

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK PENYANDANG
DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN
(Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota
Bandar Lampung Tahun 2018)**

(Skripsi)

Oleh

Arum Restu Aji



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2018)

Oleh:

Arum Restu Aji

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 bahwa Setiap penyandang disabilitas memiliki hak yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai persyaratan dan kualifikasi pekerjaan dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat kedisabilitasnya.

Tujuan penelitian ini adalah melihat implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dengan program seleksi CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018. Metode penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan model implemmentasi Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier yaitu karakteristik masalah, karakteristik isi kebijakan dan lingkungan kebijakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung telah berjalan optimal meski terdapat kelemahan. Hal ini dapat terlihat dari kriteria karakteristik masalah dimana tingginya angka disabilitas di Bandar Lampung dapat ditekan dengan bantuan pemerintah berupa terselenggaranya pelatihan dan pemberdayaan guna menyalurkan bakat dan *skill* dari para disabilitas tersebut. Selanjutnya pada kriteria karakteristik isi kebijakan semua indikator terlaksana dimana program seleksi CPNS menjadi salah satu solusi dan strategi pemerintah Kota Bandar Lampung dalam memecah angka penangguran dan mensejahterahkan kehidupan penyandang disabilitas. Namun kelemahan yang terdapat pada program ini yaitu tidak semua instansi pemerintahan membuka formasi khusus disabilitas dan kuota penerimaannya masih sedikit serta persoalan pada sosialisasi. Meski begitu pada kriteria lingkungan kebijakan menunjukkan bahwa masyarakat sangat mendukung serta menyambut baik adanya program tersebut. Pemerintah telah dinilai konsisten dalam pengimplementasian kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

Kata Kunci : Implementasi, Kebijakan, Penyandang Disabilitas.

ABSTRACT

POLICY IMPLEMENTATION OF THE FULFILLMENT OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN OBTAINING JOB (Study on the Selection of Candidates for Civil Servants for Bandar Lampung City in 2018)

By:

Arum Restu Aji

Based on the Regional Regulation of Lampung Province Number 10 of 2013 persons with disabilities of productive age are required to get decent work. However, the reality is that it is still very difficult for persons with disabilities to get a job.

The purpose of this study is to see the implementation of policies to fulfill the rights of persons with disabilities in obtaining employment with the CPNS City Bandar Lampung selection program in 2018. This metode of research is descriptive with a qualitative approach using Daniel Mazmanian and Paul Sabatier's implementation models, namely problem characteristics, policy content characteristics and policy environment.

The results of the study based on this implementation model indicate that the Bandar Lampung City Government policy has been running optimally even though there are weaknesses. This can be seen from the criteria for the characteristics of the problem where the high number of disabilities in Bandar Lampung can be suppressed with government assistance in the form of training and empowerment to channel the talents and skills of these people with disabilities. Furthermore, in the criteria for the characteristics of the content of the policy all indicators have been met where the CPNS selection program becomes one of the solutions and strategies of the Bandar Lampung City Government in solving the unemployment rate and the welfare of people with disabilities. However, the weakness of this program is that not all government agencies open special formations for disabilities and the quota for admission is still small and there are problems with socialization. Even so, the criteria for the policy environment show that the community is very supportive and welcomes the program. The government has been considered consistent in implementing policies to fulfill the labor rights of persons with disabilities.

Keywords: Implementation, Policy, Disabilities.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK PENYANDANG
DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN
(Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
Kota Bandar Lampung Tahun 2018)**

Oleh:

Arum Restu Aji

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN
HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM
MEMPEROLEH PEKERJAAN
(Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
Kota Bandar Lampung Tahun 2018)**

Nama Mahasiswa : **Arum Restu Aji**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1416021019**

Jurusan : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.
NIP. 196007291990101001

Kris Ari Suryandari, S.IP.,M.IP.
NIK. 196010101986031006

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

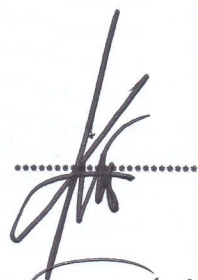
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Sigit Krisbintoro'.

Drs. R. Sigit Krisbintoro. M.IP.
NIP. 19611218 198902 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

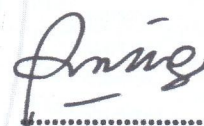
Ketua : **Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**



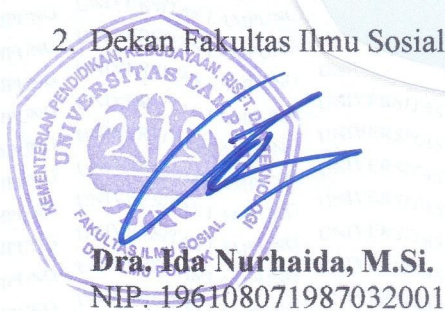
Sekretaris : **Kris Ari Suryandari, S.IP.,M.IP.**



Penguji : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **08 Maret 2021**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 08 Maret 2021
Yang Membuat Pernyataan



Arum Restu Aji
NPM. 1416021019

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Arum Restu Aji dilahirkan di Tangerang pada tanggal 07 April 1996 yang merupakan anak Kesatu dari Dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Alm Aji Sartaji dan Mama Elyani Zuber. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari menyelesaikan pendidikan di Sekolah

Dasar Negeri 1 Balaraja yang

diselesaikan tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Balaraja yang diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negri 19 Kabupaten Tangerang yang diselesaikan pada tahun 2014.

Pada Tahun 2014 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa pada Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Peneliti telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2018 di Desa Kampung Baru, Kecamatan Pematang Sawa Kabupaten Tanggamus selama 40 hari.

MOTTO

**“Yarfa’illaahul ladziina amanuu minkum walladziina utul ‘ilma darojaat”
“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan
orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”
(QS Al-Mujadilah: 11)**

**“Esensi dari Ilmu adalah untuk mengetahui apa itu ibadah dan ketaatan”
(Imam Ghazali)**

**“Jangan menghukum kesempatan dengan penantian. Terkadang melepaskan
justru memperoleh yang terbaik”
(Tere Liye)**

**“Kita hanya perlu mundur sedikit untuk melesat lebih jauh”
(Arum Restu Aji)**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji bagi Allah SWT Tuhan Semesta Alam yang telah mencurahkan segala nikmat dan karunia-Nya dalam setiap langkah Penulis agar mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dengan rasa cinta dan hormat, skripsi ini dipersembahkan kepada:

Alm Ayahanda dan Ibunda tercinta serta adikku yang ku sayangi.

Terimakasih atas doa dan restu serta semangat yang telah kalian berikan.

Saudara-saudara seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemerintahan

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji hanyalah milik Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2018” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan terimakasih dengan segala hormat dan kerendahan hati kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Terimakasih atas segala kritik dan saran terhadap skripsi ini sehingga Penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala ilmu yang sangat bermanfaat bagi Penulis. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak.
3. Bapak Denden Drajat, M.Si. selaku pembimbing pertama. Terimakasih atas ilmu dan kesabarannya dalam membimbing Penulis. Terimakasih telah banyak membantu dan bersedia membimbing serta mengarahkan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga keikhlasan dan ketulusan Bapak dalam mendidik mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.
4. Ibu Kris Ari Suryandari, S.IP, M.IP selaku pembimbing kedua. Terimakasih atas kesabaran untuk meluangkan waktu dalam menghadapi Penulis, atas segala bimbingan ilmu, saran yang sangat bermanfaat serta motivasi, sehingga Penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Ibu selalu diberikan

kesehatan dan semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk ibu.

5. Bapak Drs. Hertanto, Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik. Terimakasih atas semua bimbingan, saran, masukan serta kebaikannya yang telah bapak berikan sejak Penulis menjadi mahasiswa baru hingga selesainya skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan kepada bapak.
6. Ibu Dr. Feni Rosalia selaku dosen penguji skripsi. Terimakasih karena telah melapangkan kesabaran, memberikan saran serta masukan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan limpahan rahmat untuk Ibu.
7. Teristimewa untuk keluarga ku, yaitu kedua orangtua tercinta alm. Ayahanda Aji Sartaji dan Ibunda Elyani Zuber. Juga adik ku yang tersayang. Terimakasih karena tak pernah letih berdoa serta mengupayakan yang terbaik bagi bekal kesuksesan masa depan anak-anaknya. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan, kesehatan dan kasih sayang-Nya serta balasan atas segala jasa dan kebaikan ayahanda dan ibunda.
8. Pamanku, Drs. Suhendar Zuber, M.Si. Terimakasih telah menjadi orangtua kedua ku selama ku menempuh pendidikan di almamater tercinta Universitas Lampung. Terimakasih untuk segala bimbingan dan didikan kedisiplinannya selama 7 tahun terakhir ini. Sehingga penulis menjadi pribadi yang lebih mandiri dan kuat dalam melewati masa-masa sulit.
9. Terima kasih untuk Bestie ku tercinta yang sudah banyak berjuang dan menolongku dalam proses skripsi ini hingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
10. Sahabat-sahabatku Genggong yaitu Salma Nazihah, Atika Maharani, Ahra Yuzhintya Santoso, Miranda Oktavia. Terimakasih untuk selalu ada dikala susah dan senang dan selalu saling menyemangati Penulis untuk segera menyelesaikan perkuliahan. Sahabat yang selalu membuat tertawa dan menjadikan Penulis apa adanya ketika bersama mereka. Semoga kelak kita menjadi orang yang sukses dan persahabatan kita tetap utuh Amin.

11. Pembimbing ketigaku Nia Novita Putriansyah, S.IP. Terimakasih sudah mau direpotkan mulai dari pengajuan judul hingga Penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi sahabat yang paling sabar sejak awal perkuliahan hingga penulis menggarap penelitian ini. Semoga kebaikanmu selalu diberkahi Allah SWT dan dapat mencapai kesuksesan.
12. Saudara-saudara Ilmu Pemerintahan Unila 2014 yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih untuk segala kenangan, kebersamaan dan bantuan selama ini. Sukses untuk kita semua.
13. Teruntuk Bagus Eka Pradana terimakasih banyak telah menemani sejak tahun 2016, khususnya dalam proses penelitian ini. terimakasih telah menjadi pendukung terbaik dan menjadi segala peran untuk sang penulis. Semoga Allah SWT memberi balasan istimewa untuk semua kebaikan serta ketulusan mu, serta selalu dimudahkan dalam setiap langkah kedepan dan selalu diberi perlindungan dimanapun kau berada. Amin.

Bandar Lampung, 07 Oktober 2021

Arum Restu Aji

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR SINGKATAN	iv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan tentang Implementasi	15
B. Tinjauan Tentang Kebijakan	24
C. Tinjauan Tentang Disabilitas.....	28
D. Dampak Masalah.....	34
E. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013.....	36
F. Kerangka Pikir.....	37
III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Fokus Penelitian	42
D. Informan	43
E. Jenis Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Pengolahan Data	48
H. Teknik Analisis Data	49
I. Teknik Keabsahan Data.....	52

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Badan Kepegawaian Daerah	55
B. Dinas Sosial	57
C. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung	59
D. SD Negeri 3 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung	62
E. Data Penyandang Disabilitas Yang telah Memperoleh Pekerjaan pada Instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung.....	65
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil	66
1. Karakteristik Masalah	65
2. Karakteristik Isi Kebijakan	71
3. Lingkungan Kebijakan	75
B. Pembahasan	85
1. Karakteristik Masalah	85
2. Karakteristik Isi Kebijakan	89
3. Lingkungan Kebijakan	94
VI. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	97
B. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Presentase Kemampuan Penyandang Disabilitas	2
Tabel 2.	Jenis Penyandang Disabilitas Di Indonesia	3
Tabel 3.	Daftar Jumlah Penyandang Disabilitas Di Tiap Kecamatan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2016-2018	4
Tabel 4.	Data Angkatan Kerja Penyandang Disabilitas Kota Bandar Lampung Tahun 2018.....	5
Tabel 5.	Daftar Jumlah CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018	8
Tabel 6.	Daftar Jumlah CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018	9
Tabel 7.	Daftar Formasi Disabilitas CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018	9
Tabel 8.	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 9.	Informan Penelitian	43
Tabel 10.	Data Jumlah Pegawai Negeri Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung Tahun 2020	61
Tabel 11.	Data Jumlah Pegawai Negeri SD Negeri 3 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung Tahun 2020	63
Tabel 12.	Data Peserta Disabilitas yang Mengikuti Telah Memperoleh Pekerjaan pada Instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung.....	64
Tabel 13 .	Triangulasi Data Penelitian	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	38
Gambar 2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.....	54
Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bandar Lampung.....	57
Gambar 4. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung.	61
Gambar 5. Pengumuman Bersama Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung Dari Formasi Umum Dan Formasi Khusus.	85
Gambar 6. Pengumuman Peraturan MENPAN RB Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas SKD Pengadaan CPNS Tahun 2018...	88
Gambar 7. Pasal 4 Peraturan MENPAN RB Nomor 37 Tahun 2018 tentang Ketentuan dan Penetapan Kebutuhan Formasi.....	89
Gambar 8. Data Peserta disabilitas lolos seleksi formasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	91
Gambar 9. Data Peserta disabilitas lolos seleksi formasi SD Negeri 3 Labuhan Ratu	92

DAFTAR SINGKATAN

Perda	: Peraturan Daerah
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
KEMNAKER	: Kementerian Ketenagakerjaan
PTSP	: Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Perwali	: Peraturan Walikota
Kasubbid	: Kepala Sub Bidang
Kasubbag	: Kepala Sub Bagian
Kabid	: Kepala Bidang
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Penanganan disabilitas di Indonesia hingga saat ini khususnya dari pemerintah masih terbatas. Padahal sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, dalam Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penyandang disabilitas berhak untuk bersaing dalam segala bidang kehidupan sesuai dengan jenis dan tingkat derajat kecacatannya. Berbekal pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, tidak sedikit penyandang disabilitas bahkan berhasil mengangkat tingkat kesejahteraan dalam kehidupan yang lebih baik sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Hal tersebut juga didukung dengan disahkannya Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas yang secara eksplisit, dituangkan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang tercantum dalam Bab III Pasal 5 berbunyi “Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”. Pasal 6 ayat 2 yang berbunyi “Setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya”, yang kemudian diubah dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 dan terakhir diubah lagi dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang secara khusus memberikan landasan hukum yang kuat dalam perjuangan persamaan hak bagi penyandang disabilitas (Dewi, 2015:28).

