

Strategi Sekolah Luar Biasa (SLB) Dalam Merespons Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas (Studi Kasus: SLB Negeri 2 Denpasar Tingkat SMALB)

Ni Putu Anggina Chandra Dewi¹⁾, Komang Adi Sastra Wijaya²⁾, I Putu Dharmanu Yudartha³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: angginachandr120@gmail.com¹⁾, adisastrawijaya@fisip.unud.ac.id²⁾,
p_dharmanu@unud.ac.id³⁾

ABSTRACT

Fulfillment of the right of people with disabilities to get a job is set forth in the form of a policy to provide guarantees to persons with disabilities of that right. The role of special schools (SLB) as formal educational institutions for people with disabilities is needed to prepare better quality human resources (HR) for workers with disabilities according to their main duties and functions. By implementing the right strategies by SLB, people with disabilities will be able to compete and survive in the world of work so that in the future the goals and objectives of employment policies for people with disabilities can be achieved. This study aims to find out the strategies implemented by special schools (SLB) in responding to employment policies for people with disabilities, especially in SLB Negeri 2 Denpasar. This research uses descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the strategies used by SLB Negeri 2 Denpasar in responding to employment policies for people with disabilities is very good. This can be seen from the several indicators used, such as goals, environment, direction, action, and learning, which have gone very well and provided maximum results or impact on workers with disabilities.

Keywords: Strategy, Special School, Employment Policy, Persons with Disabilities

1. PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia mengatur hak asasi manusia di bawah payung hukum Undang-Undang Dasar Negara RI tahun 1945 pasal 27 ayat 3, termasuk warga negaranya yang menyandang disabilitas. Lebih menghusus lagi mengenai hak-hak penyandang disabilitas dilindungi melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang Disabilitas, dimana hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan dilindungi khusus dalam Pasal 11 huruf (a) yang menyebutkan bahwa

penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau swasta, tanpa adanya diskriminasi (Nurulaini, 2021). Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi polemik kesenjangan pekerja disabilitas hingga saat ini. Hingga tahun 2021, tingkat pengangguran terbuka (TPT) penyandang disabilitas di Indonesia masih cukup tinggi, yaitu sebanyak 247.000 jiwa (Kementrian Ketenagakerjaan RI, 2020). Mayoritas dari penyandang disabilitas di

Indonesia termasuk dalam golongan masyarakat dengan tingkat pendidikan yang rendah, sebagaimana tercantum dalam Data BPS Nasional Indonesia bahwa jumlah lulusan penyandang disabilitas di tingkat SD, SMP, SMA/K, Diploma, dan Sarjana dari tahun ke tahun terus menurun, yaitu 20.987.784 pada tahun 2019; 17.740.970 pada tahun 2020; dan 16.517.716 pada tahun 2021 (Data BPS, 2021)

Dalam dunia kerja, masyarakat yang tergolong ke dalam penyandang disabilitas tidak mampu untuk mandiri dan tidak cakap dalam bekerja, serta hanya dianggap sebagai beban dalam masyarakat itu sendiri. Hal ini mengakibatkan penyandang disabilitas di Indonesia masih sulit untuk diterima dalam lingkungan pekerjaan (Purinami, 2018). Padahal sebenarnya, melalui laporan ILO Jakarta yang berjudul "*Better Work Indonesia*" ada beberapa manfaat mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti yang diuraikan sebagai berikut: tenaga kerja penyandang disabilitas dinyatakan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kecelakaan kerja yang lebih kecil, serta keinginan yang lebih besar dalam mempertahankan pekerjaannya; penyandang disabilitas memiliki kemampuan dalam memperlihatkan kepada lingkungan kerja mereka bahwa mereka memiliki keahlian atau bakat yang seharusnya bisa untuk dimanfaatkan (termasuk keahlian yang bersifat teknis dan keahlian dalam memecahkan suatu masalah); masyarakat yang menyandang disabilitas (termasuk keluarga dan kerabatnya) seringkali terabaikan dari segmen pasar; serta instansi yang merekrut penyandang disabilitas mampu memberikan kontribusi yang berhubungan dengan keberagaman, kreativitas, semangat kerja, sekaligus mampu menunjang reputasi instansi terkait di kalangan

pekerjanya, masyarakat, serta konsumen (Astri, 2014). Mengutip data dari World Health Organization (WHO), Bank Dunia, dan ILO, saat ini setidaknya terdapat 785 juta orang penyandang disabilitas yang masuk pada usia kerja. Hal ini membawa konsekuensi logis atas munculnya berbagai tantangan penyandang disabilitas di dunia kerja. Tantangan terbesar yang dihadapi adalah kesempatan kerja yang ada bagi penyandang disabilitas tidak sebanyak kesempatan kerja yang ditawarkan bagi pencari kerja tanpa kondisi disabilitas.

