

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan bahwa dalam implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah Kota Surabaya dapat disimpulkan berdasarkan teori implementasi kebijakan Van Meter & Van Horn, sebagai berikut:

1. Standar dan sasaran kebijakan termuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Perda Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013, dan Perwali Kota Surabaya Nomor 9 Tahun 2024. Namun, implementasi kebijakan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam regulasi tersebut, karena capaian kuota masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Sumber daya belum mampu mendorong keberhasilan implementasi kebijakan, karena kompetensi SDM non-disabilitas dalam berinteraksi dengan penyandang disabilitas masih terbatas dan anggaran khusus disabilitas hanya tersedia di beberapa OPD, sehingga sarana prasarana pendukung kerja disabilitas belum merata.
3. Karakteristik organisasi pelaksana belum mampu mendorong keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini bisa dilihat dari belum adanya SOP terkait implementasi kebijakan ini, sehingga pelaksanaan kebijakan kuota disabilitas tergantung pada inisiatif masing-masing perangkat daerah.

4. Komunikasi antar organisasi telah berjalan dengan baik melalui sosialisasi kebijakan, koordinasi antar-OPD, serta komunikasi dengan komunitas disabilitas.
5. Sikap pelaksana sudah berjalan dengan baik dilihat dari tanggapan OPD terhadap penerimaan pegawai disabilitas.
6. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik cukup mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Lingkungan sosial menunjukkan penerimaan yang baik terhadap pegawai disabilitas dan dukungan politik tercermin melalui Perwali Kota Surabaya. Namun, hambatan masih terdapat pada aspek ekonomi, khususnya terkait keterbatasan anggaran khusus.
7. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kebijakan kuota minimal 2% pekerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya belum diimplementasikan secara optimal, dibuktikan dengan masih sedikitnya perangkat daerah di Kota Surabaya yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal tersebut dikarenakan implementasi kebijakan ini masih menghadapi beberapa hambatan, khususnya dalam fokus sumber daya dan karakteristik organisasi pelaksana. Pada fokus sumber daya, kendala yang dihadapi mencakup keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menjalankan kebijakan. Sementara itu, dalam fokus karakteristik organisasi pelaksana belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur pelaksanaan kebijakan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai upaya alternatif yang dapat dipertimbangkan oleh Pemerintah Kota Surabaya untuk meningkatkan ketercapaian kuota pegawai penyandang disabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Surabaya perlu melakukan sosialisasi dan koordinasi secara masif kepada perangkat daerah untuk mempekerjakan disabilitas.
2. Pemerintah Kota Surabaya perlu menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur secara teknis pelaksanaan kebijakan.
3. Pemerintah Kota Surabaya perlu mengembangkan program pelatihan secara rutin yang dikhususkan mengenai penyandang disabilitas.
4. Perlu adanya pengawasan yang dilakukan pemerintah Kota Surabaya terhadap seluruh OPD di Kota Surabaya untuk memantau dan memastikan tercapainya kuota pegawai disabilitas.