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan. (Saleh, 2018:15).

Disabilitas yang paling umum ditemukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Presentase Kemampuan Penyandang Disabilitas

Kemampuan	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
Tidak mampu melakukan aktivitas sosial	9,3	5,2
Tidak mampu melakukan pekerjaan rumah tangga	8,1	6,4
Tidak mampu melakukan aktivitas pekerjaan	3,8	1,9
Tidak mampu melakukan aktivitas sehari-hari	2,7	2,1

Sumber: Irwanto Dkk (2010).

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa presentase jumlah penyandang disabilitas laki-laki lebih dominan dibanding penyandang disabilitas perempuan. Pada presentase jenis yang tidak mampu melakukan aktivitas pekerjaan tidak menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu hanya berkisar 3.8 persen dan 1.9 persen saja. Artinya penyandang disabilitas laki-laki maupun perempuan masih dapat melakukan aktivitas pekerjaan meskipun dengan keterbatasan yang mereka miliki.

Berdasarkan Data BPS Pusat Tahun 2016, Penduduk Usia Kerja Indonesia mencapai 189.096.722 juta orang, diantaranya terdapat sebanyak 22.563.392 orang adalah penduduk usia kerja yang memiliki gangguan (disabilitas), terdiri laki-laki 10.333.806 orang dan perempuan 12.229.586 orang.

Tabel 2. Jenis Penyandang Disabilitas Di Indonesia

Jenis Disabilitas secara berurutan	Jumlah
Disabilitas Ganda	4.591,351 orang
Disabilitas dari 3 macam	2.194,477 orang
Disabilitas lebih dari 3 macam	3.454,792 orang
Disabilitas Penglihatan	7.534,260 orang
Disabilitas Berjalan	1.655,275 orang
Disabilitas Pendengaran	1.227,913 orang
Disabilitas Bicara	278.065 orang
Disabilitas Jari tangan/kaki	248.348 orang

Sumber: Data BPS Pusat (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah paling banyak jenis kedisabilitan secara berurutan di Indonesia adalah disabilitas penglihatan, disabilitas ganda, dan disabilitas lebih dari 3 macam. Disabilitas lebih dari 3 macam merupakan penyandang disabilitas yang memiliki lebih dari tiga derajat kedisabilitan seperti disabilitas bicara, pendengaran, cacat tubuh, dan tidak dapat berjalan. Jumlah tersebut tentunya merupakan jumlah yang tidak sedikit, dan akan terus bertambah secara signifikan.

Provinsi Lampung merupakan salah satu provinsi yang memiliki jumlah penyandang disabilitas yang cukup banyak, khususnya pada wilayah kota Bandar Lampung, hal ini dilihat dari data penyandang disabilitas di kecamatan yang terdapat di kota Bandar Lampung berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung 24/12/2018:

Tabel 3. Daftar Jumlah Penyandang Disabilitas Di Tiap Kecamatan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2016-2018

No.	Kecamatan	2018	2017	2016
1.	Teluk Betung Barat	14	33	37
2.	Teluk Betung Timur	6	11	14
3.	Teluk Betung Selatan	7	66	82
4.	Bumi Waras	31	54	65
5.	Panjang	39	30	32
6.	Tanjung Karang Timur	36	33	43
7.	Kedamaian	114	136	156
8.	Teluk Betung Utara	55	72	95
9.	Tanjung Karang Pusat	39	38	46
10.	Enggal	2	40	45
11.	Tanjung Karang Barat	21	34	43
12.	Kemiling	28	46	62
13.	Langkapura	57	49	69
14.	Kedaton	15	15	18
15.	Rajabasa	16	29	26
16.	Tanjung Senang	10	39	35
17.	Labuhan Ratu	50	29	38
18.	Sukarame	9	17	28
19.	Sukabumi	58	58	67
20.	Wayhalim	-	13	22
Jumlah		607	842	1.023

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung (24/12/2018).

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah penyandang disabilitas terbanyak berada pada tahun 2016. Ada beberapa Kecamatan yang menunjukkan penurunan dan kenaikan. Pada angka disabilitas yang menunjukkan kenaikan adalah di Kecamatan Panjang, Tanjung Karang Timur, Tanjung Karang Pusat, Langkapura serta Labuhan Ratu. Sebab menurut data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung disebutkan bahwa kenaikan angka dari beberapa kecamatan di daerah Kota Bandar Lampung disebabkan oleh tingginya angka kecelakaan setiap tahun yang menyebabkan beberapa masyarakat di beberapa kecamatan mengalami kecacatan fisik maupun mental.

Selain itu ada beberapa yang mengalami perpindahan penduduk setiap tahun nya di beberapa kecamatan. Sedangkan, setiap tahun nya jumlah penyandang

disabilitas di beberapa kecamatan pun mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dikarenakan sebagian dari penyandang disabilitas di Kota Bandar Lampung telah mendapatkan bantuan sosial berupa jaminan kesehatan untuk melakukan pengobatan atau penyembuhan, serta sebagian yang lainnya dari jumlah penyandang disabilitas yang tercatat di Kota bandar lampung mengalami penurunan dikarenakan meninggal akibat sakit yang diderita.

Tabel 4. Data Angkatan Kerja Penyandang Disabilitas Kota Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	SD	-	2	2
2.	SMP	25	21	46
3.	SMU	218	93	311
4.	Diploma	17	31	48
5.	Sarjana	56	72	128
Jumlah		316	219	535
Berdasarkan Jenis Disabilitas		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Tuna rungu/tuli	48	32	80
2.	Tuna wicara/bisu	50	40	90
3.	Tuna daksa/cacat tubuh	39	29	68
4.	Tuna netra/buta	51	21	72
5.	Down syndrome/autis	53	28	81
6.	Tuna grahita/IQ rendah	22	26	48
7.	Lambat berbicara	35	34	69
Jumlah		316	219	535

Sumber : Arsip Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas kategori angkatan kerja penyandang disabilitas Kota Bandar Lampung tahun 2018 dibagi berdasarkan kualifikasi pendidikan dan jenis disabilitas dengan akumulasi berjumlah 535 orang. Jumlah angkatan kerja pada kualifikasi pendidikan penyandang disabilitas paling banyak terdapat pada jenjang SMU, yaitu 218 untuk jumlah penyandang disabilitas laki-laki dan 93 jumlah penyandang disabilitas perempuan dengan akumulasi sebanyak 311. Jumlah angkatan kerja berdasarkan jenis disabilitas paling banyak terdapat pada jenis disabilitas tuna wicara, yaitu 50 penyandang disabilitas laki-laki dan 40 penyandang disabilitas perempuan dengan jumlah total 90 orang.

Sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 pasal 17 dalam Bidang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa; Setiap penyandang disabilitas memiliki hak yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai persyaratan dan kualifikasi pekerjaan dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat kedisabilitasnya.

Kepala bidang penempatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Muhammad Kabul berkata, "Persoalan umum yang dihadapi penyandang disabilitas adalah sempitnya kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia bagi mereka," katanya. Kabul mengatakan para penyandang disabilitas ini, meski ada kekurangan, namun ada juga kelebihan dari mereka. Terlebih para penyandang disabilitas ini memang ada pelatihan terlebih dahulu. "Ya, sesuai kondisinya mereka juga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik," kata dia. (Sumber: <http://www.lampost.co/berita-dari-300-perusahaan-skala-besar-di-bandar-lampung-hanya-30-persen-yang-mau-mempekerjakan-penyandang-disabilitas.html>, diakses pada 07 September 2018).

Diungkapkan Ahli Utama Kementerian tenaga kerja, Sugiarto Sumas saat membuka sesi interaktif penempatan tenaga kerja khusus bertema "Partisipasi Pencari Kerja Penyandang Disabilitas dan Pemberi Kerja dalam Bursa Kerja" di Hotel Horison Lampung (19/10), mengatakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia harus dilakukan secara inklusif, artinya siapa saja dan apapun kondisinya berhak mendapat akses ke pendidikan dan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Kementerian Ketenagakerjaan terus mendorong agar instansi dan perusahaan-perusahaan milik pemerintah maupun swasta dapat memberikan kesempatan kerja lebih luas kepada penyandang disabilitas di Indonesia. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan yang dapat disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.

(Sumber:<https://www.nu.or.id/post/read/82307/kemnaker-minta-perusahaan-buka-kesempatan-kerja-lebih-banyak-bagi-penyandang-disabilitas> diakses pada 20 Oktober 2017).

Pada kenyataannya kuota 1% dan 2% bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di instansi pemerintahan maupun perusahaan negara dan swasta seakan masih jauh dari kenyataan. Masih banyak perusahaan atau instansi pemerintahan yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang ternyata tak mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas atau pun hanya mempekerjakan satu orang saja, padahal instansi atau perusahaan tersebut memiliki lebih dari 100 bahkan sampai 200 orang pekerja (Rizano, 2014:11).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 tentang ketentuan kebutuhan pegawai negeri sipil dan seleksi calon pegawai negeri sipil diketahui bahwa pada tahun 2018 formasi calon pegawai negeri sipil untuk Lampung telah ditetapkan sebanyak 3.555 orang, tahun ini. Plt Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Lampung, Rusli Sofuan mengatakan bahwa masyarakat penyandang disabilitas berpeluang menjadi aparatur sipil negara (ASN) tahun ini. " Bagi penyandang disabilitas disiapkan 1 persen dari total kuota formasi yang ada," ujarnya kemarin. Mengenai syarat dan ketentuan, Rusli mengatakan bahwa penyandang disabilitas juga harus mengikuti aturan yang mekanismenya tetap sama dengan pendaftar jalur umum, ada berkas-berkas syarat yang harus dilengkapi," katanya.

(Sumber:<http://lampungprov.go.id/berita/pemprov-buka-kuota-cpns-bagi-penyandang-disabilitas.html>, diakses pada 14 September 2018).

Diketahui data hasil penyusunan kebutuhan PNS Tahun Anggaran 2018 di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Penyusunan Kebutuhan PNS Tahun Anggaran 2018 di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

No.	Uraian	Jumlah PNS (Orang)		
		Keadaan saat ini (Bezetting)	Kebutuhan	Usulan Formasi
1.	Usulan Prioritas Tenaga Pendidikan (Fungsional Guru)	2,262 orang	4,624 orang	2,362 orang
2.	Usulan Prioritas Tenaga Kesehatan (Fungsional Kesehatan)	297 orang	819 orang	512 orang
3.	Usulan Prioritas Tenaga Teknis Lainnya.	239 orang	920 orang	681 orang
Jumlah		2,798 orang	6,363 orang	3,555 orang

Sumber: Arsip BKD 21 September 2020.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa uraian pengusulan pegawai meliputi tiga jenis jabatan, yaitu usulan prioritas Tenaga Pendidikan, usulan prioritas Tenaga Kesehatan dan usulan prioritas Tenaga Teknis lainnya. Dari rincian usulan prioritas tenaga pendidikan (Fungsional Guru) dijelaskan bahwa jumlah tenaga pendidikan saat ini (di tahun 2017) mencapai angka 2.262, dengan kebutuhan berjumlah 4.624 tenaga pendidik, dan pada usulan formasinya berjumlah 2.362. usulan formasi ini meliputi instansi yang membutuhkan tenaga pendidik di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Dari rincian usulan Tenaga Kesehatan keadaan saat ini (di tahun 2017) berjumlah 297, dengan kebutuhan pegawai berjumlah 819, dan usulan formasi berjumlah 512. Sedangkan pada Tenaga Teknis, jumlah pegawai yang ada saat ini (di tahun 2017) berjumlah 239 dengan kebutuhan pegawai yang mencapai 920, dan usulan formasi nya berjumlah 681 pegawai.