Di Provinsi Bali sendiri, hak penyandang disabilitas dalam hal memperoleh pekerjaan diatur dalam Perda Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, khususnya terkandung dalam pasal 13 tentang Ketenagakerjaan. Semakin mendalam, Kota Denpasar pun memberikan ruang perlindungan kesamaan hak bagi masyarakatnya yang merupakan penyandang disabilitas melalui Peraturan Walikota (Perwali) Denpasar Nomor 35 Tahun 2011 tentang Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Denpasar, Peraturan Walikota (Perwali) Denpasar Nomor 44 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelayanan Rehabilitasi Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Mental di Rumah Berdaya, serta Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Kota Denpasar tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Tahun 2022.

Meskipun payung hukum untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sudah disediakan dengan baik oleh Pemerintah Daerah Provinsi Bali, namun sepertinya pengimplementasian kebijakan tersebut belum

mampu terselenggara dengan baik di lapangan. Dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa instansi pemerintah (baik pusat maupun daerah), serta perusahaan swasta memiliki kewajiban untuk merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu sejumlah 2% (untuk instansi pemerintahan) dan 1% (untuk perusahaan swasta) dari keseluruhan jumlah pegawai atau pekerja. Namun faktanya di Bali (khususnya Kota Denpasar), belum ada Perda yang mendukung sebagai payung hukum khusus untuk melindungi pengimplementasian isi dari Undang-Undang tersebut. Akses informasi terkait pelatihan kerja, pelatihan kewirausahaan, bahkan informasi lowongan kerja yang penyandang disabilitas belum aktif dilakukan, padahal sebenarnya informasi tersebut dapat disalurkan sejak dini melalui Sekolah Luar Biasa (Ananta Refka Nanda, 2021).

Dengan diterapkannya kebijakan bahwa penyandang disabilitas diberikan ruang untuk memperoleh pekerjaan yang layak, maka sudah seharusnya lembaga pendidikan formal bagi kaum penyandang disabilitas (dalam hal ini SLB) lebih mempersiapkan diri melalui program-program pengembangan keterampilan bagi peserta didik agar nantinya lebih siap untuk terjun dalam dunia kerja sebagai bentuk respons atas kebijakan tersebut. Menilik terhadap polemik rendahnya keterserapan penyandang disabilitas di dunia kerja khususnya di Kota Denpasar, yang tidak hanya disebabkan karena kurang kemampuan, namun juga karena sedikitnya kesempatan yang dibuka perusahaan, tupoksi SLB untuk turut merespons kebijakan penyandang disabilitas melalui program-program persiapan

peserta didik siap kerja, serta faktor ketimpangan dalam individu penyandang disabilitas pascakuliah pendidikan formal dalam mencari dan menemukan jati dirinya serta potensinya, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian berjudul “Strategi Sekolah Luar Biasa (SLB) Dalam Merespons Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas (Studi Kasus: SLB Negeri 2 Denpasar Tingkat SMALB)”. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi SLB dalam merespons kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Kota Denpasar serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan strategi SLB itu sendiri.

2. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan teori strategi dari Geoff Mulgan (2019) yang terdiri dari lima indikator sebagai berikut:

a. Tujuan (*Purposes*)

Indikator tujuan disini berhubungan dengan kesepahaman seluruh pihak terhadap visi, misi, dan tujuan instansi serta kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh masing-masing pihak dalam mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi terkait.

b. Lingkungan (*Environment*)

Pemenuhan indikator lingkungan diukur melalui dipenuhinya *changes in ambient conditions* (perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar) dan *change of human health* (perubahan pada kesehatan manusia).

c. Pengarahan (*Direction*)

Hal-hal yang diperhatikan dalam indikator pengarahan adalah pemenuhan koordinasi (*coordination*),

motivasi (*motivation*), komunikasi (*communication*), dan perintah (*command*).

d. Tindakan (*Action*)

Pemenuhan indikator tindakan dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal, diantaranya *external situation* (situasi eksternal), *device* (perangkat yang digunakan), dan *decision making* (pengambilan keputusan).

