

STRATEGI PENGELOLAAN PRODUKTIVITAS PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

Muhammad Shobirur Rizqi

NPP. 29.0965

Asdaf Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Fakultas Manajemen Pemerintahan

E-mail : shobirurizqi89@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The strategy for managing the productivity of workers with disabilities is aimed at making people with disabilities productive. The urgency of researchers to raise this issue in their research, namely; First, the number of companies in Gresik Regency consisting of service, processing, and trade industries that have not implemented labor legislation regarding persons with disabilities, and is supported by several problems faced by workers with disabilities in Gresik Regency, including; Physical and mental limitations as well as communication problems cause some people with disabilities to feel less confident, have difficulty accessing job vacancies information and participate in recruitment/selection, the negative stigma of some of the general public and the business/work world towards disabled workers, there is still a public view that workers with disabilities low productivity, lack of public awareness, government and companies in fulfilling the rights of disabled workers. **Purpose:** The purpose of writing this thesis is to identify and analyze and describe the strategy for managing the productivity of workers with disabilities at the Gresik Regency Manpower Office and to identify and analyze and describe the implementation of the strategy for managing the productivity of workers with disabilities at the Gresik Regency Manpower Office. **Methods:** This research is a qualitative research with descriptive method and inductive approach. Informants as a sample of data sources were determined by purposive sampling. Techniques in data collection are interviews, observation, questionnaires, and documentation. In data analysis techniques with interactive models, namely by using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. **Results/Findings:** The results of this study indicate that the strategy for managing the productivity of workers with disabilities carried out by the Gresik Regency Manpower Office is running quite well, seen from the presence of people with disabilities who are already working in companies or are independent entrepreneurs from the program implemented by the Manpower Office Gresik Regency. **Conclusion:** The strategy for managing the productivity of workers with disabilities at the Manpower Office of Gresik Regency can be concluded that based on the theory chosen by the researcher, the strategy for managing the productivity of workers with disabilities at the Manpower Office of Gresik Regency has been going quite well, but there are several things that need to be developed and evaluated so that in the future the Gresik Regency Manpower Office is able to improve its services in line with the times.

Keywords: Employment, Persons with Disabilities, Productivity.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas bertujuan membuat penyandang disabilitas dapat menjadi produktif. Adapun urgensi peneliti untuk mengangkat permasalahan ini dalam penelitiannya yakni; Pertama, Banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik yang terdiri dari industri jasa, pengolahan, dan juga perdagangan yang belum melaksanakan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai penyandang disabilitas, serta didukung dengan beberapa permasalahan yang dihadapi para pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik antara lain meliputi; Keterbatasan fisik dan mental serta masalah komunikasi menyebabkan sebagian penyandang disabilitas merasa kurang percaya diri, kesulitan dalam mengakses informasi lowongan kerja dan mengikuti rekrutmen/seleksi, adanya stigma negatif sebagian masyarakat umum maupun dunia usaha/kerja terhadap pekerja disabilitas, masih adanya pandangan masyarakat bahwa pekerja disabilitas berproduktivitas rendah, masih kurangnya kesadaran masyarakat, pemerintah dan perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja disabilitas. **Tujuan:** Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik serta untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan pelaksanaan strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. **Metode:** Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskripsi dan pendekatan induktif. Informan sebagai sampel sumber data ditentukan secara *purposive sampling*. Teknik dalam pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dalam teknik analisis data dengan model interaktif yaitu dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berjalan dengan cukup baik, dilihat dari adanya penyandang disabilitas yang sudah bekerja di perusahaan ataupun berwirausaha mandiri dari program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. **Kesimpulan:** Strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori yang dipilih oleh Peneliti mengatakan bahwa strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sudah berjalan cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu dikembangkan dan dievaluasi agar kedepannya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mampu meningkatkan pelayanannya seiring perkembangan zaman.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Penyandang Disabilitas, Produktivitas.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan paling sempurna, akan tetapi kesempurnaan hanyalah milik Tuhan Allah SWT semata. Pada dasarnya manusia diciptakan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, bukan suatu alasan kita sebagai manusia harus memanfaatkan kelebihan dan kekurangan yang kita miliki.