Berdasarkan rincian dari 3 jenis jabatan tersebut diketahui bahwa akumulasi dari jumlah keadaan saat ini (*bezzeting*) yaitu 2.798, untuk jumlah kebutuhan mencapai 6.363 pegawai yang diperlukan, sedangkan untuk usulan formasi dari seluruh instansi di Kota Bandar Lampung berjumlah 3.555 pegawai di usulkan.

Pentingnya kebijakan tersebut akan berdampak pada penekanan angka penyandang disabilitas yang tergolong tidak sedikit di provinsi Lampung, khususnya Kota Bandar Lampung. Kebijakan perihal penerimaan disabilitas sebagai pegawai negeri di daerah Kota Bandar Lampung khususnya, baru dilaksanakan pada tahun 2018 ini. Dengan segala ketentuan dan persyaratan yang sesuai, penyandang disabilitas telah mengikuti seleksi penerimaan pegawai negeri melalui tahap tes, dan data jumlah penerimaan pegawai negeri pada tahun 2018 di daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan tiap formasi, dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 6. Daftar Jumlah CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018 Yang Telah Mengikuti Seleksi

No	Jenis Jabatan	Umum	Disabilitas	Cumlaude	Eks tenaga honorer
1.	Tenaga Pengajar	206	4	-	16
2.	Tenaga Kesehatan	180	-	17	-
3.	Tenaga Teknis	29	1	-	-
Jumlah		415	5	17	16

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, (10/01/2019).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pemerintah Kota Bandar Lampung telah mendapat alokasi untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2018 sebanyak 453 orang yang terdiri dari masing-masing formasi dan seluruh jenis jabatan. Untuk formasi umum berjumlah 415 orang, disabilitas 5 orang, cumlaude 17, dan eks tenaga honorer sebanyak 16. Namun kita dapat melihat bahwa peluang disabilitas hanya diisi di dua jenis jabatan, yakni tenaga pengajar/guru berjumlah 4 orang dan tenaga teknis berjumlah 1 orang, sedangkan pada bagian tenaga kesehatan, disabilitas tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua formasi instansi pemerintahan membuka peluang untuk penyandang disabilitas.

Dilihat lebih rinci data formasi disabilitas seleksi calon pegawai negeri sipil di Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Daftar Formasi Disabilitas CPNS Kota Bandar Lampung 2018

No.	Nama Instansi	Jabatan	Jumlah Kuota	Jumlah Pelamar
1.	SDN 1 Labuhan Dalam Kec. Tanjung Senang	Guru Pendidikan Agama Islam	1	2
2.	SDN 1 Pinang Jaya Kec. Kemiling	Guru Pendidikan Agama Kristen	1	3
3.	SDN 2 Sepang Jaya Kec. Labuhan Ratu	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	1	3
4.	SDN 3 Labuhan Ratu Kec. Labuhan Ratiu	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	1	5
5.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Analisis Perencana Ahli Pertama	1	1

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah (11/02/2019)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa pelamar disabilitas mendapat lima alokasi formasi pada seleksi CPNS di Kota Bandar Lampung, satu terdapat pada tenaga teknis dan empat lainnya terdapat pada tenaga pengajar. Instansi yang membuka antara lain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, SDN 1 Labuhan Dalam, SDN 1 Pinang Jaya, SDN 2 Sepang Jaya, dan SDN 2 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.

Dari data yang diperoleh Dapat dilihat bahwa kebijakan berupa pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung dalam pelaksanaan CPNS tersebut terlaksana. Namun masih ada jenis jabatan yang tidak membuka formasi untuk penyandang disabilitas, yaitu pada tenaga kesehatan. Dan tidak hanya itu, beberapa instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung banyak yang tidak membuka formasi disabilitas. Kenyataan nya Pemerintah Provinsi Lampung telah mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 yang memuat tentang pelayanan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya hak disabilitas memperoleh pekerjaan. Penyediaan lapangan pekerjaan untuk penyandang disabilitas khususnya pada instansi pemerintahan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk memenuhi hak para penyandang disabilitas Kota Bandar Lampung yang berkeinginan keras untuk bisa bekerja, khususnya bagi mereka

yang usianya masih tergolong produktif, mengingat angka disabilitas di Kota Bandar Lampung merupakan bukan angka yang sedikit.

Faktor penghambat yang terdapat pada program Seleksi CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018 yaitu sedikitnya jumlah kuota perekrutan/penerimaan pegawai negeri sipil yang dibuka untuk penyandang disabilitas dan informasi pengumuman yang kurang luas perekrutan pegawai negeri sipil tersebut, yang seharusnya dapat dilakukan tidak hanya melalui akses internet. Hal ini berpengaruh pada jumlah pelamar disabilitas yang sedikit juga, sedangkan baru di tahun 2018 formasi khusus penyandang disabilitas diadakan. Beberapa dari penyandang disabilitas berpotensi tidak mengetahui akan proses penerimaan calon pegawai negeri sipil.

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan Peneliti lakukan pada penelitian terdahulu, untuk lebih jelasnya akan Peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil
1.	Saleh. 2018	Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang	Berdasarkan sampel 10 perusahaan yang didata Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2016, dari jumlah perusahaan dari 3.990 yang ada di Kota Semarang, kuota penyandang disabilitas belum terpenuhi
2.	Rizano. 2014	Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara Dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat	penyandang cacat banyak yang belum mendapatkan pekerjaan, ini disebabkan karena Perusahaan PT. Riau Pos, PT. Surya Bratasena Plantation dan PT. INHUTANI IV kurang mengetahui, bahkan tidak mengetahui sama sekali undang-undang yang menjelaskan hak penyandang cacat untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan dengan kuota 1:100,

			ini yang menyebabkan perusahaan tidak bersifat terbuka dan membuka akses seluasluasnya kepada penyandang cacat yang ingin melamar kerja di perusahaannya.
3.	Nurpaikah. 2017	Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Bone	Belum dikuatkannya Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dalam bentuk ketentuan khusus yang dituangkan dalam Perda Bone khusus mengatur mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kabupaten Bone. Selain itu, masih minimnya kegiatan sosialisasi hukum terhadap aparat pemerintah Kabupaten Bone, masyarakat dan juga para penyandang disabilitas terhadap keberadaan Undang-Undang No 8 tahun 2016
4.	Dewi. 2015	Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta	Kebijakan kuota 1 persen bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan pada instansi pemerintah maupun swasta belum terlaksana dengan optimal di Kota Yogyakarta
5.	Irwanto. 2010	Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk-Review	Partisipasi penyandang disabilitas dalam bidang seni masih dipandang sebagai pertunjukan kemanusiaan belum sebagai bentuk partisipasi profesional dari kalangan pelaku seni disabilitas.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2019)

Penelitian di atas merupakan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang penyandang disabilitas. Perbedaannya, dengan penelitian kali ini adalah Peneliti pertama meneliti tentang Pemenuhan hak ketenagakerjaan disabilitas yang belum maksimal, Peneliti kedua meneliti tentang perusahaan yang belum memahami kebijakan Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Penelitian ketiga meneliti tentang bagaimana impelemenasi dari kebijakan Undang-undnag Nomor 8 tahun 2006 tentang Penyandang Disabilitas,

Peneliti keempat meneliti tentang kebijakan kuota penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan negara dan swasta belum terlaksana dengan optimal, dan pada peneliti kelima yakni meneliti tentang partisipasi penyandang disabilitas dalam bidang seni dan olahraga, sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan pada seleksi CPNS Kota Bandar Lampung tahun 2018 karena Kota Bandar Lampung merupakan salah satu Kota dengan jumlah penyandang disabilitas yang cukup banyak dan sulit memperoleh pekerjaan.

Program seleksi calon pegawai negeri sipil Kota Bandar Lampung sebagai bentuk kebijakan pemerintah dalam menekan angka pengangguran disabilitas di Kota Bandar Lampung. Dengan adanya program tersebut, Pemerintah Kota Bandar Lampung telah mengimplementasikan Peraturan Daerah Lampung Nomor 10 Tahun 2013 dalam mensejahterakan dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Khususnya hak dalam memperoleh pekerjaan. Dan adanya program seleksi CPNS dengan formasi khusus disabilitas, Pemerintah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa disabilitas berhak mendapatkan hak serupa, tidak adanya diskriminasi terhadap masyarakat disabilitas dengan masyarakat Bandar Lampung pada umumnya.

Di Kota Bandar Lampung terdapat penyandang disabilitas yang memiliki skill, integritas dan kompetitif yang serupa dengan masyarakat lain. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penyandang disabilitas yang mengetahui akan adanya informasi mengenai pengumuman seleksi CPNS berpartisipasi untuk menjadi pelamar dan mengikuti program seleksi CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka masalah pokok dari penelitian ini adalah bagaimana implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung pada seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2018 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung pada seleksi calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, hasil peneilitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran bagi kajian ilmu pemerintahan terutama kajian dibidang kebijakan publik mengenai hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung dan diharapkan mampu menjadi kajian dalam implementasi kebijakan. Terutama bagi para akademisi khususnya dosen dan mahasiswa ilmu pemerintahan dalam melakukan penelitian terkait hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah yang menangani langsung masalah mengenai kebijakan penyandang disabilitas yang sulit memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam Wahab (2005 : 65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Syaukani dkk (2004:295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan

kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat.

Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang krusial dalam proses kebijakan publik. Jika suatu kebijakan telah ditetapkan, kebijakan tersebut tidak akan berhasil dan terwujud bilamana tidak diimplementasikan. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dalam arti luas dapat diartikan sebagai alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Sementara itu, Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2002: 102) menyebutkan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) Pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-

keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan yang besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat dilakukan. Dengan demikian implementasi mengatur kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program pada tujuan kebijakan yang diinginkan.

3. Indikator Implementasi

Syukur dalam Surmayadi (2005 : 79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu:

- a. adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan
- b. *target group* yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan
- c. unsur pelaksana (*Implementor*) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Implementasi melibatkan usaha dari *policy makers* untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “*street level bureaucrats*” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (*target group*). Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan pembangunan infrastruktur publik untuk membantu masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik, Sebaliknya untuk kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan di pedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi kabupaten, kecamatan, pemerintah desa. Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak

variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

4. Teori-Teori Implementasi Kebijakan

Edwards III menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain. Uraian nya sebagai berikut :

1) Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2) Sumber Daya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3) Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. berbagai pengalaman pembangunan dinegara-negara dunia ketiga

menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul di negara-negara dunia ketiga, seperti Indonesia adalah contoh konkrit dari rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

4) Struktur birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi (*standard operating procedures* atau *SOP*). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Mazmanian dan Sabatier dalam Subarsono (2015:94-99), ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi keberhasilan implementasi, yakni: (1) karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*); (2) Karakteristik kebijakan undang-undang (*ability of statute to structure implementation*); (3) Lingkungan Kebijakan (*nonstatutory variables affecting implementation*).

1). Karakteristik Masalah:

- a. Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan
- b. Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran.

2). Karakteristik kebijakan:

- a. Kejelasan isi kebijakan
- b. Seberapa besar dukungan antar berbagai institusi pelaksana
- c. Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan.

3). Lingkungan kebijakan:

- a. Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi.
- b. Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan.

Alasan mengapa penelitian menggunakan Teori Implementasi Kebijakan menurut Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier ini adalah bahwa implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ini merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang tepat menggunakan teori yang meliputi 3 variabel seperti karakteristik masalah, karakteristik kebijakan, dan lingkungan kebijakan. Teori ini menjawab suatu permasalahan yang dialami masyarakat, diterapkan agar maksimal dan dapat menjawab permasalahan tersebut, spesifikasinya pada implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di kota Bandar Lampung.