e. Pembelajaran (*Learning*)

Dalam indikator pembelajaran, diperlukan pemenuhan melalui *comparation method* (metode perbandingan) dan *identification* (identifikasi).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Unit analisis dalam penelitian ini ialah SLB di Kota Denpasar, khususnya Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 2 Denpasar. Penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan (verifikasi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Temuan

a) Tujuan (*Purposes*)

-Kesepahaman Visi, Misi, dan Tujuan Instansi

Hasil temuan menunjukkan bahwa para pihak yang memiliki kewenangan dan memiliki peran besar dalam berjalannya fungsi organisasi atau fungsi instansi di SLB Negeri 2 Denpasar berjalan di atas visi, misi, dan tujuan yang sama. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kesepahaman yang dimiliki oleh seluruh pihak dalam manajemen SLB Negeri 2 Denpasar. Seluruh program yang dilakukan oleh SLB Negeri 2 Denpasar mengacu pada visi dan misi sekolah. Faktor-faktor yang mendukung terciptanya kesepahaman seluruh pihak terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah salah satunya karena seluruh pihak (baik internal maupun eksternal) selalu dilibatkan dalam perumusan visi dan misi yang sekolah. Dengan keterlibatan seluruh pihak dalam proses pembentukan visi dan misi, peluang seluruh pihak untuk memahami dan mau melaksanakan visi dan misi tersebut akan semakin besar.

Bukti nyata yang dapat dilihat bahwa kesepahaman terhadap visi dan misi instansi dapat meningkatkan peluang tercapainya tujuan dari instansi terkait adalah besarnya kontribusi yang diberikan oleh seluruh pihak yang terkait dengan SLB Negeri 2 Denpasar (baik internal maupun eksternal) terhadap program-program yang dilakukan oleh sekolah. Disamping perumusan visi dan misi sekolah yang dilakukan bersama seluruh pihak yang berkepentingan, dilakukannya sosialisasi secara rutin dan berkala mengenai tujuan dan sasaran atas program-program sekolah yang

dilakukan menjadi faktor pendukung besarnya kontribusi warga sekolah terhadap program sekolah.

-Manajemen yang Berkompeten

Kemampuan yang dimiliki oleh pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan berjalannya manajemen SLB Negeri 2 Denpasar menjadi indikator tercapainya tujuan instansi. Hal tersebut dikarenakan kemampuan pihak-pihak dalam manajemen berpengaruh besar untuk mengimplementasikan tujuan awal yang ditetapkan. Dalam hal ini, tiap posisi atau jabatan yang ada di SLB Negeri 2 Denpasar sudah dikategorikan berkompeten. Salah satunya terlihat dari jabatan kepala sekolah sebagai pemimpin atau manajemen tingkat atas dari instansi terkait yang sudah memenuhi syarat karena memiliki CAKEP yang merupakan syarat utama menjadi seorang kepala sekolah. Selain itu, analis SLB Negeri 2 Denpasar (dulu bernama Kepala Tata Usaha) diangkat berdasarkan SK langsung dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah) yang pastinya sudah memenuhi persyaratan. Selain itu, posisi dan jabatan lainnya dipilih berdasarkan pengalaman dan kemampuan di bidangnya masing-masing sehingga dipastikan memiliki kompetensi yang sesuai.

Di tengah-tengah keunggulan yang dimiliki oleh SLB Negeri 2 Denpasar dalam memenuhi indikator tujuan dari strategi, instansi masih mengalami beberapa hambatan. Hambatan tersebut terjadi sebagaimana ditetapkan kebijakannya bahwa tenaga pendidik di sekolah luar biasa tidak cukup hanya berasal dari Pendidikan Guru, namun harus merupakan lulusan Pendidikan Luar Biasa (PLB). Hal ini mengakibatkan saat ini jumlah tenaga pendidik di SLB Negeri 2

Denpasar masih belum memadai dibandingkan dengan jumlah peserta didik. Untuk mengatasi hal tersebut, SLB Negeri 2 Denpasar sudah melakukan proses amprah guru tiap tahunnya namun belum mendapatkan hasil hingga saat ini. Kepala SLB Negeri 2 Denpasar juga menyatakan bahwa permasalahan ini dihadapi oleh seluruh SLB yang ada di Bali, sehingga besar harapan mereka kedepannya regulasi persyaratan menjadi tenaga pendidik di SLB dapat dipermudah, mengingat lulusan Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Bali masih minim.

