

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyajikan kesimpulan mengenai pengembangan kapasitas dan faktor pendukung dan penghambat pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan teori Grindle & Hilderbrand (1995), sebagai berikut:

##### **4.1.1. Pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali**

Pengembangan kapasitas pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas telah dilakukan dengan baik, tetapi masi terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali akan dijelaskan melalui 3 level, yakni level sistem, level organisasi, dan level individu. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali berlangsung secara bertahap pada tingkat sistem, organisasi, dan individu. Ketiga tingkat tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, sebagaimana dikemukakan oleh Grindle & Hilderbrand (1995).

Pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali secara keseluruhan telah berjalan secara progresif dan integratif melalui sinergi pada

level sistem, organisasi, dan individu. Pada level sistem, Pemerintah Kabupaten Boyolali telah berhasil menciptakan lingkungan yang sangat mendukung (*enabling environment*) melalui kerangka kebijakan yang kuat dan progresif. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan daerah dalam menerjemahkan mandat nasional ke dalam kebijakan operasional tingkat daerah, seperti Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, hingga instruksi strategis dari pimpinan daerah. Dukungan politik yang nyata dari Bupati dan Sekretaris Daerah tidak hanya memberikan legitimasi hukum, tetapi juga menciptakan "aturan main" baru yang mendorong sektor swasta untuk bertransformasi menjadi perusahaan inklusif yang patuh terhadap kuota penyerapan tenaga kerja disabilitas. Namun demikian, kapasitas sistem tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata, terutama dalam implementasi kebijakan kuota 2% di lingkungan Pemerintah Daerah dan BUMD. Keterbatasan pada aspek pendataan ASN penyandang disabilitas, mekanisme monitoring dan evaluasi, serta keterikatan kewenangan pada kebijakan pusat menyebabkan kebijakan masih bersifat normatif dan administratif. Dengan demikian, meskipun pengembangan kapasitas level sistem di Kabupaten Boyolali telah berjalan ke arah yang tepat, masih diperlukan penguatan lanjutan pada integrasi kebijakan, sistem administrasi kepegawaian, dan reformasi aturan main agar implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif dapat berlangsung lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan di seluruh sektor.

Pada level organisasi, ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali menunjukkan kapasitas pengelolaan yang adaptif dan kolaboratif dalam mengatasi keterbatasan sumber daya internal. Meskipun menghadapi tantangan

berupa minimnya jumlah personel ASN, organisasi ini mampu mengoptimalkan kinerjanya melalui struktur keanggotaan *ex-officio* yang melibatkan lintas aktor, seperti Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) dan APINDO. Mekanisme kerja yang dijalankan pun telah mengalami modernisasi melalui integrasi sistem digital LaPenta, yang dikombinasikan dengan sentuhan pelayanan manual yang humanis. Proses pengambilan keputusan yang bersifat *bottom-up* dan partisipatif memastikan bahwa setiap program pelatihan dan penempatan kerja didasarkan pada asesmen kebutuhan riil di lapangan, sehingga memperkuat fungsi ULD sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan industri dengan potensi penyandang disabilitas.

Selanjutnya, pada level individu, terjadi transformasi kapasitas yang signifikan baik pada sisi aparatur pelaksana maupun penyandang disabilitas sebagai sasaran kebijakan. Aparatur ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali telah menunjukkan kapasitas adaptif dan responsif dalam memberikan pelayanan meski dengan latar belakang keahlian yang beragam. Di sisi lain, para penyandang disabilitas mengalami peningkatan kapasitas yang komprehensif mencakup aspek pengetahuan mengenai hak kerja, keterampilan teknis melalui pelatihan yang tersertifikasi BNSP, serta kemampuan fungsional yang disesuaikan melalui proses *job matching*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketika individu penyandang disabilitas telah memiliki keterampilan yang relevan, pemahaman terhadap aturan kerja, serta ditempatkan pada lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, mereka mampu bekerja setara dengan pekerja non-disabilitas dan bahkan menunjukkan kinerja yang baik. Kendala yang muncul pada level individu lebih bersifat

situasional seperti jarak, preferensi pekerjaan, dan adaptasi awal, bukan pada aspek ketidakmampuan kerja. Pengembangan kapasitas individu ini berhasil menghapus hambatan psikologis dan membangun kepercayaan diri penyandang disabilitas untuk bersaing secara setara di dunia kerja formal.