Variable-variabel yang terdapat pada teori Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier ini sangat menekankan kejelasan masalah dan kejelasan isi kebijakan terkait dari masalah penelitian ini. variable utama yang dikupas tuntas adalah bagaimana teknis implementasi berlangsung, dan melihat apakah masalah kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ini termasuk masalah dengan kategori mudah atau yang sulit dipecahkan. Dan tidak hanya pada penekanan teknis masalah dan isi kebijakan, teori ini tepat digunakan sebab melibatkan masyarakat sebagai aktor pendukung kebijakan tersebut.

5. Tahapan implementasi kebijakan

Tahapan implementasi kebijakan yang menempatkan kebijakan dalam pengaruh berbagai faktor dalam rangka pelaksanaan kebijakan itu sendiri. Disini akan dapat dipahami, bagaimana kinerja dari suatu kebijakan, bagaimana isi yang berinteraksi dengan kelompok sasaran dan bagaimana sejumlah faktor yang berasal dari lingkungan (politik, sosial dan lain-

lainnya) berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan. Meter dan Horn dalam Sujianto (2008:35) mengatakan, bahwa yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan antara lain :

a. Standar dan Tujuan Kebijakan (*Policy standars objecties*)

Standar dan tujuan kebijakan memberikan perhatian utama pada faktor-faktor yang menentukan hasil kerja, maka identifikasi indikator-indikator hasil kerja merupakan hal yang penting dalam analisis. Karena indikator ini menilai, sejauh mana standar dan tujuan menjelaskan keseluruhan kebijakan, ini terbukti karena mudah diukur dalam berbagai kasus.

b. Sumber Daya Kebijakan (*Policy Resources*)

Implementasi kebijakan bukan hanya pada standar dan tujuan, tetapi juga menyediakan sumberdaya yang digunakan untuk memudahkan administrasi. Sumberdaya yang dimaksudkan meliputi dana dan insentif yang diharapkan dapat menunjang implementasi yang efektif.

c. Aktifitas Pengamatan dan Komunikasi Interorganisasional (*Interoganizational Communication and enforcement Activities*).

Implementasi yang efektif memerlukan standar dan tujuan program dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab agar implementasi tercapai. Maka perlu melibatkan komunikasi yang konsisten dengan maksud mengumpulkan informasi. Komunikasi antara organisasi merupakan hal yang kompleks. Penyampaian informasi kebawah pada suatu organisasi atau organisasi yang satu ke organisasi yang lain, mau atau tidak komunikator baik secara sengaja atau tidak. Implementasi yang akan berhasil memerlukan mekanisme dan prosedur institusional di mana otoritas yang lebih tinggi dapat memungkinkan pelaksana akanbertindak dengan cara konsisten.

d. Karakteristik Pelaksana (*The Charactrristics of the Implementing Agencies*).

Struktur birokrasi dianggap karakteristik, norma dan pola hubungan dalam eksekutif yang memiliki aktual atau potensial dengan apa yang

dilakukan dalam kebijakan, lebih jelasnya karakteristik berhubungan dengan kemampuan dan kriteria staf tingkat pengawas (kontrol) hirarkis terhadap keputusan-keputusan sub unit dalam proses implementasi. Sumberdaya pelaksana, validitas organisasi, tingkat komunikasi terbuka, yaitu jaringan komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi hubungan formal dan informal antara pelaksana dengan pembuat kebijakan.

e. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik

Pada waktu implementasi kebijakan tidak terlepas dari pengaruh ekonomi, sosial dan politik (Eksospol). Pengaruh Eksospol terhadap kebijakan pemerintah telah menjadi perhatian utama, walau dampak dari faktor ini baru sedikit mendapat perhatian. Tapi faktor ini memiliki efek yang menonjol terhadap keberhasilan aktivitas pelaksana. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan faktor Eksospol yaitu :

- 1) Apakah sumberdaya-sumberdaya ekonomi yang tersedia dalam organisasi pelaksana cukup memadai untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan.
- 2) Sejauh mana atau bagaimana kondisi-kondisi sosial ekonomi yang akan mempengaruhi pelaksanaan kebijakan.
- 3) Bagaimana sifat umum; seberapa jelas masalah kebijakan yang terkait.
- 4) Apakah kelompok elite menyetujui atau menentang pelaksanaan kebijakan.
- 5) Apakah karakteristik partisipan dari organisasi pelaksana; ada oposisi atau dukungan partisipan untuk kebijakan tersebut.

f. Disposisi atau Sikap Pelaksana

Variabel ini menyangkut masalah persepsi-persepsi pelaksana dalam juridis dimana kebijakan disampaikan. Ada tiga unsur yang mempengaruhi pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan:

- 1) Kognisi (pemahaman dan pengetahuan);
- 2) Arah respon pelaksana terhadap implementasi menerima atau menolak;

3) Intensitas dari respon pelaksana.

Enam variabel yang dikembangkan Meter dan Horn dalam menentukan keberhasilan implementasi, menunjukkan adanya pengaruh dari sikap parapembuat kebijakan sendiri, tetapi juga ada unsur-unsur yang eksternal yang masih melihat kehendak kelompok sasaran. Dengan demikian, akan ada keseimbangan yang menunjukkan keserasian antara program yang dibuat dengan kehendak kelompok sasaran. Ini dilakukan melalui komunikasi antarpembuat kebijakan dengan pelaksananya.

Grindle dalam Nugroho (2003:174) mengatakan tentang keberhasilan Implementasi kebijakan yaitu: setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat Implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan mencakup:

- 1). Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan
- 2). Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- 3). Derajat perubahan yang diinginkan
- 4). Kedudukan pembuat kebijakan
- 5). Siapa pelaksana program

Sementara itu situasi implementasinya adalah:

- 1). Kekuasaan, kepentingan dan aktor yang terlibat
- 2). Karakteristik lembaga penguasa
- 3). Keputusan dan daya tanggap

Sujianto (2008 : 69) juga memiliki pendapat yang sama dengan George C.Edward, mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, kecuali Sujianto mengganti satu variabel yakni variabel struktur birokrasi dengan jenis manfaat yang diperoleh.

B. Tinjauan Tentang Kebijakan

1. Pengertian Kebijakan

Konsep kebijakan atau dalam bahasa Inggris sering kita dengar dengan istilah *policy*. Carl J. Frederick (Tangkilisan, 2003:58) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau Pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan – hambatan (kesulitan – kesulitan) dan kesempatan – kesempatan (tantangan) terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Kebijakan pada dasarnya suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu dan bukan hanya sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan seyogyanya diarahkan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh Pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan oleh Pemerintah.

Woll (Tangkilisan, 2003:73) menjelaskan kebijakan merupakan aktivitas Pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Anderson merumuskan kebijakan sebagai langkah tindakan secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi. Kebijakan mencakup seluruh bagian aturan – aturan yang ada termasuk konteks politik, karena pada dasarnya proses pembuatan kebijakan sesungguhnya merupakan suatu proses politik.

Dari pandangan ahli yang telah dijelaskan, kebijakan pada dasarnya suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu dan bukan hanya sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan mencakup seluruh bagian aturan – aturan yang ada termasuk konteks politik, karena pada dasarnya proses pembuatan kebijakan sesungguhnya merupakan suatu proses politik.

2. Kebijakan Publik

Parsons (Wayne Parsons, 2005:65) kata “publik” berisi kegiatan aktivitas manusia yang dipandang perlu untuk diatur dan diintervensi oleh Pemerintah atau aturan sosial, atau setidaknya oleh tindakan bersama. Publik itu dipandang sebagai suatu ruang atau domain dalam kehidupan yang bukan privat atau murni milik individual, tetapi milik bersama atau milik umum.

Sedangkan kata “kebijakan” menurut Heclo (Wayne Parsons, 2005:68) adalah istilah yang banyak disepakati bersama. Dalam penggunaan yang umum, istilah kebijakan dianggap berlaku untuk sesuatu yang “lebih besar” ketimbang keputusan tertentu, tetapi “lebih kecil” ketimbang gerakan sosial. Jadi, kebijakan (policy) adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengertian konsep publik dan kebijakan diatas, dijelaskan bahwa kebijakan publik adalah tindakan maupun keputusan yang Pemerintah lakukan atau tidak dengan tujuan untuk mengatur masyarakat di suatu wilayah. Untuk keperluan analisis ada beberapa batasan kebijakan publik yang dapat digunakan salah satunya menurut Robert Eystone, ia mengatakan kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai hubungan suatu unit Pemerintah dengan lingkungannya.

1. Tahap-Tahap Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan publik merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses yang rumit. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik kedalam beberapa tahap. Tahap tahap kebijakan publik Dunn dalam winarno (2012: 35) adalah sebagai berikut:

a. Tahap Penyusunan Agenda

Pada tahap ini masalah dipilih dan diangkat kemudian ditempatkan pada agenda publik. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada Tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu di tunda untuk waktu yang lama.

b. Tahap Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah tersebut diidentifikasi untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaiknya. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk ke dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah.

c. Tahap Adopsi Kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas

legislatif, konsesnsus antara direktur lembaga atau keputusan peradilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

e. Tahap Evaluasi Kebijakan

Tahap Evaluasi Kebijakan Pada Tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukanlah ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.

Penjelasan tentang tahap-tahap kebijakan publik diatas sebagai penjelasan bahwa tahap-tahap kebijakan tersebut merupakan suatu hal yang saling berkesinambungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Tahapan pertama adalah tahap penyusunan agenda disinilah masalah diidentifikasi dan dipilih apakah masalah tersebut layak untuk dibahas dalam tahapan formulasi kebijakan, setelah selesai pada tahap formulasi kebijakan pada tahap adopsi kebijakan akan dipilih alternatif terbaik yang akan dijadikan solusi. Setelah alternatif kebijakan yang terbaik terpilih selanjutnya kebijakan disahkan dan kemudian diimplementasikan untuk mencapai

tujuan awal pembuatan kebijakan tersebut. Setelah kebijakan diimplementasikan beberapa lama selanjutnya kebijakan tersebut dievaluasi apakah sudah tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan pembuatan kebijakan atau belum.

Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada Implementasi kebijakan atau program. Implementasi kebijakan dipilih untuk melihat pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah dan melihat bagaimana kinerja dari suatu kebijakan, bagaimana isi yang berinteraksi dengan kelompok sasaran dan bagaimana sejumlah faktor yang berasal dari lingkungan seperti dukungan publik atau masyarakat tentang pelaksanaan kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan pada seleksi calon pegawai negeri sipil untuk formasi disabilitas Kota Bandar Lampung tahun 2018.

C. Tinjauan Tentang Disabilitas

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

dalam pokok-pokok konvensi point 1 (pertama) pembukaan memberikan pemahaman, yakni;“Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari, penyandang cacat fisik; penyandang cacat mental; penyandang cacat fisik dan mental”.

Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pelayanan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara seleyaknya, yang terdiri dari: penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas mental serta penyandang disabilitas fisik dan mental.

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Karena karakteristik yang berbeda inilah memerlukan pelayanan khusus agar dia mendapatkan hak-haknya sebagai manusia yang hidup di muka bumi ini.Orang berkebutuhan khusus memiliki defenisi yang sangat luas, mencakup orang-orang yang memiliki cacat fisik, atau kemampuan IQ (*Intelligence Quotient*) rendah, serta orang dengan permasalahan sangat kompleks, sehingga fungsi-fungsi kognitifnya mengalami gangguan.

2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas.Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki defenisi masing-masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas :

a. Disabilitas Mental. Kelainan mental ini terdiri dari:

- 1) Mental Tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas.
- 2) Mental Rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
- 3) Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievement*) yang diperoleh.

b. Disabilitas Fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

- 1) Kelainan Tubuh (Tuna Daksa). Tunadaksa 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.
- 2) Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (*blind*) dan *low vision*.
- 3) Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu 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.
- 4) Kelainan Bicara (Tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang

disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara. 3. Tunaganda (disabilitas ganda).Penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental).

3. Faktor Penyebab

a. Penyandang Cacat Fisik :

1) Tuna Netra

Masa Prenatal :

- a) Akibat penyakit campak Jerman. Jika menyerang ibu yang sedang hamil 1-3 bulan, besar kemungkinan bayinya lahir dalam keadaan tuna netra.
- b) Akibat penyakit *Syphilis*, bayi yang ada dalam kandungan kemungkinan terlahir dengan keadaan tuna netra.
- c) Akibat kecelakaan, keracunan obat/zat kimia, sinar laser, minuman keras yg mengakibatkan kerusakan janin khususnya pada bagian mata.
- d) Infeksi virus *Rubella*, *toxoplasmosis*.
- e) Malnutrisi berat pada tahap embrional minggu ke 3 sampai 8.