Dalam manajemen SLB Negeri 2 Denpasar, kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pihak internal selalu diorganisasikan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari sosialisasi yang dilakukan tiap tahun ajaran baru mengenai pembagian tugas, SOP yang harus dijalankan oleh seluruh pihak, serta tupoksi masing-masing bidang. Untuk mengontrol hal tersebut berjalan sebagaimana seharusnya, SLB Negeri 2 Denpasar selalu melakukan supervisi secara berkala, dimana hasil dari supervisi tersebut digunakan sebagai bahan refleksi. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir adanya konflik akibat ketidaksesuaian pengambilan peran dalam organisasi atau instansi, sehingga setiap pihak dapat bekerja dengan nyaman dan sejahtera.

Untuk menunjang dan mempertahankan kinerja dan kemampuan seluruh pihak tetap tersalurkan dengan optimal, SLB Negeri 2 Denpasar senantiasa melakukan program-program untuk menunjang hal tersebut. Hal tersebut dilakukan melalui program *workshop*, baik itu mengenai *review* kurikulum, pembuatan bahan ajar, maupun pelatihan IT. Kesimpulan yang dapat ditarik

mengenai pemenuhan indikator tujuan oleh SLB Negeri 2 Denpasar diantaranya adalah pihak-pihak yang tergabung dalam manajemen instansi memiliki keselarasan pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan dan posisi masing-masing, serta mampu untuk menjalankan tupoksi dan peran masing-masing jabatan.

b) Lingkungan (*Environment*)

-Changes in Ambient Conditions

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di lapangan, ditemukan hasil bahwa lingkungan SLB Negeri 2 Denpasar tergolong sebagai lingkungan yang nyaman dan bersahabat bagi penyandang disabilitas. Hal ini terlihat dari keputusan tepat yang diciptakan oleh manajemen SLB Negeri 2 Denpasar yang lebih memiliki untuk membatasi jumlah tanaman serta meniadakan tanaman berduri di lingkungan sekolah. Hal tersebut tepat dilakukan untuk menjamin keselamatan peserta didik penyandang disabilitas itu sendiri. Tanaman yang ditanam di lingkungan sekolah cenderung merupakan tanaman dengan ukuran kecil hingga sedang dan tanpa duri sehingga dipastikan aman bagi penyandang disabilitas. Disamping itu, SLB Negeri 2 Denpasar senantiasa memperhatikan kenyamanan bagi peserta didik maupun tenaga pendidik yang menggunakan kursi roda dengan disediakan jalan khusus bagi pengguna kursi roda.



Gambar 1 Jalan Khusus Pengguna Kursi Roda

Di samping itu, SLB Negeri 2 Denpasar masih belum mampu untuk memaksimalkan keamanan kamar mandi, sebagaimana disampaikan langsung oleh Kepala SLB Negeri 2 Denpasar sendiri. Hal ini dikarenakan SLB Negeri 2 Denpasar masih belum memiliki fasilitas khusus yang dibutuhkan untuk kamar mandi penyandang disabilitas. Selain itu, dalam hal kenyamanan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) selalu menjadi upaya SLB Negeri 2 Denpasar. Terlihat dari disediakan fasilitas penunjang pembelajaran, seperti ruang BKPBI (Bina Komunikasi Persepsi Bunyi dan Irama) bagi peserta didik tunarungu dan fasilitas pembelajaran bina diri bagi peserta didik penyandang tunagrahita. Sayangnya, masih ada beberapa fasilitas penunjang pembelajaran yang belum terpenuhi hingga saat ini dan menjadi problema bagi seluruh SLB yang ada di Bali, seperti meja setengah lingkaran dan audiometer bagi peserta didik tunarungu, fasilitas kursi roda, serta fasilitas belajar bagi penyandang tunadaksa.

-Changes of Human Health

SLB Negeri 2 Denpasar memiliki komitmen yang kuat untuk menjamin kesehatan peserta didiknya tetap dalam kondisi yang baik. Hal ini terlihat dari adanya pengecekan kesehatan yang dilakukan secara rutin dan konsisten setiap bulannya. Pengecekan kesehatan ini difasilitasi oleh SLB Negeri 2 Denpasar bekerjasama dengan Puskesmas Denpasar Selatan berupa pemberian tablet tambah darah, pemberian vitamin, serta pengecekan berat badan dan tinggi badan. Sebelumnya, peserta didik SLB Negeri 2 Denpasar juga pernah secara rutin mendapatkan pengecekan tumbuh kembang dari RSUP Sanglah (saat ini bernama RSUP

Prof. Ngoerah), namun sudah tidak pernah mendapatkan kunjungan lagi.

