program.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam pelaksanaan kebijakan ini terdapat faktor pendukung yaitu adanya regulasi yang mengatur, kebijakan yang sudah diatur mengenai kesempatan tenaga kerja yang dimana kebijakan turun temurun dari tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten yang seharusnya menjadi landasan kuat untuk memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Kemudian adanya dorongan penyandang disabilitas, meskipun adanya tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas untuk bekerja seperti keterbatasan fisik. Namun, mereka menunjukkan semangat dan keinginan kuat untuk sebisa mungkin dapat bekerja demi mencukupi kehidupan mereka.

Selanjutnya dari faktor penghambat yaitu rendahnya respon perusahaan, masih banyak perusahaan yang tidak melanjutkan penawaran kerja disabilitas atau *job canvassing* dari Dinas Tenaga Kerja, sehingga peluang akan disabilitas untuk bekerja di perusahaan masih belum merata sesuai kebijakan. Hal ini bahwa upaya dari Dinas Tenaga Kerja dalam menjembatani penyandang disabilitas dengan dunia kerja belum sepenuhnya direspon secara positif oleh perusahaan. Lalu, minimnya ragam pekerjaan bagi penyandang disabilitas, pekerjaan yang dilakukan oleh penyandang disabilitas lebih banyak dipekerjaan yang terendah. Hal ini dikarenakan pelatihan dan pembekalan yang disediakan masih bersifat dasar dan belum pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau sektor kerja lainnya.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian penulis, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik termasuk kategori *players* karena bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan kebijakan dan aktif dalam mendukung pelaksanaan kebijakan. Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik dan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik termasuk kategori *contest setters* karena keduanya memiliki

potensi terhadap pelaksanaan kebijakan. Namun, DPC FSP KEP belum menunjukkan perhatian terhadap isu disabilitas dan cenderung reaktif sedangkan PT. Garudafood belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai kebijakan. Tidak ada yang termasuk *crowd* karena tidak ada *stakholder* yang menunjukkan kategori *crowd*. Dinas Sosial Kabupaten Gresik, DPC PPDI Kabupaten Gresik dan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas termasuk kategori *subjects* karena mendukung kebijakan dalam hal disabilitas memperoleh pekerjaan. Namun, bergantung pada *stakeholder* lain.

Dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik terdapat faktor pendukung dalam pelaksanaan kebijakan ini yaitu adanya regulasi yang mengatur dan adanya dorongan penyandang disabilitas. Faktor penghambat yaitu rendahnya respon perusahaan dan minimnya ragam pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Saran

Berdasarkan temuan dan analisis yang penulis lakukan, berikut saran dalam peningkatan pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Peran dari Dinas Tenaga Kerja yang bertanggung jawab langsung atas kebijakan, perlunya peningkatan ragam pembekalan bagi disabilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja perusahaan dan juga disesuaikan dengan kemampuan disabilitas.

Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSP KEP) Kabupaten Gresik seharusnya mempergunakan kekuatannya sebagai pejuang kebijakan demi meratanya dan tercapainya 1% penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan dengan cara membentuk unit kerja khusus ketenagakerjaan disabilitas dan juga ditingkatkan kolaborasi dengan menyelenggarakan forum komunikasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan agar memperkuat peran serikat pekerja khususnya pada penyandang disabilitas.

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Kabupaten Gresik sebaiknya ditingkatkan pada keterlibatan dan kesadaran akan disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Tidak hanya sebatas rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja tetapi juga membuka peluang kerja secara mandiri. Selain itu, diperlukan juga penyusunan program pelatihan kerja di dalam perusahaan sendiri yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Anggara, S. (2014). *Kebijakan Publik*. CV. Pustaka Setia.
- BPS Kabupaten Gresik. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik.
- Bryson, J. M. (2004). What To Do When Stakeholders Matter: A Guide to Stakeholder Identification and Analysis Techniques. *Public Management Review*, 6(1), 21–53. <https://doi.org/10.1080/14719030410001675722>
- Majelis Permusyawaratan Rakyat. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

<https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/uud-1945-dalam-satu-naskah/detail>

- Peraturan Bupati Gresik. (2022). *Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 Tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/246427/perbup-kab-gresik-no-53-tahun-2022>
- Presiden Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (39)*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Presiden Republik Indonesia. (2016). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*.
- Satu Data Ketenagakerjaan. (2024). *Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia*.
[https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59#:~:text=Berdasarkan definisi tersebut%2C pada periode,pasokan tenaga kerja di Indonesia](https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59#:~:text=Berdasarkan definisi tersebut%2C pada periode,pasokan tenaga kerja di Indonesia.).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wulandari, A. (2020). *Komunikasi Pemangku Kepentingan*. Sedayu Sukses Makmur.