Masa Natal:

- a) Kerusakan mata atau syaraf mata pada saat proses kelahiran. Terjadi karena proses kelahiran yang sulit, sehingga bayi harus keluar dengan bantuan alat (vakum).
- b) Ibu menderita penyakit *Gonorrhoe*, sehingga kuman *gonococcus* (GO) menular pada bayi saat kelahiran.
- c) Retrolenta Fibroplasia yang disebabkan karena bayi lahir sebelum waktunya, sehingga diberikan konsentrasi oksigen yang tinggi dalam inkubator.

Masa Perkembangan:

- a) Kekurangan vitamin A.
- b) Darah tinggi ; pandangan rangkap/kabur.

- c) Stroke ; kerusakan syaraf mata
- d) Radang kantung air mata, radang kelenjar kelopak mata, *hemangiona*, *retinoblastoma*, efek obat/zat kimiawi.

2) Tuna Rungu

Masa Prenatal :

- a) Salah satu dari orang tua penderita merupakan pembawa sifat abnormal.
- b) Ibu yang sedang mengandung mengalami sakit pada masa 3 bulan pertama kehamilan, yaitu pada masa pembentukan ruang telinga.
- c) Keracunan obat-obatan.

Masa Natal :

- a) Kesulitan pada saat melahirkan, sehingga harus dibantu oleh beberapa alat.
- b) Kelahiran prematur

Masa Perkembangan :

- a) Ketulian karena terjadinya infeksi, difteri, dan morbili.
- b) Karena kecelakaan yang mengakibatkan rusaknya alat pendengaran bagian dalam

3) Tuna Daksa

Masa Prenatal :

- a) *Anoxia prenatal*, disebabkan pemisahan bayi dari plasenta, penyakit anemia, kondisi jantung yang gawat, shock, percobaan *abortus*.
- b) Gangguan metabolisme pada ibu.
- c) Kromosom, gen yang tidak sempurna.
- d) Pembelahan sel telur, sperma yang kualitasnya buruk.

Masa Natal :

- a) Kesulitan saat persalinan karena letak bayi sungsang, atau pinggul ibu terlalu kecil.
- b) Pendarahan pada otak saat kelahiran.
- c) Kelahiran prematur.

Masa Perkembangan :

- a) Faktor penyakit ; meningitis, radang otak, difteri, partusis dll
- b) Faktor kecelakaan.
- c) Pertumbuhan tubuh/tulang yang tidak sempurna.

a. Penyandang Cacat Mental :

1) Tuna Laras

Masa Prenatal :

- a) Disfungsi kelenjar endokrin dapat mempengaruhi gangguan tingkah laku.
- b) Berupa kelainan atau kecacatan baik tubuh maupun sensoris yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Masa Natal : -

Masa Perkembangan :

- a) Setiap memasuki perkembangan baru, individu dihadapkan pada berbagai tantangan atau krisis emosi.

2) Tuna Grahita

Masa Prenatal :

- a) Infeksi *Rubella* (cacar Jerman), *Rubella* telah menggantikan sifilis sebagai penyebab utama tunagrahita yang disebabkan oleh infeksi maternal.
- b) Penyakit inklusi sitomegalik, anak-anak dengan tunagrahita dari penyakit ini seringkali memiliki klasifikasi serebral, *mikrosefali*, atau *hidrosefalus*.
- c) Sifilis, pada wanita hamil dahulu merupakan penyebab utama berbagai perubahan neuropatologis pada keturunannya, termasuk tuna grahita.
- d) Sindroma AIDS, banyak janin dari ibu dengan AIDS tidak pernah cukup bulan karena terjadi lahir mati dan *abortus* spontan.
- e) Gejala putus zat pada bayi adalah *iritabilitas*, *hipertonia*, *tremor*, muntah, tangis dengan nada tinggi, dan kelainan pola tidur

Masa Natal :

- a) Disebabkan oleh kejadian yang terjadi saat kelahiran adalah luka-luka pada saat kelahiran, sesak nafas (*asphyxia*), dan lahir prematur.

Masa Perkembangan :

- a) Penyakit-penyakit akibat infeksi misalnya; meningitis (peradangan pada selaput otak) dan problema nutrisi (kekurangan gizi, misalnya kekurangan protein yang diderita bayi dan awal masa kanak-kanak), cedera kepala yang disebabkan karena kendaraan bermotor yang dapat menyebabkan kecacatan mental.

b. Penyandang Cacat Fisik dan Mental (Ganda) :

1) Tuna Ganda

Masa Prenatal :

- a) Ketidaknormalan kromosom komplikasi-komplikasi pada anak dalam kandungan ketidakcocokan Rh infeksi pada ibu yang kekurangan gizi pada saat sedang mengandung, serta terlalu banyak mengkonsumsi obat dan alkohol.

Masa Natal :

- a) Kelahiran prematur dan kekurangan oksigen
- b) Terdapat luka pada otak saat kelahiran.

Masa Perkembangan :

- a) Kepala mengalami kecelakaan kendaraan, jatuh, dan mendapat pukulan.
- b) Anak tidak dirawat dengan baik, keracunan makanan atau penyakit tertentu yang sama, sehingga dapat berpengaruh terhadap otak (meningitis atau *encephalities*).

D. Dampak Masalah

Secara umum permasalahan penyandang cacat dapat dibagi dalam dua katagori sbb :

- a. Permasalahan yang berasal dari diri penyandang cacat itu sendiri, antara lain :
- 1) Kurangnya pemahaman akan diri sendiri oleh penyandang cacat, sehingga tidak tahu apa potensi yang dimiliki dan bagaimana cara mengembangkannya.
 - 2) Merasa rendah diri (*inferiority complex*) serta merasa mengalami kesialan karena kecacatannya, sehingga jarang bergaul dengan orang-orang di sekelilingnya.
 - 3) Terjadinya diskriminasi sosial serta kurangnya minat untuk menuntut ilmu di jenjang pendidikan formal karena kesulitannya untuk menyesuaikan diri dalam proses belajar-mengajar.
 - 4) Keadaan ekonomi lemah karena tidak ada sumber penghasilan menetap.
 - 5) Keterasingan secara sosial, sehingga mereka cenderung menarik diri, merasa rendah diri, dan terkadang menimbulkan perilaku agresif dan implusif.
 - 6) Mengalami keterlambatan dan keterbatasan fungsi kecerdasan.
 - 7) Secara emosi, individu yang mengalami kecacatan akan lebih sensitif perasaannya. Sehingga, mudah tersinggung dan sering meratapi kekurangannya.
- b. Permasalahan yang berasal dari luar diri penyandang cacat, yaitu :
- 1) Masyarakat, aparat pemerintah dan dunia usaha masih banyak yang belum memahami eksistensi penyandang cacat sebagai potensi Sumber Daya Manusia sehingga diabaikan.
 - 2) Stigma dalam masyarakat, memiliki anggota keluarga cacat merupakan aib, memalukan, menurunkan harkat dan martabat keluarga.
 - 3) Pandangan masyarakat bahwa penyandang cacat sama dengan orang sakit, perlu perlakuan khusus sehingga memperoleh perlindungan berlebihan dan menimbulkan ketidakmandirian.
 - 4) Perlakuan masyarakat diskriminatif dalam berbagai hal termasuk dalam rekrutmen tenaga kerja.

- 5) Aksesibilitas penyandang cacat baik aksesibilitas fisik maupun aksesibilitas non fisik yang tersedia sangat terbatas.

E. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 merupakan peraturan yang dibuat oleh Gubernur Lampung untuk mengatur tentang pelayanan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di provinsi Lampung. Spesifiknya pada penelitian ini, mengambil pasal 17 dalam bidang ketenagakerjaan. Substansi dari peraturan daerah ini mencakup tentang hak yang sama untuk penyandang disabilitas mendapat pekerjaan layaknya masyarakat normal pada umumnya. Lebih spesifiknya kepada instansi pemerintahan.

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 ini merupakan turunan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada bagian keempat tentang pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Lebih rinci nya dijelaskan pada pasal 47 yang berbunyi: “Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas;
- d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas”.

Dan peraturan mengenai ketenagakerjaan diabilitas dijelaskan dalam pasal 53 yang berbunyi:

- (1) 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.

F. Kerangka Pikir

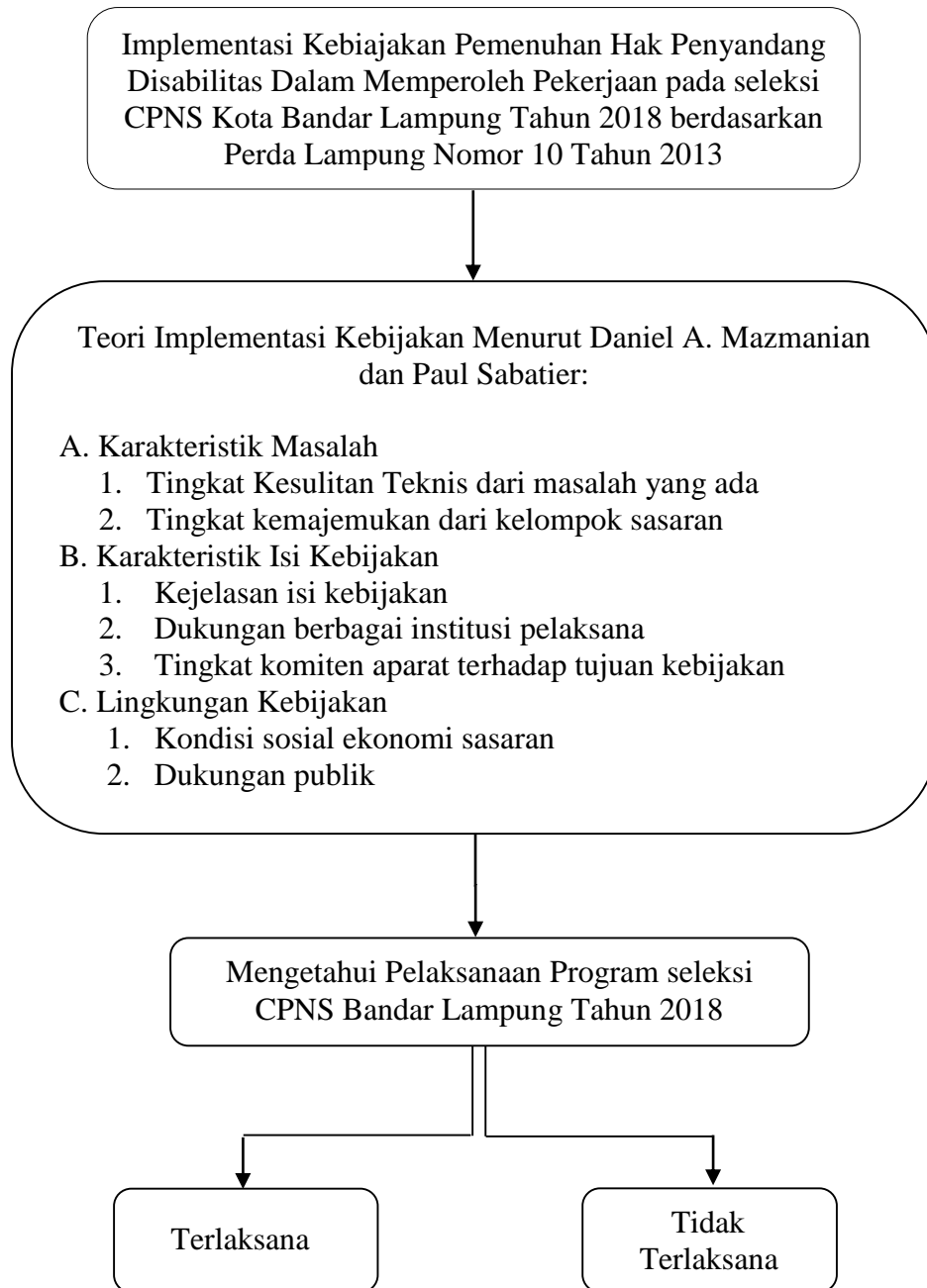
Hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan hak yang dimiliki oleh para penyandang disabilitas. Program seleksi calon pegawai negeri sipil pada tahun 2018 di Kota Bandar Lampung merupakan suatu kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah sesuai amanat yang tertuang pada Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pelayanan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas khususnya terkait pada bidang ketenagakerjaan, dengan maksud untuk menekan angka disabilitas yang tinggi di Kota Bandar Lampung. Namun pada pengimplementasiannya, masih ada yang tidak membuka formasi disabilitas, hal ini terjadi pada tenaga kesehatan dan beberapa instansi lainnya di Kota Bandar Lampung yang belum membuka peluang lebih banyak untuk para penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat bahwa kebijakan/program yang dilaksanakan oleh pemerintah terlaksana atau tidak terlaksana.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan kriteria implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier yaitu karakteristik masalah, karakteristik kebijakan, dan variable lingkungan. Sebab, implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ini merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang tepat menggunakan teori yang meliputi 3 variabel seperti karakteristik masalah, karakteristik kebijakan, dan lingkungan kebijakan.