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam indikator lingkungan ini adalah SLB Negeri 2 Denpasar sudah mampu untuk memenuhi indikator *changes of human health* (perubahan pada kesehatan manusia) melalui pengadaan pengecekan kesehatan secara rutin dan berkala, namun belum bisa sepenuhnya memenuhi indikator *changes in ambient conditions* (perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar) dikarenakan belum sepenuhnya mampu untuk memenuhi kriteria lingkungan yang aman bagi penyandang disabilitas, serta beberapa fasilitas penunjang KBM yang belum mampu terpenuhi.

c) Pengarahan (*Direction*)

Dalam indikator pengarahan terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya koordinasi, motivasi, komunikasi, dan perintah. SLB Negeri 2 Denpasar memaksimalkan jalannya koordinasi dan komunikasi melalui rapat koordinasi dan rapat evaluasi yang rutin dilakukan setiap bulan untuk merefleksi permasalahan-permasalahan yang ada di kelas maupun di sekolah. Koordinasi yang terjalin di SLB Negeri 2 Denpasar tidak hanya di antara pihak internal, namun juga dengan pihak eksternal, salah satunya adalah orang tua peserta didik melalui sosialisasi program yang dilakukan tiap awal tahun pembelajaran. Baiknya alur koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh SLB Negeri 2 Denpasar ditunjukkan dengan tidak adanya konflik besar yang berdampak pada jalannya manajemen. Sekalipun terdapat konflik yang terjadi, instansi senantiasa memberikan motivasi dengan cara pendekatan untuk mempercepat penyelesaian konflik.

d) Tindakan (*Action*)

Beberapa hal yang diperhatikan dalam indikator tindakan adalah situasi eksternal, perangkat yang digunakan, serta pengambilan keputusan. Situasi eksternal sendiri memiliki keterhubungan yang sangat baik dengan manajemen SLB Negeri 2 Denpasar. Hal ini terlihat dari pemaparan sebelumnya, dimana pihak eksternal selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan besar manajemen, seperti perumusan visi, misi, tujuan, serta program sekolah. Hal ini pun menandakan bahwa proses pengambilan keputusan di SLB Negeri 2 Denpasar sudah mencerminkan bagaimana seharusnya proses pengambilan keputusan itu sendiri berjalan.

e) Pembelajaran (*Learning*)

Dalam indikator pembelajaran, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya metode perbandingan dan identifikasi. SLB Negeri 2 Denpasar senantiasa melakukan identifikasi terhadap minat dan bakat peserta didik tiap tahun ajaran baru di segala tingkatan, baik dari SDLB hingga SMALB. Identifikasi minat dan bakat yang dilakukan memiliki keterkaitan dengan program pelatihan yang dilakukan oleh SLB Negeri 2 Denpasar, dimana nantinya hasil identifikasi akan digunakan untuk menentukan bidang pelatihan yang tepat bagi peserta didik dan akan dievaluasi tiap tahunnya. Selain program pelatihan, dalam merespons kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, SLB Negeri 2 Denpasar pun mengadakan program magang wajib bagi peserta didik kelas XII tingkat SMALB yang bekerjasama dengan beberapa yayasan serta lembaga swasta. Tidak jarang terdapat peserta didik yang langsung direkrut menjadi pekerja tetap pasca program magang tersebut berakhir.

Status SLB Negeri 2 Denpasar selaku satu-satunya SLB yang menjadi sekolah penggerak di Bali, memberikan kesempatan bagi SLB Negeri 2 Denpasar untuk menjadi tujuan studi belajar (dulunya bernama studi banding) sebagai salah satu metode perbandingan yang efektif dilakukan oleh sekolah dalam melakukan perbandingan dengan sekolah lain dalam hal manajemen maupun metode pembelajaran. Output dari kegiatan ini nantinya akan memberikan dampak yang signifikan bagi sekolah untuk terus berkembang dan mengevaluasi diri atas kekurangan yang dimiliki.

Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja

Penelitian ini akan membahas faktor pendukung serta penghambat tenaga kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dirangkum berdasarkan wawancara dengan narasumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, dan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Faktor Pendukung

- a) Diimplementasikannya kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas dengan baik

Kesempatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja penyandang disabilitas didukung dengan terimplementasikannya kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas itu sendiri. Dengan kata lain, kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah tidak hanya sekedar formalitas, sehingga mampu mencapai sasaran dari kebijakan itu sendiri.

- b) Kemampuan dan keterampilan tenaga kerja penyandang disabilitas

Peran SLB dalam mempersiapkan individu penyandang disabilitas yang siap bersaing dalam dunia kerja melalui keterampilan dan kemampuan di berbagai bidang menjadi faktor pendukung yang sangat penting karena perusahaan tentunya akan memilih tenaga kerja penyandang disabilitas yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan.

- c) Adanya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas

Apresiasi yang diberikan adalah berupa peluang pengembangan karir. Pengembangan karir yang dimaksudkan disini adalah kenaikan jabatan atau pemberian pelatihan dari perusahaan.

- d) Kesesuaian upah yang didapat

Terpenuhinya hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapat perlakuan dan upah yang setara sesuai dengan bidangnya menjadi salah satu faktor pendukung terjaminnya kesejahteraan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

- e) Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja

Tenaga kerja penyandang disabilitas harus mendapatkan penjaminan yang sama dengan tenaga kerja pada umumnya berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

- f) Lingkungan kerja yang aman dengan fasilitas dan sarana prasarana penunjang

Lingkungan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas haruslah menyediakan sarana dan prasarana yang

sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas, salah satunya yang paling umum adalah akses jalan bagi pengguna kursi roda.

- g) Tenaga kerja penyandang disabilitas yang cenderung lebih fokus dan bertanggungjawab

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dan pengakuan oleh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Denpasar, tenaga kerja penyandang disabilitas cenderung lebih fokus dan bertanggungjawab dalam bekerja dibandingkan dengan tenaga kerja pada umumnya.

- h) Dukungan program dari instansi pemerintah terkait

Program-program dukungan yang dilakukan oleh pemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar adalah berupa pembentukan ULD (Unit Layanan Disabilitas) serta pelatihan bahasa isyarat untuk memperkuat peluang terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman nantinya.

- i) Adanya program monitoring evaluasi bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas

Pemerintah tidak lepas tangan dalam mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, melainkan tetap dilakukan pengawasan melalui program monitoring evaluasi bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Faktor Penghambat

- a) Kebingungan perusahaan dalam menentukan posisi tenaga kerja penyandang disabilitas

Kebingungan yang dialami oleh perusahaan atau instansi pemerintah yang ingin merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas diakibatkan karena masih kurangnya sosialisasi yang diberikan terkait posisi di bidang apa sajakah yang bisa ditempati oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

- b) Program rencana aksi yang baru mulai digalakkan

Rencana aksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar baru sebatas pendataan dan pengumpulan data terkait perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga belum memberikan dampak yang signifikan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. Sementara rencana aksi dalam pembentukan ULD (Unit Layanan Disabilitas) maupun pelatihan-pelatihan lainnya masih dalam tahap perencanaan, sehingga untuk saat ini SLB masih menjadi kontributor terbesar dalam mempersiapkan penyandang disabilitas yang siap kerja.

- c) Jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang masih minim

Berdasarkan pengakuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, banyak perusahaan yang membuka rekrutmen bagi tenaga kerja penyandang disabilitas namun tidak ada tenaga kerja yang mendaftarkan diri. Hal ini terjadi karena kurang tersedianya potensi Sumber Daya Manusia (SDM)

tenaga kerja penyandang disabilitas di bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Maka dari itu, dibutuhkan pelatihan bagi mereka tidak hanya pada satu atau dua bidang saja, sehingga memberikan peluang yang lebih besar untuk bersaing di dunia kerja.

- d) Informasi lapangan pekerjaan yang belum tersampaikan dengan baik

Minimnya tenaga kerja penyandang disabilitas yang mendaftarkan diri kepada perusahaan yang melakukan perekrutan juga diakibatkan oleh tidak tersampainya informasi lowongan pekerjaan dengan menyeluruh, sehingga minim tenaga kerja penyandang disabilitas yang memperoleh informasi. Hal tersebut diakibatkan karena Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar sebagai perantara saat ini hanya bekerjasama dengan PUSPADI (Pusat Pelayanan Disabilitas) terkait penyaluran informasi lapangan kerja, padahal seharusnya kerjasama dapat diperluas dengan komunitas-komunitas disabilitas lain serta SLB sebagai pencipta lulusan penyandang disabilitas.