Penyandang disabilitas berhak untuk produktif dalam hidupnya. Pemenuhan hak untuk penyandang disabilitas terpaut jaminan akses pekerjaan sudah diamanatkan dalam Undang-undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pula telah mengamanatkan untuk industri swasta harus mempekerjakan tenaga kerja disabilitas setidaknya sedikit 1(satu) persen serta BUMN/BUMD/lembaga Pemerintah sediakan kuota 2(dua) persen khusus buat tenaga kerja disabilitas dari jumlah total seluruh pegawai.

Di Indonesia sendiri setiap orang memiliki perlakuan yang sama di mata hukum, dan setiap warga negara juga memiliki hak untuk bekerja dan memiliki kehidupan yang layak. Perlindungan serta jaminan hak tidak hanya diberikan kepada masyarakat yang mempunyai kesempurnaan secara fisik serta mental. Perlindungan hak untuk kelompok rentan semacam penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Penyandang disabilitas, merupakan setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental ataupun sensorik pada jangka waktu lama yang dalam menghadapi lingkungan bisa mengalami hambatan dan sulit berinteraksi secara penuh serta efektif dengan penduduk negara yang lain atas dasar persamaan hak.

Pekerja Penyandang Disabilitas menurut data yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki beberapa kelompok pada umumnya yakni tuna rungu, tuna daksa, dan tuna grahita. Tuna rungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara. Tuna daksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan(kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh. Tunagrahita adalah sebutan bagi orang-orang dengan kemampuan intelektual dan kognitif yang berada di bawah rata-rata dibandingkan anak pada umumnya. Kondisi ini dapat terjadi pada bayi setelah dilahirkan, sejak bayi berada di dalam kandungan atau selama proses persalinan. Keterbatasan yang dimiliki mereka terkadang mendapat stigma negatif dan perlakuan diskriminatif dari masyarakat.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Adapun urgensi peneliti untuk mengangkat permasalahan ini dalam penelitiannya yakni; Pertama, mengenai tema dari program studi yaitu “Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sektor publik” yang seringkali sumber daya manusia yang dianggap adalah pegawai atau pekerja normal pada umumnya, padahal terdapat juga pekerja lain yang jarang diperhatikan, misalnya saja pekerja penyandang disabilitas. Kedua, Banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik yang terdiri dari industri jasa, pengolahan, dan juga perdagangan yang belum melaksanakan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai penyandang disabilitas, serta didukung dengan beberapa permasalahan yang dihadapi para pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik antara lain meliputi; Keterbatasan fisik dan mental serta masalah komunikasi menyebabkan sebagian penyandang disabilitas merasa kurang percaya

diri, kesulitan dalam mengakses informasi lowongan kerja dan mengikuti rekrutmen/seleksi, adanya stigma negatif sebagian masyarakat umum maupun dunia usaha/kerja terhadap pekerja disabilitas, masih adanya pandangan masyarakat bahwa pekerja disabilitas berproduktivitas rendah, masih kurangnya kesadaran masyarakat, pemerintah dan perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja disabilitas.

Berbagai permasalahan tersebut perlu untuk segera diatasi. Tujuannya, agar para tenaga kerja disabilitas dapat memperoleh hak dan kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Tanpa adanya campur tangan dari pemerintah daerah maka hambatan yang dihadapi oleh para tenaga kerja disabilitas akan semakin berat. Sebab, dari tahun ke tahun jumlah angkatan kerja akan terus bertambah. Sehingga mereka yang siap bekerja atau memiliki usia yang produktif harus bersaing secara bebas dengan tenaga kerja normal ketika berupaya mencari atau menangkap peluang pekerjaan. Mereka sebenarnya mempunyai kemampuan untuk bekerja meskipun harus menggunakan alat bantu, dan juga peluang pekerjaan untuk para penyandang disabilitas selama ini masih minim.