Teori ini menjawab suatu permasalahan yang dialami masyarakat, diterapkan agar maksimal dan dapat menjawab permasalahan tersebut,

spesifikasinya pada implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung. Variabel-variabel yang terdapat pada teori Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier ini sangat menekankan kejelasan masalah dan kejelasan isi kebijakan terkait dari masalah penelitian ini. variable utama yang dikupas tuntas adalah bagaimana teknis masalah berlangsung, dan melihat apakah masalah kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ini termasuk masalah dengan kategori mudah atau yang sulit dipecahkan. Dan tidak hanya pada penekanan teknis masalah dan kebijakan, teori ini tepat digunakan sebab melibatkan masyarakat sebagai aktor pendukung kebijakan tersebut.

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Nawawi (2003:63) mengatakan bahwa:“Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”.

Sementara penelitian deskriptif menurut Nazir (1988:63) mengatakan bahwa: “Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Menurut Prastowo (2016:22), metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Selanjutnya menurut Ahmadi (2016:14), kata kualitatif menyatakan penekanan pada proses dan makna yang tidak diuji, atau diukur dengan setepat-tepatnya, dalam istilah-istilah kuantitas, jumlah, intensitas, atau frekuensi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa tipe dan jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data-data berupa kata-kata dan bukan berupa angka-angka. Studi deskriptif kualitatif adalah suatu metode untuk menggambarkan suatu gejala-gejala sosial atau berusaha mendeskripsikan fenomena sosial tertentu secara terperinci.

Peneliti memilih penelitian ini karena penelitian kualitatif bersifat menyeluruh, dinamis, dan tidak menggeneralisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data serta menganalisis implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang di dasarkan pada data kualitatif. Alasan peneliti memilih pendekatan kualitatif karena dalam fenomena yang dikaji memerlukan data lapangan yang diperoleh dari observasi yang sifatnya faktual.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan alur yang paling utama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Menurut Moleong (2011:128) dalam penentuan lokasi penelitian cara yang baik ditempuh adalah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian sebagai pertimbangan dalam menentukan lokasi penelitian.

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah dan Dinas Sosial. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan kebutuhan data mengenai jumlah penyandang disabilitas di Kota Bandar Lampung maupun informasi mengenai seleksi calon pegawai negeri sipil dan kepegawaian negeri sipil di instansi pemerintah Kota Bandar Lampung.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian sangat penting keberadaannya untuk membatasi peneliti dalam melakukan penelitian, yang dimaksud membatasi peneliti adalah memberikan batas dalam pengumpulan data atau menentukan informan penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Idrus (2009:24), fokus penelitian adalah batas kajian penelitian yang ditentukan, maksudnya penelitian kualitatif menghendaki ditetapkannya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah penelitian seseorang peneliti kualitatif dapat dengan mudah menentukan data yang terkait dengan tema penelitiannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa fokus penelitian pada dasarnya merupakan masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan lainnya. Fokus penelitian sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena dapat memberikan batasan dalam studi dan pengumpulan data, sehingga peneliti dapat lebih fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian dan data yang diperoleh akan lebih spesifik.

Penelitian ini akan menggunakan fokus yaitu pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran program seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil di Kota Bandar Lampung dengan memperhatikan bagaimana proses pelaksanaan program sehingga dapat menghasilkan keluaran yang baik yakni tercapainya tujuan dari program seleksi CPNS itu sendiri. Fokus dari penelitian menggunakan kriteria implementasi kebijakan menurut Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier berupa 3 indikator, yakni :

1. Karakteristik Masalah, berusaha untuk mencari dan mengemukakan permasalahan yang terdapat pada kebijakan yang diterapkan dengan melihat tingkat kesulitan teknis masalah kebijakan dan kemajemukan kelompok sasaran.
2. Karakteristik Isi Kebijakan, meliputi usaha-usaha secara terus-menerus dalam rangka melaksanakan tujuan-tujuan dan target-target dari

kebijakan tersebut dengan melihat kejelasan dari penerapan isi kebijakan yang bersangkutan serta bagaimana dukungan antar berbagai institusi pelaksana terhadap kebijakan.

3. Lingkungan Kebijakan, berusaha untuk memantau pencapaian tujuan dan target formal setelah suatu kebijakan atau program diterapkan dan melihat bagaimana dampaknya terhadap masyarakat, melihat bagaimana kondisi sosial ekonomi serta dukungan masyarakat/publik terhadap kebijakan.

D. Informan

Informan merupakan seseorang yang dijadikan sebagai sumber pengumpulan data melalui wawancara. Teknik sampling yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dengan memilih orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2012: 208).

Menurut Maxwell terdapat empat tujuan digunakannya sampel purposif, yaitu:

1. Mencapai keterwakilan (*representativeness*) dari setting, individu-individu dan aktivitas yang dipilih.
2. Menggambarkan secara memadai heterogenitas populasi.
3. Memilih sampel secara sengaja untuk menguji kasus-kasus yang kritis terhadap teori yang dijadikan acuan studi.
4. Membangun perbandingan-perbandingan untuk menggambarkan alasan atas perbedaan yang terjadi antara setting dan individu_ (Alwasilah, 2011:103).

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan berdasarkan tujuan penelitian dan yang terlibat dalam implementasi

kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung pada seleksi CPNS tahun 2018. Informan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 9. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Waktu Wawancara
1.	Evazati, S.sos	Kepala Seksi Pelayanan Sosial Anak Dan Rehabilitas Penyandang Cacat Dinas Sosial Kota Bandar Lampung	08 Januari 2019
2.	Muzarin Daud, S.Sos., MM	Kepala Bidang Rehabilitas Sosial	08 Januari 2019
3.	Arienge Rahman, S.Kom, M.M	Kepala Sub Bidang Data Dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung	10 Januari 2019 dan 04 Februari 2020
4.	Afrizal, S.Kom., MM	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung	21 September 2020
5.	Benni Nugraha	Peserta lolos seleksi CPNS pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung	11 Januari 2019 dan 10 Februari 2020
6.	K. Agastya Suprabantiwi	Peserta lolos seleksi CPNS pada SD Negeri 3 Labuhan Ratu Bandar Lampung	10 Februari 2020
7.	Dewi Kartika,SE., MM	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan PTSP Bandar Lampung	05 Februari 2020

E. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data hasil penelitian yang didapatkan melalui dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Siregar (2012: 128) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data yang diperoleh dari:

- a. Hasil Observasi Visual, dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung pada seleksi CPNS tahun 2018.
- b. Hasil Wawancara, dilakukan pada informan yaitu:
Tujuan akhir yang ingin dicapai adalah memperoleh, menganalisa, menjelaskan tentang optimal atau tidak optimalnya kebijakan pemerintah Kota Bandar Lampung mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung, khususnya pada seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2018.

2. Data Sekunder

Siregar (2012:128) menyatakan Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengumpulannya. Data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan, maupun arsip-arsip resmi yang diperoleh dari lembaga-lembaga terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung yang meliputi:

- a. UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- b. Permen PAN-RB Nomor 36 Tahun 2018 tentang seleksi CPNS
- c. Perda Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Hak- Hak Penyandang Disabilitas

- d. Data BPS Kota Bandar Lampung tentang Jumlah penyandang Disabilitas
- e. Data BKD Kota Bandar Lampung tentang jumlah formasi CPNS Kota Bandar Lampung.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mengumpulkan data dengan seakurat mungkin mengenai variabel yang akan dikaji, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2013: 72) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan dukungan alat bantu untuk seperti buku untuk mencatat informasi yang dibutuhkan serta kamera untuk bukti konkrit jika memang benar melakukan wawancara dengan pihak yang memahami permasalahan. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan beberapa narasumber yang dianggap telah memenuhi syarat atau relevan dengan penelitian ini.

Wawancara ini dilakukan berencana dan terbuka dimana narasumber atau informan diberikan kesempatan untuk menjawab pertanyaan secara bebas dengan harapan agar memperoleh kejelasan dari sumber-sumber data yang belum dipahami oleh peneliti, serta untuk memperoleh realita objek yang diteliti. Alasan Peneliti melakukan wawancara yaitu untuk mengumpulkan data melalui komunikasi langsung dengan informan-informan terkait, dan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penyandang disabilitas dan program seleksi CPNS di Kota Bandar Lampung untuk mendapatkan data yang akurat langsung dari sumbernya.

Pada penelitian ini wawancara dilakukan di beberapa instansi pemerintahan Kota Bandar Lampung kepada pihak yang terkait dengan penelitian seperti di Dinas Sosial, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan SD Negeri 3 Labuhan Ratu. Wawancara pertama dilakukan pada 08 Januari 2020 bertempat di Dinas Sosial Kota Bandar Lampung dengan dua informan yang terdiri dari Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial dan Kepala Seksi Pelayanan Sosial Anak dan Rehabilitas Penyandang Cacat dengan tujuan mendapatkan informasi terkait penyandang disabilitas.

Wawancara kedua dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah pada 10 Januari 2019 dan pada 04 Februari 2020 oleh Kepala Sub Bidang Data dan Informasi dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai pembukaan hingga pelaksanaan program seleksi CPNS Kota Bandar Lampung tahun 2020. Selanjutnya wawancara dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan PTSP pada tanggal 5 dan 10 Februari 2020 yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan peserta disabilitas lolos seleksi CPNS dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai proses tahapan mengikuti seleksi CPNS dan peran OPD dalam mendukung program tersebut. Wawancara terakhir dilakukan pada 05 Februari di SD Negeri Labuhan Ratu 3 oleh peserta disabilitas lolos seleksi CPNS dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai hasil akhir dari program seleksi CPNS Kota Bandar Lampung tahun 2018.

2. Observasi

Teknik observasi merupakan pengamatan langsung di lapangan yang mendukung data penelitian. Menurut Siregar (2012:124) Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengamatan secara observasi visual, yang dilakukan untuk

mengetahui dan menjelaskan bagaimana pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, seperti pengamatan proses tahapan awal seleksi hingga tahap akhir selesai CPNS dan wawancara langsung pada peserta disabilitas yang mengikuti tes calon pegawai negeri sipil.

3. Dokumentasi

Pengambilan data yang diperoleh berdasarkan informasi-informasi dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk mendukung keterangan maupun fakta yang berhubungan dengan obyek penelitian. Seperti peneliti mengambil gambar saat penyandang disabilitas sedang diwawancarai.

G. Teknik Pengolahan Data

Menurut Sanapiah (2010:149) pada pengolahan data dilakukan proses memeriksa data (editing) yang terkumpul guna memastikan kesempurnaan pengisian dari setiap instrumen pengumpulan data, maka tahap selanjutnya adalah berupa pengolahan data. Menurut Arikunto (2010:251) teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Tahapan Editing

Editing yaitu teknik mengolah data dengan cara meneliti kembali data yang diperoleh. Tahapan editing yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, yakni menyajikan hasil wawancara dan dokumentasi yang disajikan dengan menggunakan kalimat yang baku dan mudah dimengerti. Seperti pada saat tahap editing data dari wawancara dengan beberapa informan,

Hasil wawancara bersama pihak pemerintah yakni Dinas Sosial, Badan Kepegawiaan Daerah, Dinas Penanaman Modal dan PTSP dan perwakilan peserta disabilitas lolos seleksi CPNS yang tidak relevan dengan data yang diinginkan peneliti harus dibuang.

Peneliti melakukan kegiatan memilih hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang relevan, data yang relevan dengan fokus penelitian akan dilakukan pengolahan kata dalam bentuk bahasa yang lebih baik sesuai dengan EYD. Data yang telah diolah menjadi rangkaian bahasa yang kemudian dikorelasikan dengan data yang lain sehingga memiliki keterkaitan informasi. Proses selanjutnya adalah peneliti memeriksa kembali semua data untuk meminimalisir data yang tidak sesuai.