- e) Kesulitan berkomunikasi yang dialami oleh tenaga kerja penyandang disabilitas

Berdasarkan pengakuan tenaga kerja penyandang disabilitas, mereka mengalami kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja saat baru masuk ke dunia kerja, sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal tersebut menjadi kesulitan tersendiri bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya bagi mereka yang sulit beradaptasi dengan situasi dan lingkungan yang baru.

Analisis Hasil Temuan

a) Tujuan (*Purposes*)

Hal yang diperhatikan dalam indikator tujuan adalah adanya kesepahaman terhadap visi dan misi sekolah, serta kemampuan pihak-pihak internal yang berkompeten. Berdasarkan keterkaitan hal tersebut dengan hasil temuan peneliti di lapangan dapat disimpulkan bahwa SLB Negeri 2 Denpasar mampu memenuhi kedua hal tersebut, sehingga program-program yang dibentuk berdasarkan visi dan misi sekolah sebagai usaha mencapai tujuan sekolah dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

b) Lingkungan (*Environment*)

Indikator lingkungan dari SLB Negeri 2 Denpasar masih kurang memadai. Hal ini dikarenakan untuk aspek *changes in ambient conditions* (perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar) masih kurang terpenuhi. Terlihat dari belum mencukupinya fasilitas penunjang Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) bagi peserta didik penyandang disabilitas, serta fasilitas lainnya seperti kursi roda, audiometer, dan lain sebagainya. Sementara untuk aspek *changes of human health* (perubahan pada kesehatan manusia) sudah terpenuhi melalui pengadaan pengecekan kesehatan bagi peserta didik secara rutin dan berkala.

c) Pengarahan (*Direction*)

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan mengenai indikator pengarahannya, disimpulkan bahwa SLB Negeri 2 Denpasar mampu untuk memenuhi indikator terkait. Hal tersebut dikarenakan terciptanya koordinasi, motivasi, komunikasi, dan perintah yang baik dalam manajemen SLB Negeri 2 Denpasar melalui berbagai ruang komunikasi secara rutin

dan berkala yang dilakukan secara pendekatan.

d) Tindakan (Action)

Dalam mengoptimalkan indikator tindakan, diperlukan penilaian terhadap beberapa hal, diantaranya: situasi eksternal, perangkat yang digunakan, serta pengambilan keputusan. SLB Negeri 2 Denpasar mampu menciptakan langkah dan kebijakan yang tepat untuk memenuhi hal tersebut. Hal ini dinilai dari baiknya hubungan antara SLB Negeri 2 Denpasar dengan pihak eksternal yang dilakukan melalui keterlibatan langsung dalam pengambilan keputusan, khususnya mengenai program sekolah.

Melalui hal tersebut pun bisa dinilai bahwa proses pengambilan keputusan yang berlangsung di SLB Negeri 2 Denpasar dilakukan dengan optimal melalui kontribusi yang diberikan berbagai pihak, sehingga aspirasi yang masuk akan lebih optimal serta keputusan yang diambil akan lebih mampu untuk menysasar seluruh pihak. Hal tersebut akan berdampak pada kesejahteraan warga sekolah dalam menjalankan program, sebagaimana tujuan pengadaan perangkat yang disediakan oleh SLB Negeri 2 Denpasar dalam mempercepat kinerja internal.

e) Pembelajaran (Learning)

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dalam indikator pembelajaran, SLB Negeri 2 Denpasar sudah memberikan langkah-langkah serta kebijakan yang optimal dalam merespons kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Hal ini terlihat dari diterapkannya identifikasi minat dan bakat peserta didik dalam menentukan bidang pelatihan yang tepat untuk mereka ikuti; program magang wajib yang

diikuti oleh kelas XII tingkat SMALB; serta studi belajar yang dilakukan di SLB Negeri 2 Denpasar sebagai penerapan metode perbandingan.