Dalam hal ini perlu adanya pengelolaan produktivitas secara baik oleh pemerintah, pengelolaan produktivitas dimaksudkan untuk mengatur sumber daya agar lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu jika produktivitas dari para pekerja penyandang disabilitas diatur atau dikelola sebaik mungkin akan mencapai tujuan mengenai pemenuhan hak bekerja dan berpenghidupan yang layak bagi seluruh warga negara.

1.3. Penelitian Terdahulu

Dalam jurnal Ismail Shaleh (2018) yang berjudul Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, pelaksanaan hak bagi penyandang disabilitas dalam bidang tenaga kerja di Semarang belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Kedua, ada beberapa faktor yang membuat Pemerintah Kota Semarang kurang dalam mewujudkan hak-hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan di Semarang.

Dalam Skripsi Alfiah Ni'matun Nafi'ah (2021) yang berjudul Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa dinas tenaga kerja koperasi dan UKM kota Jambi memberikan upaya pelatihan/kegiatan dan juga bantuan sosial kepada para penyandang disabilitas, akan tetapi lowongan pekerjaan di perusahaan kurang dikomunikasikan dengan perusahaan swasta, jadi pekerjaan yang bisa dilakukan penyandang disabilitas berupa wiraswasta.

Dalam jurnal Utami Dewi (2015) yang berjudul Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut yaitu implementasi kebijakan kuota 1% penyandang disabilitas bagi instansi yang telah mempekerjakan pegawai lebih dari 100 orang, tidak terlaksana sesuai dengan aturan di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan masih terbatasnya jumlah penyandang disabilitas yang diterima di instansi pemerintah maupun swasta. Banyak kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan yaitu: materi pelatihan untuk penyandang disabilitas yang kurang update, penerapan regulasi tentang kuota 1% belum kondusif, kurangnya kesadaran dari

instansi negeri dan perusahaan swasta untuk merekrut penyandang disabilitas; dan rendahnya kemauan dari penyandang disabilitas untuk mencari pekerjaan pada kesempatan yang ada.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan penelitian terdahulu, dimana penelitian yang dilakukan yakni strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Metodenya menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu variabel/indikator yang digunakan yaitu Teori SWOT dengan 4 indikator yaitu *strength*, *weakness*, *opportunity*, dan *threat* serta Teori Produktivitas dengan 3 indikator yaitu pelatihan, mental/kemampuan fisik, dan hubungan atasan dengan bawahan.

1.5. Tujuan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik serta untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan pelaksanaan strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

II. METODE

Metode yang akan dipakai dalam melakukan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana metode ini menjabarkan secara deskriptif dan dengan memanfaatkan data kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif memberikan gambaran kondisi apa adanya, tanpa memanipulasi atau memberi perlakuan pada variabel yang diteliti. Penelitian ini lebih menekankan makna pada hasilnya.

Teknik dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2015) yaitu dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dalam teknik analisis data dengan model interaktif yaitu dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini akan menggambarkan serta menjelaskan tentang strategi pengelolaan produktivitas Pekerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Metode tersebut selanjutnya digunakan peneliti agar dapat memberikan gambaran serta deskripsi secara nyata penelitiannya yang berasal dari sumbernya secara langsung, dengan mengkombinasikan fakta di lapangan kemudian mengumpulkan berbagai data yang didapat untuk kemudian disusun dan dianalisis mengenai sejauh mana pengelolaan produktivitas para Pekerja Penyandang Disabilitas yang ada di Kabupaten Gresik.

Sumber data terbagi menjadi dua, menurut Sugiyono (2015;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer penelitian ini akan diambil data dari narasumber/informan yang meliputi Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan juga Pekerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data penelitian ini akan diambil dari buku, jurnal penelitian, publikasi pemerintah maupun sumber lainnya yang mendukung penelitian mengenai strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menggunakan Teori SWOT dengan 4 indikator yaitu *strength*, *weakness*, *opportunity*, dan *threat* serta Teori Produktivitas dengan 3 indikator yaitu pelatihan, mental/kemampuan fisik, dan hubungan atasan dengan bawahan.. Adapun pembahasan dapat dilihat pada pembahasan berikut ini.

3.1. Strategi Pengelolaan Produktivitas Pekerja Penyandang Disabilitas Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Pengelolaan Produktivitas Pekerja Penyandang Disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan salah satu upaya untuk memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja atau produktif serta mengurangi pengangguran di Kabupaten Gresik khususnya para penyandang disabilitas yang masuk usia produktif. Melalui pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas juga menguranyougi stigma negatif dari pemerintah, pengusaha, maupun masyarakat bahwa sebenarnya kita semua memiliki hakyang sama untuk dapat memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2.

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah merupakan strategi organisasi yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Analisis lingkungan strategis merupakan deskripsi mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdiri atas beberapa faktor yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

Faktor Kekuatan Organisasi (Strenght) :

- 1) Kewenangan di bidang ketenagakerjaan khususnya penyandang disabilitas sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik serta Keputusan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019 tentang Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
- 3) Adanya kebijakan dan program di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada sektor tenaga kerja disabilitas.
- 4) Adanya SOP Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang terstandarisasi.
- 5) Adanya koordinasi dan jaringan kerja yang baik di jajaran Dinas dan stakeholder terkait.

Faktor Kelemahan Organisasi (Weaknesses) :

- 1) Keraguan stakeholder terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
- 2) Terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor tenaga kerja disabilitas.
- 3) Terbatasnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan sektor tenaga kerja disabilitas.
- 4) Keterbatasan yang dimiliki pekerja penyandang disabilitas sesuai jenis kecacatannya.
- 5) Minimnya pembangunan dan pengawasan hubungan kerja untuk tenaga kerja disabilitas.

Faktor peluang organisasi :

- 1) Banyaknya jumlah perusahaan dan industri di Kabupaten Gresik.
- 2) Adanya empati pemerintah, perusahaan dan masyarakat terhadap pekerja penyandang disabilitas.
- 3) Adanya program pelatihan peningkatan keterampilan untuk penyandang disabilitas.
- 4) Adanya ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan program bagi penyandang disabilitas.
- 5) Adanya motivasi dan semangat kerja yang dimiliki penyandang disabilitas.

Faktor Hambatan / Tantangan organisasi :

- 1) Banyaknya angkatan kerja di Kabupaten Gresik yang akan menjadi saingan bagi penyandang disabilitas di bursa tenaga kerja.
- 2) Adanya stigma negatif dari pemerintah, perusahaan dan masyarakat terhadap penyandang disabilitas.
- 3) Masih banyaknya tingkat pengangguran penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik.
- 4) Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja disabilitas Kabupaten Gresik yang sesuai dengan standar perusahaan/industri.
- 5) Masih adanya perusahaan yang tidak paham akan aturan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan matriks analisis SWOT, maka diperoleh 4 alternatif strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu :

1. Strategi SO (Strengths and Opportunities)

- a) Mendorong peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi Pekerja Penyandang Disabilitas.
- b) Peningkatan kesadaran dan solidaritas antara pemerintah, perusahaan maupun masyarakat terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas.
- c) Peningkatan hard skill maupun soft skill kepada Pekerja Penyandang Disabilitas.
- d) Terwujudnya pelaksanaan program yang didukung oleh anggaran dan SOP yang baik.
- e) Terjalannya hubungan yang baik antara Pemerintah dan perusahaan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas.

2. Strategi ST (Strengths and Threat)

- a) Meningkatkan sosialisasi mengenai Peraturan daerah Kabupaten Gresik mengenai tenaga kerja disabilitas dan memberikan pelatihan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja disabilitas.
- b) Meningkatkan solidaritas dan kerukunan antara pemerintah, perusahaan, masyarakat serta pekerja penyandang disabilitas untuk menghilangkan stigma negatif pekerja penyandang disabilitas itu sendiri.
- c) Meningkatkan pembinaan melalui kebijakan dan program yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik serta penciptaan dan perluasan kesempatan kerja agar tingkat pengangguran penyandang disabilitas dapat berkurang.
- d) Mempermudah SOP pelaksanaan penempatan pekerja disabilitas serta mengembangkan kompetensi pekerja disabilitas agar sesuai dengan standar kualifikasi.
- e) Meningkatkan sosialisasi dan koordinasi serta hubungan kerja yang baik antara dinas dengan perusahaan.

3. Strategi WO (Weakness and Opportunities)

- a) Meningkatkan kepercayaan Stakeholder dan memaksimalkan kuota pekerja penyandang disabilitas di perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik.
- b) Optimalisasi pemakaian anggaran dan mengikutsertakan peran swasta / perusahaan melalui program Corporate Social Responsibility (CSR).
- c) Memanfaatkan program pelatihan semaksimal mungkin dengan sarana prasarana yang tersedia.
- d) Memanfaatkan anggaran untuk mengurangi dan membantu kecacatan yang dimiliki penyandang disabilitas.
- e) Mendorong pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan pembangunan dan pengawasan hubungan kerja tenaga kerja disabilitas ke perusahaan yang ada di kabupaten Gresik.

4. Strategi WT (Weakness and Threat)

- a) Meningkatkan kepercayaan stakeholder dengan membuktikan pekerja penyandang disabilitas memiliki daya saing dengan pekerja lainnya di bursa tenaga kerja.
- b) Mengikutsertakan semua elemen baik dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk membantu dan mendorong pemberdayaan kepada pekerjapenyandang disabilitas.
- c) Memonitor selalu masalah ketenagakerjaan khususnya pekerja penyandang disabilitas baik dari perluasan kesempatan kerja dan sarana prasarana pendukung.
- d) Peningkatan kualitas, skill, dan produktivitas pekerja penyandang disabilitas untuk menutupi keterbatasan yang dimilikinya.
- e) Mendorong pembentukan LKS Tripartit sebagai wadah upaya komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah pekerja penyandang disabilitas.

3.2. Pelaksanaan Strategi Pengelolaan Produktivitas Pekerja Penyandang Disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Pada penelitian tentang strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ini yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana pelaksanaan Strategi yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menyerap dan mengelola penyandang disabilitas agar bisa menjadi produktif. Kegiatan pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas merupakan kegiatan yang berbasis pemberdayaan masyarakat khususnya penyandang disabilitas yang bertujuan untuk membentuk penyandang disabilitas yang bisa produktif dan memiliki daya saing serta membantu pemerintah untuk mengatasi permasalahan pengangguran.

Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Mengacu pada Peraturan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di lingkup Tenaga Kerja dan pelayanan penunjang penyelenggara pemerintahan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat memiliki beberapa komponen-komponen dinas diantaranya yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktifitas, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, Kelompok Jabatan Fungsional, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja.

Diantara 4 bidang yang terdapat dalam susunan organisasi tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, ada 2 bidang dinas yang sangat penting perannya dalam strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas yaitu pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja serta Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktifitas.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki program kerja yang dinamakan PEPES atau Penempatan Pekerja Disabilitas dimana program ini dilakukan bertujuan untuk mengelola penyandang disabilitas yang sedang mencari pekerjaan yang kemudian diajukan ke perusahaan yang berminat untuk tenaga kerja disabilitas, yang nantinya penyandang disabilitas diberikan tes atau interview oleh perusahaan kemudian jika lolos sesuai dengan minat dan bakat penyandang disabilitas disesuaikan juga dengan kebutuhan perusahaan maka akan langsung bekerja di perusahaan tersebut.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bertujuan agar penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik baik yang sudah bekerja maupun yang belum dapat menjadi produktif serta dapat menghilangkan stigma negative yang mereka dapatkan. Dalam diskusi temuan utama penelitian, Peneliti membandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mendekati dengan penelitian tersebut. Misalnya saja mengenai pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas seperti jurnal Ismail Shaleh (2018) yang berjudul Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang , Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berupaya untuk memenuhi hak bagi penyandang disabilitas seperti pemenuhan hak untuk bekerja, di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki program PEPES (Penempatan Pekerja Disabilitas) untuk memenuhi hak penyandang disabilitas.

Kemudian dalam Skripsi Alfiah Ni'matun Nafi'ah (2021) yang berjudul Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas yang kurang mengkomunikasikan mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berupaya untuk berkomunikasi dengan perusahaan perusahaan yang ada di sekitar Kabupaten Gresik untuk rekrutmen pekerja penyandang disabilitas. Kemudian dalam jurnal Utami Dewi (2015) yang berjudul Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta mengenai penerapan regulasi kuota bagi penyandang disabilitas, di Kabupaten Gresik sendiri memang belum sepenuhnya terpenuhi akan tetapi beberapa perusahaan telah berkomitmen untuk melakukan rekrutmen dalam rangka memenuhi hak penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori yang dipilih oleh Peneliti mengatakan bahwa strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sudah berjalan cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu dikembangkan dan dievaluasi agar kedepannya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mampu meningkatkan pelayanannya seiring perkembangan zaman.

Diantara 4 bidang yang terdapat dalam susunan organisasi tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, ada 2 bidang dinas yang sangat penting perannya dalam strategi pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas yaitu pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja serta Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktifitas.

Adapun hasil dari analisis SWOT dengan menggunakan IFAS dan EFAS menghasilkan pilihan alternatif strategi dalam mendukung terciptanya pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong dan mewujudkan peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi Pekerja Penyandang Disabilitas dengan meningkatkan kesadaran dan solidaritas antara pemerintah, perusahaan maupun masyarakat terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. (Strategi SO)
- b) Meningkatkan sosialisasi mengenai Peraturan daerah Kabupaten Gresik mengenai tenaga kerja disabilitas dan memberikan pelatihan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja disabilitas. (Strategi ST)
- c) Mendorong pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan pembangunan dan pengawasan hubungan kerja tenaga kerja disabilitas ke perusahaan yang ada di kabupaten Gresik, seperti memanfaatkan pemakaian anggaran dan mengikutsertakan peran swasta/perusahaan melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR). (Strategi WO)
- d) Mendorong pembentukan LKS Tripartit sebagai wadah upaya komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah pekerja penyandang disabilitas. (Strategi WT)

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Dari segi waktu penelitian ini hanya dilakukan dalam rentang waktu 1 bulan mungkin apabila lebih lama lagi waktu yang diberikan penelitian akan lebih detail hasil dan pembahasannya, kemudian dari segi biaya juga peneliti masih pada tahap pendidikan jadi masih kurang dalam halpersiapan dan perlengkapan.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengelolaan produktivitas pekerja penyandang disabilitas di lingkup Dinas Tenaga Kerja agar hasil dan pembahasan dapat lebih memuaskan dan harapan bagi pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi dengan baik.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'aala ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kedua Orang Tua saya dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hunger, David K. Dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Rangkuti, Freddy. 2016. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Peraturan

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 18 tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Skripsi dan penelitian

- Ismail Shaleh. 2018. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Utami Dewi. 2015. Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alfiyah Ni'matun Nafi'ah. 2021. Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Jambi : Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.