2. Tahapan Interpretasi

Moleong (2014:151) mengatakan interpretasi data merupakan upaya untuk memperoleh arti dan makna yang lebih mendalam dan luas terhadap hasil penelitian yang sedang dilakukan. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dengan teori yang relevan dan informasi akurat yang diperoleh dari lapangan. Interpretasi data pada penelitian ini merupakan penarikan kesimpulan atas temuan-temuan data dari hasil wawancara dan studi dokumen yang sebelumnya telah diolah. Peneliti menggunakan interpretasi data agar data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan studi dokumen sesuai dengan fokus penelitian dan konteksnya dapat dipahami secara mendalam.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian yang bersifat kualitatif berlandaskan pada penggunaan keterangan secara lengkap dan mendalam dalam menginterpretasikan data tentang variabel, bersifat non-kuantitatif dan dimaksudkan untuk melakukan eksplorasi mendalam dan tidak meluas terhadap fenomena. Di dalam penelitian ini penulis sependapat dengan Anis dan Kandung (2014:64) yang menjelaskan bahwa, metode yang dipilih untuk menganalisa data adalah metode analisa interaktif, yang mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data (*reduction data*)

Reduksi data dilakukan dengan memfokuskan hasil penelitian pada hal yang dianggap penting oleh Peneliti. Reduksi data bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang telah terkumpul dari hasil catatan lapangan dengan cara merangkum dan mengklasifikasikan sesuai masalah dan aspek-aspek permasalahan yang diteliti. Peneliti mengumpulkan data mengenai program seleksi CPNS formasi disabilitas di Kota Bandar Lampung tahun 2018.

Peneliti mewawancarai beberapa informan yaitu Kabid dan Kasi Rehabilitasi Penyandang Cacat Dinas Sosial pada 08 Januari 2019, Kasubbid Data dan Informasi BKD pada 10 Januari 2019 dan 04 Februari 2020, Kasubbag Umum dan Kepegawiaan Dinas Penanaman Modal dan PTSP pada 05 Februari 2020 serta beberapa peserta disabilitas lolos seleksi CPNS menggunakan pertanyaan yang berbeda tiap kriteria informan untuk mencari jawaban yang sesuai dengan apa yang diteliti. Pertanyaan yang disajikan antara informan dari beberapa pegawai instansi pemerintah dengan peserta disabilitas lolos seleksi CPNS merupakan pertanyaan yang berbeda untuk mencari sumber dan informasi terkait persoalan penelitian tersebut. Peneliti membuang jawaban yang tidak sesuai dengan fokus penelitian.

2. Penyajian Data (*display data*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang akan memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh. Penyajian data yang disusun secara singkat, jelas, terperinci, dan menyeluruh akan lebih memudahkan dalam memahami gambaran terhadap aspek-aspek yang diteliti baik secara keseluruhan maupun secara parsial. Hasil reduksi data disusun dan disajikan dalam bentuk teks narasi deskriptif.

Penyajian data menurut Ghony dan Almanshur (2016:308) merupakan sekumpulan yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian data, peneliti akan

dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang didapat peneliti dari penyajian tersebut. Adapun penyajian yang baik merupakan suatu cara yang pokok bagi analisis kualitatif yang valid.

untuk menggambarkan kejadian yang terjadi pada saat di lapangan. Catatan-catatan penting di lapangan, kemudian disajikan dalam bentuk teks deskriptif untuk mempermudah pembaca memahami secara praktis. Kegiatan lanjutan peneliti pada penyajian data adalah data yang didapat disajikan dalam bentuk tabel dengan tujuan untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu. Peneliti melakukan pengumpulan data yang telah melalui reduksi.

3. Penarikan kesimpulan (*conclumm ting drawing*)

Menurut Ghony dan Almanshur (2016: 309) proses yang terakhir ini peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Bagi peneliti yang berkompeten akan mampu menangani kesimpulan tersebut secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis.

Peneliti melakukan peninjauan terhadap catatan-catatan lapangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang ada dianalisis dengan menggunakan pendekatan teori untuk menjawab tujuan penelitian. Proses reduksi data dan penyajian data telah dilakukan, peneliti mengungkapkan kesimpulan pada penelitian ini. Peneliti menarik kesimpulan bahwa kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dengan program seleksi CPNS di Kota Bandar Lampung untuk segera diimplementasikan karena indikator karakteristik masalah, karakteristik isi kebijakan dan lingkungan kebijakan yang ingin diketahui optimal atau tidaknya implementasi kebijakan tersebut. Proses pengolahan data dimulai dengan pencatatan data lapangan yaitu data mentah, kemudian ditulis kembali dalam bentuk

dan kategori data, setelah data mengalami proses reduksi dan disesuaikan dengan focus.

I. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dimaksud untuk memperoleh tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran hasil penelitian, mengungkapkan dan memperjelas data dengan fakta-fakta aktual di lapangan. Dalam penelitian kualitatif keabsahan data lebih bersifat sejalan seiring dengan proses penelitian itu berlangsung. Keabsahan data kualitatif harus dilakukan sejak awal pengambilan data, yaitu sejak melakukan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Afifuddin, 2012: 159).

Untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan cara menjaga kredibilitas, transferabilitas dan dependabilitas yang maksudnya adalah:

1. Validitas internal (*Kredibilitas*)

Validitas internal merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen, yakni apakah instrumen itu sungguh-sungguh mengukur variabel yang sesungguhnya. Bila ternyata instrumen tidak mengukur apa yang seharusnya diukur maka data yang diperoleh tidak sesuai dengan kebenaran, sehingga hasil penelitiannya juga tidak dapat dipercaya, atau dengan kata lain tidak memenuhi syarat validitas.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik menguji data dan informasi dengan cara mencari data yang sama dengan informan satu dan lainnya. Pada penelitian ini dari keempat macam triangulasi tersebut, Peneliti hanya menggunakan teknik triangulasi dengan memanfaatkan sumber dan metode pengumpulan data. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

- a. Membandingkan data hasil wawancara dari sumber pertama yaitu wawancara pada Dinas Sosial, sumber kedua pada Badan Kepegawiaan Dearah, sumber ketiga pada Dinas Penanaman Modal PTSP dan seterusnya.
- b. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi.
- c. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil dokumentasi.
- d. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi dan hasil dokumentasi.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah adalah merupakan unsur penunjang Otonomi Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dalam hal penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Manajemen Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian Daerah berlokasi di Jl. Dr. Susilo Kelurahan Sumur Batu, Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung dengan kode pos 35212 atau lebih tepatnya berada pada lingkungan pusat pemerintahan Kota Bandar Lampung.

Badan Kepegawaian Daerah memiliki pegawai yang berjumlah 54 pegawai yang terdiri dari 44 pegawai negeri sipil dan 10 tenaga kontrak. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 64 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai tugas lingkungannya;

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

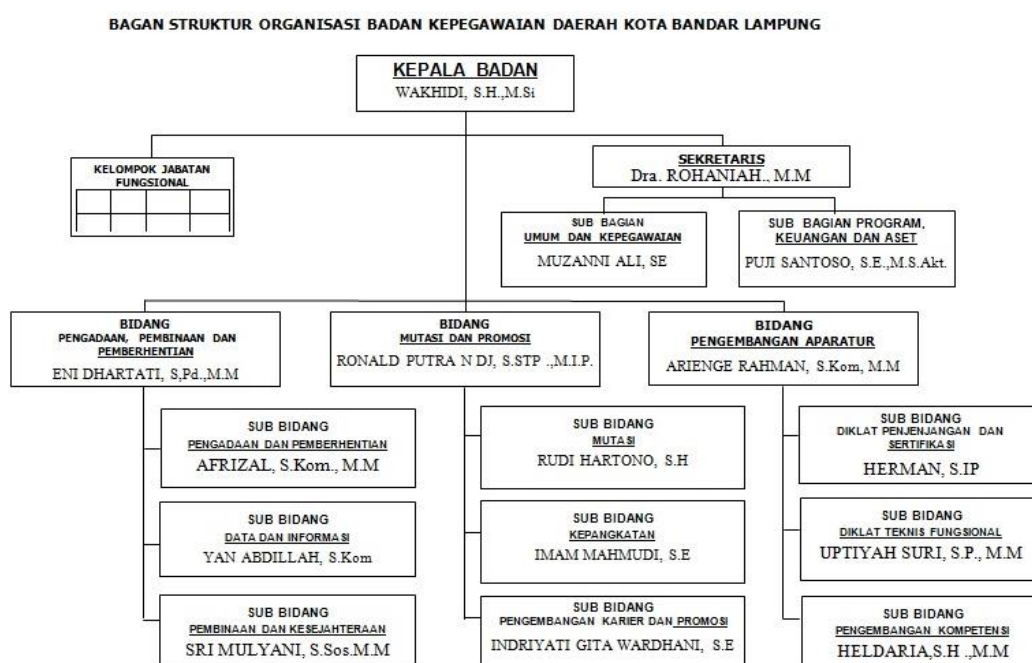
Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset;
- c. Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Pemberhentian :
 - 1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - 2. Sub Bidang Data dan Informasi;
 - 3. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.
- d. Bidang Mutasi dan Promosi :
 - 1. Sub Bidang Mutasi;
 - 2. Sub Bidang Kepangkatan;
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.
- e. Bidang Pengembangan Aparatur :
 - 1. Sub Bidang Diklat Penjurusan dan Sertifikasi;
 - 2. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

Bidang yang terkait dengan penelitian ini adalah Bidang Pengadaan, Pembinaan, dan Pemberhentian. Bidang pengadaan, Pembinaan, dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan sebagian Tugas Badan di bidang Pengadaan, Pemberhentian, Data, Informasi, Pembinaan dan Kesejahteraan. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengadaan, Pembinaan, dan Pemberhentian mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, Pembinaan dan pemberhentian meliputi pengadaan dan pemberhentian, data dan informasi serta pembinaan dan kesejahteraan;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;

- c. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian dan penyusunan informasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian, database informasi kepegawaian dan dokumen usulan pensiun;
- e. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi;
- f. Pembuatan daftar penjaminan pensiun;
- g. Pembinaan dan Pengawasan disiplin Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi.



Gambar 2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

Sumber : Arsip Badan Kepegawaian Daerah 04 Februari 2020.

B. Dinas Sosial

Dinas Sosial adalah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial mempunyai

tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang. Dinas Sosial Kota Bandar Lampung berlokasi di Jl. Panglima PolimKelurahan Gedong Air, Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung 35151.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas Sosial mempunyai fungsi :

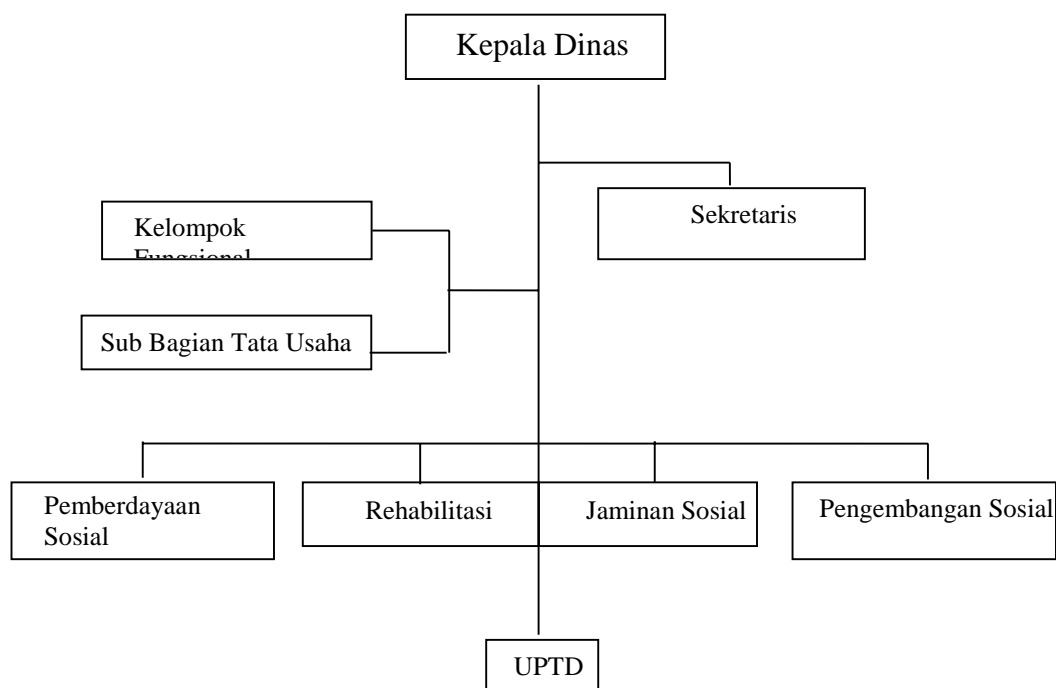
- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Kesejahteraan Sosial
- b. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Sosial terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 3. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pemberdayaan Sosial, membawahi :
 1. Seksi Pemberdayaan dan Peningkatan Peran Kelembagaan Sosial dan Kemitraan
 2. Seksi Pendayagunaan Sumber Dana Sosial
 3. Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, dan Kejuangan
- d. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, membawahi :

1. Seksi Pelayanan Sosial Anak, Lanjut Usia, dan Rehabilitasi Penyandang Cacat
 2. Seksi Pelayanan Rehabilitasi Tuna Sosial
 3. Seksi Pelayanan dan Rehabilitasi Korban Narkoba
- e. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, membawahi :
1. Seksi Bantuan Sosial Korban Bencana Alam dan Sosial
 2. Seksi Penanggulangan Korban Tindak Kekerasan
 3. Seksi Bantuan Fakir Miskin dan Jaminan Sosial
- f. Bidang Pengembangan Sosial, membawahi :
1. Seksi Penelitian dan Penyuluhan Kesejahteraan Sosial
 2. Seksi Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial
 3. Seksi Kesejahteraan Keagamaan

Struktur organisasi pada Dinas Sosial Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bandar Lampung

Sumber : Arsip Dinas Sosial Kota Bandar Lampung 2019.

C. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Drs. A. Fachruddin, M.M yang bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai pegawai yang berjumlah 104 pegawai yang terdiri dari 81 Pegawai Negeri Sipil dan 23 tenaga kontrak.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 53 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan unsur

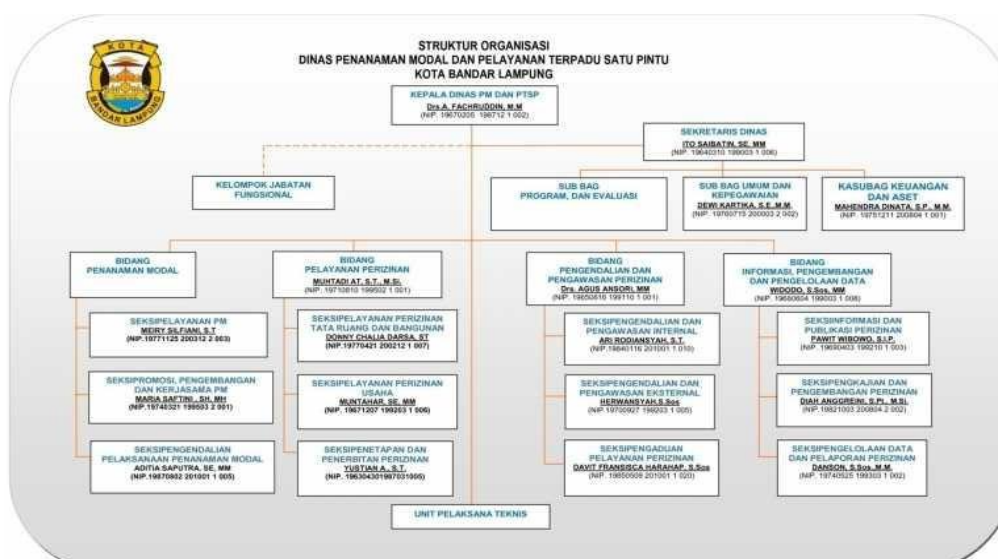
pelaksana tugas Walikota yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung menyelenggarakan fungsi sebagai berikut.

- a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
 1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Informasi;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang Penanaman Modal :
 1. Seksi Pelayanan Penanaman Modal;
 2. Seksi Promosi, Pengembangan dan Kerjasama Penanaman Modal;
 3. Seksi Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal.
- d. Bidang Pelayanan Perizinan:
 1. Seksi Pelayanan Perizinan Tata Ruang dan Bangunan;
 2. Seksi Pelayanan Perizinan Usaha;
 3. Seksi Penetapan dan Penerbitan Perizinan.
- e. Bidang Pengendalian dan Pengawasan Perizinan:
 1. Seksi Pengendalian dan Pengawasan Internal;
 2. Seksi Pengendalian dan Pengawasan Eksternal;
 3. Seksi Pengaduan Pelayanan Perizinan.
- f. Bidang Informasi, Pengembangan dan Pengelolaan Data:
 1. Seksi Informasi dan Publikasi Perizinan;

2. Seksi Pengkajian dan Pengembangan Perizinan;
 3. Seksi Pengelolaan Data dan Pelaporan Perizinan.
- g. Unit Pelaksana Teknis(UPT);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung.

Struktur organisasi perangkat daerah dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung dapat dilihat lebih rinci pada gambar di atas.

Tabel 10. Data Jumlah Pegawai Negeri Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung Tahun 2020

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Laki-Laki	44
2.	Perempuan	37
3.	Disabilitas	1
Jumlah seluruh		82

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai negeri sipil yang terdapat di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung pada tahun 2020 berjumlah 82 pegawai. Dengan rician, pegawai laki-laki berjumlah 44 orang, pegawai perempuan berjumlah 37 orang dan terdapat pegawai disabilitas dengan jumlah 1 orang.

D. SD Negeri 3 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung

Pendidikan di sekolah dasar merupakan lembaga yang dikelola dan diatur oleh pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan yang diselenggarakan secara formal yang berlangsung selama 6 tahun dari kelas 1 sampai kelas 6 untuk anak atau siswa-siswi di seluruh Indonesia tentunya dengan maksud dan tujuan yang tidak lain agar anak Indonesia menjadi seorang individu yang telah diamanatkan atau yang sudah dicita-citakan dalam Undang-undang Dasar 1945.

Tujuan pendidikan di sekolah dasar, seperti pada tujuan pendidikan nasional, yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 adalah seperti pada penjabaran dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 3 menyebutkan, “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

SD Negeri 3 Labuhan Ratu dipimpin oleh Dra. Farida Aryani, M.Pd selaku Kepala Sekolah. SD Negeri 3 Labuhan Ratu memiliki pegawai yang berjumlah 20 pegawai yang terdiri dari 8 Pegawai Negeri Sipil dan 12 tenagakontrak. SD Negeri 3 Labuhan Ratu mempunyai Misi dan Tujuan sebagai berikut.

- a. Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan efisien;
- b. Menumbuhkembangkan sikap disiplin;
- c. Menumbuhkembangkan keintaan terhadap lingkungan;

- d. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler untuk memupuk bakat dan kreatifitas peserta didik;
- e. Menghasilkan peserta didik yang aktif, kreatif, cerdas, inovatif, berprestasi tinggi di bidang akademik dan non akademik;
- f. Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi;
- g. Menumbuhkan sikap disiplin dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian gambaran umum SD Negeri 3 Labuhan Ratu, diperoleh data jumlah pegawai negeri sipil sebagai berikut :

Tabel 11. Data Jumlah Pegawai Negeri SD Negeri 3 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung Tahun 2020

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Laki-Laki	1
2.	Perempuan	7
3.	Disabilitas	1
Jumlah seluruh		9

Sumber: *Diolah oleh Peneliti 2020*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai negeri sipil yang terdapat di SD Negeri 3 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung pada tahun 2020 berjumlah 9 pegawai. Dengan rician, pegawai laki-laki berjumlah 1 orang, pegawai perempuan berjumlah 7 orang dan terdapat pegawai disabilitas dengan jumlah 1 orang.

E. Data Penyandang Disabilitas Yang Telah Memperoleh Pekerjaan pada Instansi Pemerintahan Kota Bandar Lampung

Tabel 12. Peserta Disabilitas Yang Mengikuti Pra Jabatan CPNS Bandar Lampung tahun 2018 dan menjadi PNS pada tahun 2020

No.	Nama	Jabatan	Instansi
1.	Benny Nugraha, S.Kom	Analisis Perencanaan	Dinas Penanaman Modal dan PTSP
2.	K. Agastya Suprabantiwi, S.Pd	Guru Kelas Ahli Pertama	SD Negeri 3 Labuhan Ratu

Sumber: *Diolah oleh Peneliti 2020.*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 14 peserta disabilitas yang melamar pekerjaan hingga pada peserta yang diketahui berjumlah 5 orang yang mengikuti tahap awal hingga menuju tahap akhir mengikuti seleksi CPNS Kota Bandar Lampung Tahun 2018, tersisa hanya 2 peserta yang mengikuti masa pra jabatan atau pelatihan dasar dan resmi menjadi pegawai negeri sipil Kota Bandar Lampung.

Pada awalnya diketahui bahwa peserta yang lolos mengikuti tahapan seleksi berjumlah 5 orang yang terdapat pada instansi Dinas Penanaman Modal dan PTSP, SD Negeri 1 Labuhan Dalam, SD Negeri 1 Pinang Jaya, SD Negeri 2 Sepang Jaya, dan SD Negeri 3 Labuhan Ratu. 3 peserta lain yang berasal dari SD Negeri 1 Labuhan Dalam, SD Negeri 1 Pinang Jaya dan SD Negeri 2 Sepang Jaya tidak mengikuti masa pra jabatan sehingga dinyatakan gugur. 2 peserta yang dinyatakan resmi lolos telah mengikuti masa pra jabatan dan menjadi pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dengan jabatan sebagai analis perencanaan dan SD Negeri 3 Labuhan Ratu dengan jabatan sebagai guru kelas ahli pertama.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

Implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandar Lampung terlaksana namun belum cukup. Pemerintah Kota Bandar Lampung memberi langkah dan solusi mengenai permasalahan ketenagakerjaan disabilitas di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya 2 orang penyandang disabilitas menjadi pegawai negeri sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan SD Negeri 3 Labuhan Ratu Bandar Lampung.

Namun terdapat kelemahan Program seleksi CPNS tahun 2018, minimnya sosialisasi dan pembinaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung untuk menginformasikan kepada masyarakat bahwa telah dibukanya secara serentak formasi CPNS khusus disabilitas sehingga banyak masyarakat khususnya penyandang disabilitas yang tidak mengetahui akan informasi tersebut dan masih sedikitnya kuota yang disediakan untuk formasi disabilitas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran :

1. Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung seharusnya membuat peraturan sendiri yaitu Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung atau Peraturan Walikota (Perwali) yang khusus mengatur hak-hak

penyandang disabilitas sehingga masyarakat dapat memahami bahwa persoalan mengenai hak disabilitas merupakan persoalan penting bagi pemerintah.

2. Badan Kepegawaian Daerah seharusnya berkoordinasi dengan Kementerian PAN RB untuk dapat mengajukan kuota sesuai kebutuhan pegawai yang tidak sedikit untuk formasi disabilitas sehingga akan lebih banyak penyandang disabilitas yang semangat mendaftarkan diri mengikuti tes dan diterima sebagai pegawai negeri sipil dan tidak hanya memberikan informasi mengenai seleksi CPNS melalui akses internet, perlunya sosialisasi dan pembinaan ke berbagai wilayah sehingga semakin banyak yang mengetahui bahwa pemerintah telah melaksanakan kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan disabilitas dengan baik.
3. Pemerintah Kota Bandar Lampung seharusnya memberikan fasilitas berupa mendirikan balai pelatihan khusus untuk penyandang disabilitas yang memiliki minat mengikuti seleksi calon pegawai negeri sipil sehingga penyandang disabilitas dapat pembinaan serta pembekalan mengenai peraturan dan strategi seleksi calon pegawai negeri sipil dengan syarat dan kualifikasi yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agustino, Leo. 2008. *Dasar- Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, implementasi dan evaluasi*. Jakarta: PT Alex
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Wahab, Solichin Abdul, 2002. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi KeImplementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Parsons, Wayne. 2005. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.

Jurnal:

- Ismail Saleh. 2018. *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum. Universitas Semarang: Semarang.
- Rizano. 2014. *Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara Dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat*. JOM Fakultas Hukum. Vol 1 (2). Pekanbaru: Riau.
- Nurpaikah. 2017. *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Bone*. Ekspose Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan. STAIN Watampone: Bone.

Utami Dewi. 2015. *Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta*. Natapraja Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara. Vol 3 (2). Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Irwanto dkk. 2010. *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk-Review*. Pusat Kajian Disabilitas. Universitas Indonesia: Depok.

Undang-Undang:

Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Undang-undang No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 Tentang Pelayanan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Arsip/Data Lainnya:

Data Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung

Data Jumlah dan Jenis Penyandang Disabilitas Dinas Sosial Kota Bandar Lampung

Data Jumlah Penyandang Disabilitas Di Seluruh Kecamatan Kota Bandar Lampung Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

Internet:

<https://www.nu.or.id/post/read/82307/kemnaker-minta-perusahaan-buka-kesempatan-kerja-lebih-banyak-bagi-penyandang-disabilitas> diakses pada 20 Oktober 2017

<http://www.lampost.co/berita-dari-300-perusahaan-skala-besar-di-bandar-lampung-hanya-30-persen-yang-mau-mempekerjakan-penyandang-disabilitas.html>, diakses pada 07 September 2018

<http://lampungprov.go.id/berita/pemprov-buka-kuota-cpns-bagi-penyandang-disabilitas.html>, diakses pada 14 September 2018.