Dengan demikian, keberhasilan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Boyolali merupakan hasil dari ekosistem yang saling menguatkan, di mana sistem yang kuat melegitimasi organisasi yang kolaboratif untuk menghasilkan individu yang kompeten dan produktif.

#### **4.1.2. Faktor pendukung dan penghambat Pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu komitmen *stakeholders*, *networking*, dan inovasi.

1. Faktor pendukung pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja
  - a. Komitmen *stakeholders* dalam pengembangan kapasitas penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas terlihat dari menguatnya komitmen *stakeholders* dari waktu ke waktu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan inklusif, keterlibatan aktif perusahaan dalam program ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, dukungan kelembagaan dan legal formal terhadap FKDB, adanya kerja sama formal melalui MoU, serta responsivitas dan komunikasi yang intensif antar *stakeholders*. Komitmen ini menjadi fondasi penting dalam mendukung

pengembangan kapasitas ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, memperkuat peran komunitas disabilitas, serta mendorong perusahaan untuk secara aktif terlibat dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

- b. *Networking* terbangun secara terstruktur dan berjenjang dalam model kolaborasi segitiga (*triangle pyramidal*) antara ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, FKDB, dan perusahaan. FKDB sebagai penghubung komunitas, serta perusahaan sebagai penyedia kesempatan kerja. FKDB memiliki jaringan horizontal hingga tingkat kecamatan dan desa, sementara ULD dan perusahaan berada pada posisi vertikal sebagai pengambil kebijakan dan pelaksana program. Sinergi ini menciptakan sistem kerja yang saling bergantung dan tidak dapat berjalan sendiri-sendiri. Keberhasilan *networking* didukung oleh adanya kerangka regulasi yang kuat, seperti Perda perlindungan disabilitas, Perbup, MoU kerja sama, serta paguyuban perusahaan. Regulasi tersebut berfungsi sebagai legitimasi formal yang memperkuat keterlibatan seluruh aktor dalam sistem. Selain itu, keaktifan ULD dalam melakukan komunikasi dan follow-up kepada perusahaan juga menjadi faktor penting yang menjaga keberlanjutan kerja sama dan meningkatkan kepercayaan perusahaan terhadap program inklusi ketenagakerjaan.
- c. Faktor penghambat pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja

Inovasi yang dikembangkan, baik melalui sistem digital LaPenta, assessment berbasis kebutuhan, perubahan pola rekrutmen yang lebih aksesibel, maupun penyediaan alat kerja ramah disabilitas, menunjukkan kapasitas adaptif para aktor dalam menciptakan mekanisme penyerapan kerja yang inklusif. Namun demikian, beberapa hambatan masih ditemukan, antara lain keterbatasan SDM dalam pengelolaan sistem LaPenta, belum meratanya sosialisasi kepada penyandang disabilitas, kendala mobilitas menuju lokasi kerja, serta masih adanya sebagian perusahaan yang berorientasi pada kepatuhan regulatif semata.

#### **4.2. Saran**

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh peneliti di lapangan, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti mengenai pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, sebagai berikut:

1. ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali perlu untuk melakukan penguatan struktur internal melalui penambahan ASN penyandang disabilitas serta diversifikasi sumber pendanaan program, sehingga ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tidak lagi rentan terhadap keterbatasan kelembagaan dan anggaran pemerintah daerah.
2. Pemerintah Kabupaten Boyolali perlu untuk memperkuat sistem pendataan ASN penyandang disabilitas secara terintegrasi dan berkelanjutan melalui sistem manajemen kepegawaian daerah. Pendataan yang akurat dan terstandar diperlukan sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai, monitoring dan evaluasi pemenuhan kuota 2% di OPD dan BUMD, serta penyusunan kebijakan kepegawaian yang lebih inklusif. Integrasi data antara

BKPSDM, ULD Ketenagakerjaan, dan OPD terkait perlu diperkuat agar kebijakan kuota tidak hanya bersifat normatif, tetapi dapat diimplementasikan dan diawasi secara faktual dan berkelanjutan.

3. ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali perlu melakukan peningkatan sosialisasi kepada penyandang disabilitas terkait penggunaan sistem LaPenta.
4. Mengingat jarak lokasi kerja sering menjadi penghambat, Pemerintah Kabupaten dapat menginisiasi penyediaan transportasi publik yang aksesibel atau memberikan subsidi biaya transportasi awal bagi pekerja disabilitas yang baru diterima bekerja melalui skema bantuan sosial.