Analisis SWOT

Tabel 1 Analisis SWOT Strategi SLB Negeri 2 Denpasar

	<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kesepeahaman tujuan, visi, dan misi dalam menjalankan program sekolah. -Ketersediaan perangkat penunjang. -Dilakukannya identifikasi pembelajaran terhadap peserta didik. 	<p>Weakness</p> <ul style="list-style-type: none"> -Jumlah tenaga pendidik yang belum terpenuhi. -Beberapa sarana prasarana khusus bagi penyandang disabilitas belum tersedia. -Kesulitan pelaksanaan program magang apabila dilakukan mandiri tanpa perantara.
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kontribusi yang tinggi dalam program sekolah. -Sasaran program tercapai. -Kinerja yang maksimal. -Lulusan yang berkualitas. 	<p>S-O</p> <p>Dengan adanya kesepeahaman tujuan dengan seluruh pihak, maka kontribusi dalam program sekolah akan tinggi sehingga sasaran program lebih berpeluang dicapai serta menghasilkan lulusan dengan</p>	<p>W-O</p> <p>Membuka ruang diskusi formal dengan instansi yang lebih berwenang untuk menyampaikan permasalahan dan hambatan yang dialami oleh instansi, terlebih yang mempengaruhi</p>
<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> -Minat peserta didik untuk bekerja pascalulus rendah. -Terobosan program yang lebih unggul dari SLB lain. 	<p>S-T</p> <p>Dengan melakukan identifikasi minat dan bakat serta pengarahan maupun bimbingan yang lebih mendalam dengan</p>	<p>W-T</p> <p>Membuka lebih banyak relasi dengan lembaga yang berhubungan dengan persiapan kerja (tidak monoton pada satu atau dua</p>

Rekomendasi

Mengacu pada hasil temuan dan analisa yang telah dibuat oleh peneliti maka dihasilkan rekomendasi-rekomendasi yang dapat dipergunakan sebagai upaya dalam peningkatan strategi SLB Negeri 2 Denpasar dalam merespons kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, sebagai berikut:

1. Mempertahankan strategi-strategi dalam menciptakan kesepeahaman visi, misi, dan tujuan instansi.
2. Membuka ruang diskusi formal dengan instansi yang lebih berwenang untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam berjalannya manajemen.

3. Sebagai upaya menghindari adanya ancaman menurunnya minat bekerja pada peserta didik pascalulus sekolah, hendaknya SLB Negeri 2 Denpasar lebih mendalami metode identifikasi minat dan bakat dengan melakukan pengarahan melalui metode pendekatan.
4. Dalam meminimalkan dampak dari kelemahan dan menghindari ancaman, hendaknya SLB Negeri 2 Denpasar membuka lebih banyak kerjasama dengan lembaga yang berhubungan dengan persiapan kerja (tidak monoton pada satu atau dua lembaga saja).

5. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian terkait strategi Sekolah Luar Biasa (SLB) terukur baik, namun perlu adanya peningkatan strategi terutama dalam indikator lingkungan. Hasil ini diperoleh berdasarkan analisa pada lima indikator strategi menurut Geoff Mulgan (2019).

Saran

a. Saran Untuk Instansi

Disarankan kepada pimpinan instansi untuk lebih tegas, tidak hanya kepada anggota manajemen, namun juga kepada instansi dengan tingkatan yang lebih tinggi yang memang memiliki tanggungjawab terhadap berjalannya SLB Negeri 2 Denpasar itu sendiri untuk lebih responsif menanggapi permasalahan di lapangan.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variable pada penelitian selanjutnya, dikarenakan pada penelitian ini hanya berfokus pada respons kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas saja.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat 3 Tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Sumber Jurnal atau Penelitian

Ananta Refka Nanda, R. H. (2021). Kendala dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 325-336.

Andries, F. R. (2007). *Perumusan Strategi Pemasaran Berdasarkan Analisis SWOT*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Ni Putu Evilia Octaviani, T. E. (2016). Penerapan Governance Dalam Implementasi Perda Penyandang Disabilitas di Kota Denpasar (Studi Kasus Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas). 1-8.

Ningrum, T. A. (2017). Strategi Dinas Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Luar Biasa di Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 1-16.

Nurulaini, W. (2021). *Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapat Pekerjaan*. Jawa Timur: Fakultas Hukum UPN Veteran.

Purinami, G. (2018). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pekerjaan Sosial Vol 1:3*, 234.

Sumber Buku

Andina, E. (2014). Pekerja Penyandang Disabilitas : Antara Bias, Prejudice, dan Diskriminasi. In S. Susiana, *Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas* (pp. 31-49). Jakarta: P3DI Setjen DPR RI.

Astri, H. (2014). Peningkatan Eksistensi Diri Penyandang Disabilitas Melalui Rehabilitasi Berbasis Masyarakat. In S. Susiana, *Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas* (pp. 1-29). Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI.