

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK 1% TENAGA  
KERJA DISABILITAS DI PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**ANADA SYOFIRA  
NPM 1946041005**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK 1% TENAGA KERJA DISABILITAS DI PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**ANADA SYOFIRA**

Penyandang disabilitas di Indonesia memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang setara dengan masyarakat non-disabilitas. Namun, penanganan disabilitas oleh pemerintah masih terbatas, menghambat partisipasi penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 menegaskan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai kemampuan dan kualifikasi. Meskipun ada kebijakan pemenuhan hak 1%, berbagai permasalahan masih menghalangi pencapaian target. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan analisis berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn (1957), serta pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya seperti sosialisasi dan pelatihan, pemahaman stakeholder mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas masih kurang, menyebabkan hambatan dalam implementasi kebijakan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan koordinasi antar organisasi dan edukasi bagi stakeholder untuk mendukung pemenuhan hak penyandang disabilitas secara optimal.

Kata kunci: Kebijakan publik, implementasi kebijakan, penyandang disabilitas

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF THE POLICY FOR FULFILLING THE RIGHTS OF 1% OF WORKERS WITH DISABILITIES IN LAMPUNG PROVINCE**

**By**

**ANADA SYOFIRA**

*Individuals with disabilities in Indonesia hold equal status, rights, and responsibilities as non-disabled citizens. However, governmental handling of disability issues remains limited, hindering the participation of disabled individuals in various aspects of life. Regional Regulation No. 10 of 2013 from Lampung Province asserts the right of individuals with disabilities to obtain employment according to their abilities and qualifications. Despite the policy of fulfilling the 1% employment quota for disabled individuals, several challenges hinder the achievement of this target. This study employs a qualitative descriptive method, analyzing the implementation of the 1% employment policy using the Van Meter and Van Horn (1957) theory, with data collected through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that while efforts such as socialization and training for disabled individuals exist, stakeholder understanding of their obligations to employ disabled individuals remains inadequate, resulting in barriers to effective policy implementation. This study recommends enhancing coordination among organizations and providing education for stakeholders to optimally support the rights of individuals with disabilities.*

*Key words: Public policy, policy implementation, people disabilities*

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN HAK 1% TENAGA  
KERJA DISABILITAS DI PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh :**

**Anada Syofira**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi

**: IMPLEMENTASI KEBIJAKAN  
PEMENUHAN HAK 1% TENAGA  
KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

**: Anada Syofira**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 1946041005**

Program Studi

**: Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.**  
NIP. 197101221995122001

**Susana Indriyati Caturiani, M.Si., S.IP.**  
NIP. 197009142006042001

**2. Ketua Jurusan Administrasi Negara**

**Meiliyana, S.IP., M.A.**  
NIP. 197405202001122002

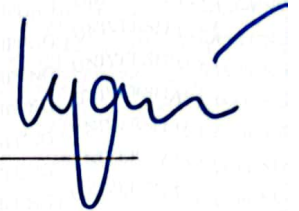
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

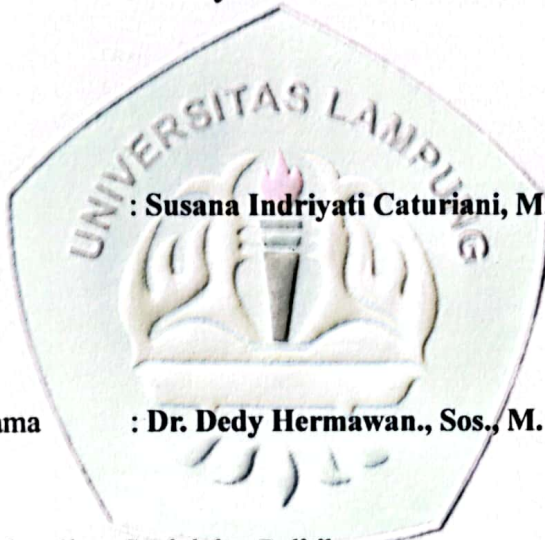
Ketua : Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.



Sekretaris : Susana Indriyati Caturiani, M.Si., S.IP.



Penguji Utama : Dr. Dedy Hermawan., Sos., M. Si.



### 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



Dr. Anna Gustina Zainal, S. Sos., M.Si.  
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 17 September 2024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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 perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, September 2024  
Yang membuat pernyataan,



Anada Syofira  
NIM. 1946041005

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Anada Syofira, dilahirkan di Bandar Lampung, Kec. Enggal, Bandar Lampung pada hari Sabtu tanggal 14 April 2001. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dengan orangtua Bapak Drs. Ellen Myra, M.M. dan Ibu Andi Kamaliah Azir, SKM, M. Kes. serta memiliki kakak yang bernama Andi Azir Pratama Putra, S.T dan adik bernama La'unru Rizky Ramadhan. Penulis menempuh jenjang pendidikan di SD Kartika II-5 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Kartika II-2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2016. Kemudian, pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA YP UNILA Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur paralel (mandiri). Penulis mengikuti organisasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) sebagai anggota bidang dana dan usaha pada tahun 2020, lalu anggota bidang Sumber daya organisasi pada tahun 2021 dan Bendahara Umum pada tahun 2022. Penulis juga mengikuti Forum Studi Pengembangan Islam (FSPI) sebagai anggota Kaderisasi dari tahun 2019-2020, lalu sebagai sekertaris bidang kaderisasi pada tahun 2021. Selanjutnya penulis juga mengikuti Bina Rohani Islam sebagai anggota Kaderisasi pada tahun 2019-2020 dan menjadi sekertaris departemen Hubungan Masyarakat pada tahun 2022. Penulis juga mengikuti organisasi Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) sebagai sekertaris komisi III pada tahun 2023. Pada tahun 2021 penulis mengikuti program Kampus Merdeka yaitu Kampus Mengajar di SDN 1 Waylaga Bandar Lampung. Pada periode januari-februari 2022 penulis melaksanakan KKN di kecamatan Kota Karang Raya Bandar Lampung selama 40 hari. Setelah itu, pada bulan maret-agustus 2022 penulis mengikuti program magang Merdeka selama 6 bulan di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Lampung pada bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut nama Allah SWT dan mengucapkan Alhamdulillah atas Rahmat Allah Subhanahu wa Ta'ala, sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus, kupersembahkan skripsi ini kepada:

**Papa dan Mama**

**Bapak Ellen dan Ibu Andi**

Segala pencapaian ini kupersembahkan untuk kalian semua sebagai janji yang akan terus berjuang dalam mencapai keberhasilan untuk membahagiakan kalian.

**Kakak dan Adikku tersayang**

**Kak Andi dan La'unru**

Terimakasih atas segala doa, usaha dan motivasi yang telah diberikan kepada kakakmu hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Mari berjuang bersama sama untuk membuat papa dan mama bangga

**Keluarga Besar dan Sahabat**

Terima kasih atas doa dan dukungan yang kalian berikan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi. Semoga semua doa baik akan dikabulkan dan berbalik juga pada kalian.

**Para Pendidik Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

Terima kasih untuk membimbing dengan penuh ketulusan dan memberikan bekal ilmu serta pesan moral yang bermanfaat. Pengalaman berharga ini tidak akan saya lupakan.

**Serta**

**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## **MOTTO**

*Man Shabara Zhafira*  
*Siapa yang bersabar maka dia akan beruntung*

## SANWACANA

Alhamdulillah, segala puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridho-Nya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak 1% Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Provinsi Lampung”**. Penulis skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Negara (S.A.N) di Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi dari awal hingga selesai penulisannya. Namun berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta saran dari berbagai pihak, segala kesulitan tersebut Alhamdulillah dapat diatasi dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam dalamnya kepada :

1. Ibu Meiliyana, S.IP.,M.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.Terima kasih untuk segala ilmu, bimbingan, saran dan masukan yang ibu berikan kepada saya. Segala masukan yang ibu berikan menjadi tambahan wawasan dan pelajaran untuk saya. Semoga ibu diberikan kebahagiaan dan kesehatan selalu oleh Allah SWT.
2. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. selaku dosen sekaligus sekretaris jurusan Administrasi Negara. Terimakasih atas motivasi yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan. Semoga ibu dan keluarga diberikan kesehatan, rezeki dan dilindungi oleh Allah SWT.
3. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama sekaligus Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dalam memberikan tenaga, arahan, bimbingan dan bekal pengetahuan yang baik kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Ibu dan Keluarga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan, rezeki dan dilindungi oleh Allah SWT.

4. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, S. IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, terima kasih ibu telah meluangkan waktu dalam memberikan tenaga, arahan, bimbingan, dan bekal pengetahuan yang baik kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Ibu dan keluarga selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan, rezeki dan dilindungi oleh Allah SWT
5. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara, terima kasih untuk seluruh dedikasi yang diberikan dalam mengajar para mahasiswa. Semoga ilmu yang diberikan dapat menjadi bekal dan pelajaran hidup ke depannya bagi saya dan mahasiswa lainnya.
6. Seluruh Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih untuk selalu membantu mengurus berbagai administrasi dari mulai saya menjadi mahasiswabarua hingga lulus.
7. Terima kasih kepada kedua orangtua yang saya cintai dan sayangi, Papa Ellen dan Mama Lia. Terima kasih sudah sabar dan menerima semua hal yang saya lakukan selama perkuliahan dan motivasi serta *support* kepada penulis dan selalu mendoakan yang tiada henti menjadi harapan dan kekuatan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana, semoga gelar ini in sya Allah diberkahi oleh Allah SWT, aamiin
8. Terima kasih kepada Kak Andi dan La'unru, sudah menjadi penyemangat penulis dalam proses hidup selama ini. Terutama kepada Kak andi, terima kasih sudah menjadi tempat cerita ketika penulis kebingungan untuk masalah perkuliahan. Mari bersama-sama membuat papa dan mama bangga.
9. Terima kasih kepada seluruh keluarga Rachman Tamin dan Tapa'ja Azir telah bersabar dan sebagai penyemangat penulis dalam menyelesaikan studi perkuliahan, pertanyaan kalian terkait kelulusan sangat memotivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
10. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, terutama pada bidang Penempatan Tenaga Kerja, terima kasih sudah menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan turun lapangan dalam memperoleh data serta memberikan pengalaman dan ilmu bermanfaat.

11. Terima kasih kepada seluruh teman-teman GRANADA angkatan 2019 terimakasih untuk setiap momen selama masa perkuliahan maupun saat berorganisasi, semoga sukses dengan jalannya masing-masing
12. Terima kasih kepada seluruh teman-teman ADAMANTIA 2020 dan GILGAMARA 2021, telah berbagi cerita kehidupan dikampus serta menjadi teman dan memberikan hal-hal baik semasa perkuliahan kepada penulis, semangat untuk menyelesaikan perkuliahannya dengan baik.
13. Kepada teman-teman Pengurus Inti HIMAGARA kabinet Arutala, Iqbal, Dandung, Alip, Septiya, Jono, Vero, Reza, Anin, Caca, Putri, Aqila, Laila, Ayyas, Titi, Rofiq, Faradipa, Terimakasih telah berbagi waktu dan kerja kerasnya saat menjadi pengurus.
14. Terima kasih kepada Keluarga besar LDK terkhusus BIROHMAH DAN FSPI FISIP UNILA telah berbagi waktu dan menjadi rumah selama di perkuliahan penulis dari 2019 hingga sekarang
15. Terima kasih kepada DPM U KBM UNILA Kabinet Pelita Baskala ( Ahsan, Arbes, Kiki, Jahro, Aul, Bibil, Yudha, Ipin, Risdan, Ice, Tata, Riri, Ulwan, Imam, Rara dll ) telah menjadi tempat terakhir dalam berorganisasi selama perkuliahan, banyak pengalaman baru dan cerita seru yang teringat oleh penulis selama berproses di perkuliahan.
16. Terima kasih kepada teman teman Sobat Ambyar ( Nina, Aidila, Aqila, Jono, Nopan dan Iqbal ) sudah menjadi penyemangat penulis dan berjuang bersama walaupun kita tidak lulus bersamaan.
17. Terima kasih kepada teman teman bimbingan ajig ( Aya, Alip, Ndung, Iqbal, Hendra ) sudah mendorong penulis untuk terus bimbingan hingga menyelesaikan studi.
18. Terima kasih kepada Teman teman Bukan Circle ( Nina, Zahra, Olip, Kezia, Dinda, Amal ) sudah berjuang bersama dan tempat berkeluh kesahdi semester terakhir ini bersama penulis.
19. Terima Kasih kepada Aya sudah membantu penulis dari awal hingga tahap sidang. Terima kasih atas semua dorongan dan pikiran untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi. Semoga selalu dilancarkan studinya hingga dapat

mencapai apa yang impikan dan di balas oleh Allah atas semua kebaikannya.

20. Terima kasih kepada Zahrotul Maghfiroh atas semua dukungan dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan baik di organisasi ataupun diluar Organisasi. Semoga dilancarkan segala urusannya terutama PPG nya dan mencapai apa yang menjadi tujuannya.
21. Terima kasih kepada teman teman diluar kampus ( Ayong, Acil, Rani, Majon, Ghina, Jolpe, Dede Puyud, Talitha, Huda, Ajil dll) sudah menemani penulis menjadi penghibur dan pendengar keluh kesah dalam mengerjakan skripsi, menemani suka dan duka, serta mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
22. Terima kasih kepada seluruh teman teman ADK'19 Unila, sudah memberikan hal hal positif dan dukungan selama diperkuliahan hingga selesai studi.
23. Kepada seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu saya ucapkan banyak terimakasih.

Akhir kata, penulis meminta maaf atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, September 2024

Anada Syofira  
NPM 1946041005

## DAFTAR ISI

|                                                                    | Halaman      |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                          | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                          | <b>xviii</b> |
| <br>                                                               |              |
| <b>I. PENDAHULUAN.....</b>                                         | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang .....                                           | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                          | 7            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                         | 7            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                        | 7            |
| <br>                                                               |              |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                  | <b>8</b>     |
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                      | 8            |
| 2.2 Kebijakan Publik .....                                         | 10           |
| 2.3 Implementasi Kebijakan.....                                    | 13           |
| 2.3.1 Pengertian Implementasi Kebijakan .....                      | 13           |
| 2.3.2 Model-Model Implementasi Kebijakan .....                     | 15           |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan ..... | 20           |
| 2.4 Kebijakan Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas ..... | 21           |
| 2.5 Pengertian Penyandang Disabilitas .....                        | 24           |
| 2.6 Kerangka Pikir.....                                            | 26           |
| <br>                                                               |              |
| <b>III. METODE PENELITIAN .....</b>                                | <b>28</b>    |
| 3.1 Tipe Penelitian.....                                           | 28           |
| 3.2 Fokus Penelitian .....                                         | 28           |
| 3.3 Lokasi Penelitian .....                                        | 30           |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....                                  | 31           |

|                                                                                                 |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.5 Teknik Analisis Data .....                                                                  | 34         |
| 3.6 Teknik Keabsahan Data.....                                                                  | 35         |
| <b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                            | <b>38</b>  |
| 4.1 Gambaran Umum .....                                                                         | 38         |
| 4.1.1 Provinsi Lampung .....                                                                    | 38         |
| 4.1.3 Visi, Misi, alamat dan Tugas Dinas Tenaga Kerja Provinsi<br>Lampung.....                  | 41         |
| 4.1.4 Jumlah Pegawai dan fasilitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi<br>Lampung.....                  | 41         |
| 4.1.5 Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....                                 | 43         |
| 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....                                                       | 47         |
| 4.2.1 Implementasi Kebijakan Pemenuhan 1% Tenaga Kerja Disabilitas di<br>Provinsi Lampung ..... | 48         |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                            | <b>101</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                             | 101        |
| 5.2 Saran.....                                                                                  | 102        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                     | <b>104</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                           | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Jenis penyandang disabilitas di Indonesia 2023 .....                                         | 1       |
| 2. Presentase Kemampuan Penyandang Disabilitas 2024.....                                        | 2       |
| 3. Distribusi Penyandang Disabilitas Siap Kerja Berdasarkan Kabupaten/Kota .                    | 4       |
| 4. Penelitian Terdahulu.....                                                                    | 8       |
| 5. Data Informan Penelitian .....                                                               | 32      |
| 6. Dokumentasi Penelitian .....                                                                 | 33      |
| 7. Rekapitulasi Data Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja Provinsi<br>Lampung 2024 ..... | 41      |
| 8. Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di Perusahaan Provinsi<br>Lampung .....           | 51      |
| 9. Data Perusahaan swasta di Provinsi Lampung .....                                             | 52      |
| 10. Data perusahaan yang terdaftar di aplikasi Si Gajah .....                                   | 73      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                                                                    | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Sekuensi Implementasi Kebijakan .....                                                                  | 12      |
| 2. Model Implementasi Kebijakan Van Meter & Van Horn (1975) .....                                         | 19      |
| 3. Kerangka Pikir .....                                                                                   | 27      |
| 4. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .....                                                       | 39      |
| 5. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .....                                          | 43      |
| 6. Berita minimnya perusahaan di Lampung membuka lowongan pekerjaan<br>untuk penyandang disabilitas ..... | 65      |
| 7. Piagam penghargaan Nasional dari Kementrian Tenaga Kerja untuk<br>Energi Positif Lampung .....         | 74      |
| 8. SOP pengaduan masyarakat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....                                      | 81      |
| 9. SOP Pemeriksaan dan Pengaduan peralatan keselamatan dan kesehatan<br>kerja (K3) .....                  | 82      |
| 10. Berita tentang 200 penyandang disabilitas masuk bursa kerja.....                                      | 83      |
| 11. Web Aplikasi Si Gajah .....                                                                           | 95      |
| 12. Web Ayo Magang Kemnaker .....                                                                         | 96      |
| 13. Penyandang Disabilitas yang bekerja di Cafe Energi Positif Lampung ...                                | 97      |
| 14. Berita APINDO dan PT. Nestle berkolaborasi bantu penyandang<br>disabilitas Lampung tahun 2021 .....   | 98      |

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemenuhan hak-hak dasar setiap manusia yang tepat menyasar seluruh kalangan manusia yang berkeadilan serta tanpa diskriminatif merupakan harapan dan cita-cita setiap negara terlebih untuk menghadirkan keamanan kehidupan yang inklusif bagi setiap penduduknya. Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang melekat pada diri manusia yang bersifat universal sehingga perlindungan hak asasi manusia sangat dihormati dan dipertahankan utamanya kepada kelompok rentan terhadap eksklusif khususnya penyandang disabilitas. Sehingga pemenuhan hak penyandang disabilitas harus setara dengan masyarakat non-disabilitas umumnya.

Berdasarkan data BPS Tahun 2023, penduduk usia kerja Indonesia mencapai 211,51 juta orang, diantaranya terdapat sebanyak 22,97 orang adalah penduduk usia kerja yang memiliki gangguan (disabilitas). Berikut jenis penyandang disabilitas di Indonesia tahun 2023:

**Tabel 1. Jenis penyandang disabilitas di Indonesia 2023**

| Jenis Disabilitas | Jumlah (jiwa) | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|----------------|
| Fisik             | 11,25 juta    | 49,3%          |
| Intelektual       | 4,81 juta     | 21,1%          |
| Sensorik          | 4,81 juta     | 21,1%          |
| Mental            | 2,11 juta     | 9,5%           |

*Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023*

Berdasarkan hal tersebut, jenis penyandang disabilitas di Indonesia didominasi oleh penyandang disabilitas fisik, yaitu sebesar 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan fisik merupakan salah satu hambatan yang paling sering dialami oleh penyandang disabilitas di Indonesia. Penyandang disabilitas

kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik (amputasi, lumpuh layu atau kaku, *paraplegi*, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil), disabilitas mental (*skizofrenia*, bipolar, depresi, anxietas, gangguan kepribadian), disabilitas sensorik (disabilitas netra, runtu dan atau wicara), disabilitas intelektual (lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*) dan gabungan disabilitas diantara empat ragam disabilitas tersebut, hal ini dijelaskan dalam Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada pasal 4. 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 non disabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan (Saleh, 2018).

Berdasarkan data Survei sosial ekonomi nasional (Susenas) tahun 2024 terkait kemampuan penyandang disabilitas dapat dirinci sebagai berikut:

**Tabel 2. Presentase Kemampuan Penyandang Disabilitas 2024**

| Kemampuan                                      | Persentase |
|------------------------------------------------|------------|
| Mampu bekerja                                  | 61,5%      |
| Mampu mengurus diri sendiri                    | 86,8%      |
| Mampu bersosialisasi                           | 79,2%      |
| Mampu belajar                                  | 73,7%      |
| Mampu beribadah                                | 93,7%      |
| Mampu berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat | 63,4%      |

*Sumber: Susenas, 2024*

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa persentase kemampuan penyandang disabilitas di Indonesia secara umum cukup tinggi. berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa penyandang disabilitas masih dapat melakukan aktivitas pekerjaan meskipun dengan keterbatasan yang mereka miliki.

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. 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.

Pemerintah dan *stakeholder* yang terkait seperti seperti Dinas Sosial Provinsi Lampung, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan beberapa perusahaan swasta memilih peran sebagai penyelenggara negara yang berkewajiban untuk merealisasikan pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan utamanya pemenuhan hak dalam segala aspek kehidupan meliputi pendidikan, pekerjaan, kesehatan, kebudayaan dan kepariwisataan, politik dan pemerintahan, serta pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Hal tersebut kemudian menjadi acuan untuk diterbitkannya peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur mengenai ragam Penyandang Disabilitas, Hak Penyandang Disabilitas, pelaksanaan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, koordinasi, Komisi Nasional Disabilitas, pendanaan, kerjasama internasional, dan penghargaan. Adapun bentuk pelaksanaan penghormatan hingga perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dimaksudkan kepada pencapaian tujuan pemenuhan aspek kehidupan manusia yang telah diuraikan pada paragraf sebelumnya. Dari sekian banyaknya aspek kehidupan manusia dalam pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dalam sorotan kajian ini terkhusus pada pemenuhan lapangan pekerjaan untuk mewujudkan aksesibilitas hingga penyerapan tenaga kerja yang inklusif dimana tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terserap di dunia kerja sehingga dapat bekerja beriringan dengan pekerja non penyandang disabilitas. Berikut adalah rincian jumlah penyandang disabilitas siap kerja di Provinsi Lampung :

**Tabel 3. Distribusi Penyandang Disabilitas Siap Kerja Berdasarkan Kabupaten/Kota**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------------------|---------------|
| Bandar Lampung        | 38 Orang      |
| Lampung Selatan       | 27 Orang      |
| Lampung Tengah        | 24 Orang      |
| Lampung Timur         | 22 Orang      |
| Lampung Utara         | 21 Orang      |
| Pesawaran             | 19 Orang      |
| Priangan Timur        | 18 Orang      |
| Metro                 | 17 Orang      |
| Mesuji                | 16 Orang      |
| Way Kanan             | 15 Orang      |
| Tulang Bawang Barat   | 14 Orang      |
| Tanggamus             | 13 Orang      |
| Pesisir Barat         | 12 Orang      |
| Markam                | 10 Orang      |
| Lampung Barat         | 9 Orang       |

*Sumber: Badan Pusat Statistik Lampung, 2024*

Berdasarkan data tersebut, menurut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bahwa jumlah perusahaan besar yang ada di Provinsi Lampung terbilang banyak yaitu sebanyak 28.564 perusahaan yang tercatat dalam Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada tahun 2023. Namun tidak banyak dari penyandang disabilitas yang terdata bekerja dalam perusahaan.

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 kedisabilitasannya. Kepala Seksi bidang penempatan kerja Dinas Tenaga Kerja provinsi Lampung, Ibu Dian menyatakan bahwa persoalan umum yang dihadapi penyandang disabilitas adalah sempitnya kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia bagi penyandang disabilitas dan penyandang disabilitas ini, meski ada kekurangan, namun ada juga kelebihan dari mereka. Terlebih para penyandang disabilitas ini memang ada pelatihan terlebih dahulu.

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.

Pada kenyataannya kuota 1% dan 2% dari 99.9% jumlah keseluruhan pegawai disetiap instansi pemerintah dan perusahaan swasta 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).

Pentingnya kebijakan tersebut akan berdampak pada penekanan angka penyandang disabilitas yang tergolong tidak sedikit di provinsi Lampung. Kebijakan perihal penerimaan disabilitas sebagai pegawai negeri di Provinsi Lampung, baru dilaksanakan pada tahun 2021 ini. Dapat dilihat bahwa kebijakan berupa pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Provinsi Lampung dan lapangan pekerjaan untuk penyandang disabilitas khususnya pada instansi pemerintahan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk memenuhi hak para penyandang disabilitas Provinsi Lampung yang berkeinginan keras untuk bisa bekerja, khususnya bagi mereka yang usianya masih tergolong produktif, mengingat angka disabilitas di Provinsi Lampung merupakan bukan angka yang sedikit.

Pada Provinsi Lampung, kebijakan pemenuhan hak 1% bagi penyandang disabilitas masih dihadapkan pada berbagai permasalahan yang menghambat pencapaian target. Sasaran dan standar kebijakan yang ditetapkan belum terpenuhi secara optimal, sumber daya dan aktor pelaksana belum memahami tugasnya dengan baik, dan koordinasi antar organisasi terkait masih kurang terjalin. Pertama, sasaran dan standar kebijakan yang ditetapkan belum sepenuhnya realistis dan kontekstual. Hal ini terlihat dari masih rendahnya jumlah penyandang disabilitas yang berhasil mendapatkan pekerjaan dan aksesibilitas publik yang belum memadai. Kurangnya data dan pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan kebutuhan penyandang disabilitas di

lapangan menjadi salah satu faktor utama. Kedua, sumber daya dan aktor pelaksana kebijakan belum memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini menyebabkan inkonsistensi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi para aktor terkait juga berkontribusi pada permasalahan ini. Ketiga, hubungan antar organisasi yang terlibat dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas masih kurang terjalin dengan baik. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antar instansi, organisasi pemerintah daerah, dan organisasi masyarakat sipil menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan. Hal ini menyebabkan program dan kegiatan yang berjalan tidak terintegrasi dan tidak memberikan manfaat maksimal bagi penyandang disabilitas. Permasalahan-permasalahan tersebut, jika tidak segera diatasi, dikhawatirkan akan semakin memperparah kondisi dan memperlambat kemajuan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Provinsi Lampung.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Provinsi Lampung dikarenakan Provinsi Lampung merupakan salah satu Provinsi dengan jumlah penyandang disabilitas yang cukup banyak dan sulit memperoleh pekerjaan. Pemerintah Provinsi Lampung menunjukkan bahwa disabilitas berhak mendapatkan hak serupa, tidak adanya diskriminasi terhadap masyarakat disabilitas dengan masyarakat Lampung pada umumnya. Pada Provinsi Lampung terdapat penyandang disabilitas yang memiliki skill, integritas dan kompetitif yang serupa dengan masyarakat lain.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Kebijakan Pemenuhan 1% Tenaga Kerja Disabilitas di Provinsi Lampung”**

## **1.2 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 Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran bagi kajian Ilmu Administrasi Negara terutama kajian dibidang Kebijakan Publik mengenai hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Provinsi Lampung dan diharapkan mampu menjadi kajian dalam implementasi kebijakan.

### **2. Secara Praktis**

- 1) Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah yang menangani langsung masalah mengenai kebijakan penyandang disabilitas yang sulit memperoleh pekerjaan di Provinsi Lampung.
- 2) Bagi akademis, Penelitian ini digunakan sebagai karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan di bidang implementasi kebijakan, serta dapat memberikan referensi bagi peneliti maupun pihak lain.
- 3) Bagi peneliti, Penelitian ini sebagai bahan latihan dalam penulisan karya ilmiah serta melatih peneliti dalam mengungkap adanya permasalahan secara sistematis dan guna memenuhi tugas akhir sebagai syarat kelulusan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai kerangka acuan guna memperkaya teori yang digunakan pada kajian penelitian. Peneliti menggunakan tinjauan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang akan diteliti. Berikut adalah penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama dan Judul Penelitian                                                                                                          | Fokus Penelitian                                                                                                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Triana, dkk (2022)<br>Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang | Teori Rian Nugroho dan Van Meter & Van Horn:<br>1. Ketepatan Proses<br>2. Sumber daya<br>3. Standar dan Sasaran<br>4. Lingkungan Sosial | Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Semarang belum optimal. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Semarang sendiri belum memiliki peraturan daerah yang mengatur tentang penyediaan pekerjaan bagi tenaga kerja difabel, kekosongan fungsi pengawasan di Disnaker Kota Semarang. Selain itu Disnaker Kota Semarang belum memiliki ULD (Unit Pelayanan Disabilitas) untuk faktor ketenagakerjaan dan lingkungan yaitu pola pikir masyarakat, badan usaha dan penyandang disabilitas itu sendiri. Pemerintah Kota Semarang perlu segera menyusun peraturan daerah dan road map mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi perlindungan pekerja penyandang disabilitas dan sebagai konsep badan usaha dalam mempekerjakan pekerja disabilitas. |

- |    |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Wicaksono (2023)<br>Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung | Teori Mazmanian dan Sabatier:<br>1. Tingkat Kesulitan Masalah<br>2. Isi Kebijakan<br>3. Lingkungan Kebijakan                                                                                                                                                                                                                 | Ditinjau dari implemetasi kebijakan pemenuhan kuota 1% yaitu:<br>1. Kesulitan teknis masih cenderung rendah dan tidak terdapat kesulitan serius mengingat pembentukan ULD Ketenagakerjaan yang masih sangat awal yakni tahun 2021, namun secara pelaksanaan umum masih ditemui hambatan teknis minimnya perusahaan swasta yang memperkejakan penyandang disabilitas.<br>2. Adapun kejelasan kebijakan bahwa diarahkan untuk tercapainya pemenuhan kuota, sehingga kejelasan dan konsistensi kebijakan telah tercapai namun pelaksanaannya yang cenderung belum seluruhnya mencapai target dan tujuan keseluruhan<br>3. Terkait konteks kajian dalam topik penelitian, masyarakat khususnya penyandang disabilitas mudah menerima hadirnya kebijakan pemenuhan kuota pekerja disabilitas namun belum tentu dapat sukses terlaksana karena masih terdapat hambatan-hambatan. |
| 3. | Hidayatullah (2021)<br>Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di BUMD DKI Jakarta.                                                     | Teori Van Meter dan Van Horn:<br>1. Standar dan sasaran kebijakan/ ukuran dan tujuan kebijakan<br>2. Sumber Daya<br>3. Karakteristik organisasi pelaksana<br>4. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan<br>5. Disposisi atau sikap para pelaksana<br>6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik | Implementor belum menjalankan ketentuan regulasi yang telah ada, sehingga realita yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas belum berjalan dengan maksimal, secara perekrutan dan penempatan, serta tidak terpenuhinya kuota yang telah di tentukan bagi disabilitas di BUMN dan BUMD. FHCI dan BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

---

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

## 2.2 Kebijakan Publik

Kebijakan adalah keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk memecahkan masalah atau mewujudkan tujuan yang diinginkan masyarakat. Thomas Dye menyebutkan kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (*whatever governments choose to do or not to do*). Definisi ini dibuatnya dengan menghubungkan beberapa definisi lain dari David Easton, Lasswell dan Kaplan, serta Carl Friedrich. Easton menyebutkan kebijakan pemerintah sebagai “kekuasaan pengalokasian nilai-nilai untuk masyarakat secara keseluruhan”. Menurut Hoogerwerf dalam Sjahrir, kebijakan adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah yang merupakan upaya untuk memecahkan, mengurangi, mencegah suatu masalah dengan cara tertentu, yaitu dengan tindakan yang terarah dan terstruktur.

Istilah Kebijakan atau kebijaksanaan memiliki banyak makna. Hogwood dan Gunn, seperti dikutip Parsons (2005:15) menyebutkan 10 penggunaan istilah kebijakan, yaitu sebagai label untuk sebuah bidang aktivitas, sebagai ekspresi tujuan umum atau aktivitas negara yang diharapkan, sebagai proposal spesifik, sebagai keputusan pemerintahan, sebagai otorisasi formal, sebagai sebuah program, sebagai *output*, sebagai hasil (*outcome*), sebagai teori atau model, dan sebagai sebuah proses. Makna modern dari gagasan kebijakan dalam bahasa Inggris adalah seperangkat aksi atau rencana yang mengandung tujuan.

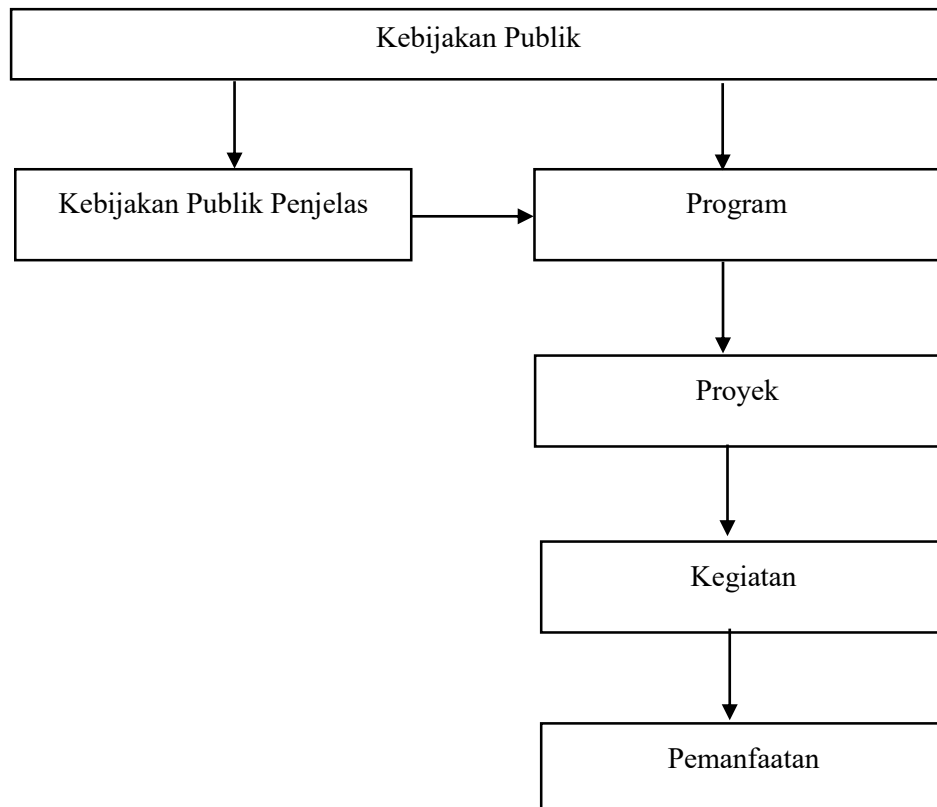
Secara etimologis, istilah kebijakan atau *policy* berasal dari bahasa Yunani “polis” berarti negara, kota yang kemudian masuk ke dalam bahasa Latin menjadi “politia” yang berarti negara. Kemudian di terjemahkan ke dalam bahasa Inggris “policie” yang artinya berkenaan dengan pengendalian masalah-masalah publik atau administrasi pemerintahan. Istilah “kebijakan” atau “*policy*” dipergunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok maupun suatu badan pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Kebijaksanaan adalah anak dari integritas yaitu integritas terhadap prinsip,

dan ibunya adalah kerendahan hati dan ayahnya adalah keberanian. (Stephen R. Covey, 2005)

James Anderson (dalam Solichin Abdul Wahab, 2015: 8) menyatakan bahwa kebijakan publik itu suatu “*purposive course of action inaction undertaken by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” yang berarti langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang di hadapi. Carl Friedrich (dalam Solichin, 2015), menyatakan bahwa kebijakan itu adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. Berdasarkan dari penjelasan yang dikemukakan oleh Friedrich diatas akan semakin jelas jika kita pertegas lagi dengan pendapat Knoepel dan kawan-kawan (2007) saat mereka mengartikan kebijakan sebagai “Serangkaian keputusan atau tindakan-tindakan sebagai akibat dari interaksi terstruktur dan berulang diantara berbagai actor, baik publik/ pemerintah maupun privat/ swasta yang terlibat berbagai cara dalam merespon, mengidentifikasi dan memecahkan suatu masalah yang secara politis didefinisikan sebagai masalah publik.”

Berdasarkan dari pengertian dari kebijakan tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebijakan publik ialah suatu keputusan yang diambil pemerintah untuk mengatasi suatu masalah publik yang dirasakan masyarakat baik dikaji dari masalahnya, solusinya hingga hasilnya. Suatu kebijakan dibuat untuk mencapai tujuan yang menguntungkan semua aktor yaitu pemerintah maupun masyarakat. Kebijakan dapat menjawab semua permasalahan yang ada dengan cara yang tersusun baik dari masalah apa, bagaimana masalahnya, dimana masalah nya. Semua itu jawabannya ada pada kebijakan dengan masalah tertentu yang sedang dibahas oleh pemerintah.

Proses implementasi kebijakan pada umumnya yaitu berpacu pada prinsip yang merupakan agar sebuah kebijakan mencapai tujuannya (Nugroho, 2009). Terdapat dua langkah dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Pertama, adalah langsung mengimplemtasikan dalam bentuk program. Kedua, melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut.



**Gambar 1. Sekuensi Implementasi Kebijakan**

*Sumber: Nugroho, 2009*

Pada umumnya kebijakan publik memerlukan kebijakan publik penjelas yakni berupa peraturan pelaksanaan. Keppres, Inpres, Inmen, Permen, Keputusan Kepala daerah dan keputusan Kepala Dinas merupakan keputusan yang bersifat langsung. Rangkaian implementasi kebijakan juga dapat dirinci ke dalam program, proyek dan kegiatan.

## 2.3 Implementasi Kebijakan

### 2.3.1 Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang di susun secara matang dan terperinci. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Majone Wildavsky dalam Nurdin dan Usman,(2002), mengemukakan implementasi sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky dalam Nurdin dan Usman,(2004) mengemukakan bahwa: “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”. Pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh Mclaughlin dalam Nurdin dan Usman,(2004). Adapun Schubert dalam Nurdin dan Usman,(2002) mengemukakan bahwa “implementasi adalah *system* rekayasa”.

Model manajemen implementasi menurut Nugroho (2004) menggambarkan pelaksanaan atau implementasi kebijakan di dalam konteks manajemen berada di dalam kerangka *organizing-leading-controlling*. Jadi ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut. Secara rinci kegiatan dalam manajemen implementasi kebijakan dapat disusun melalui:

- 1) Implementasi strategi.
- 2) Pengorganisasian.
- 3) Penggerakan dan kepemimpinan.
- 4) Pengendalian

Implementasi melibatkan usaha dari *policy makers* untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “*street level bureaucrats*” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran. 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.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Lester dan Stewart yang dikutip oleh Winarno (2007), menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah “Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerja sama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi implementasi itu merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Akan tetapi, pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi masyarakat.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dengan Adanya Implementasi Kebijakan mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk melaksanakan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan secara rinci kegiatan implementasi kebijakan di mulai dari implementasi strategi, pengorganisasian, pergerakan kepemimpinan dan pengendalian akan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diinginkan.

Dari definisi tersebut diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan menyangkut (minimal) tiga hal yaitu: (1) adanya tujuan atau sasaran kebijakan, (2) adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan dan (3) adanya hasil kegiatan. Berdasarkan uraian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kegiatan melakukan suatu kegiatan. Sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

### 2.3.2 Model-Model Implementasi Kebijakan

Terdapat dua model yang berfokus pada tahap implementasi kebijakan yaitu model *top down* dan model *bottom up*. Pada kedua model ini terdapat pada setiap prses pembuatan kebijakan. Model elit, model proses dan model inkremental dianggap sebagai gambaran oembuatan kebijakan berdasarkan model *top down*, sedangkan gambaran model *bottom up* dapat di lihat pada model kelompok dan model kelembagaan (Sabatier 1986).

Menurut Parsons (2006), model implementasi in yang pertama kali muncul adalah pendekatan *Top down* yang memiliki pandangan tentang hubungan kebijakan implementasi seperti yang tercakup dalam Emile karya Rousseau, “Segala sesuatu adalah baik jika diserahkan ke tangan Sang Pencipta. Segala sesuatu adalah buruk ditangan manusia”. Menurut Parsons (2006:25), model rasional atau *Top down* ini berisi gagasan yang menyatakan bahwa implementasi adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang diperintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem. Mazmanian dan Sabatier (1983) dalam Ratmono (2008), berpendapat bahwa implementasi *top down* adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan yang paling dasar.

Model implementasi dengan pendekatan *Bottom Up* muncul sebagai kritik terhadap model pendekatan rasional (*top down*). Parsons (2006:26), mengemukakan bahwa yang benar-benar penting dalam implementasi adalah hubungan antara pembuat kebijakan dengan

pelaksana kebijakan. Model *Bottom Up* adalah model yang memandang proses sebagai sebuah negosiasi dan pembentukan *consensus*. Masih menurut Parsons (2006:26), model pendekatan *bottom up* menekankan pada fakta bahwa implementasi di lapangan memberikan keleluasaan dalam penerapan kebijakan. Ahli kebijakan yang lebih memfokuskan model implementasi kebijakan dalam perspektif *bottom up* adalah Adam Smith. Menurut Smith (1973) dalam Islamy (2001), implementasi kebijakan dipandang sebagai suatu proses atau alur. Model Smith ini memandang proses implementasi kebijakan dari proses kebijakan dari perspektif perubahan sosial dan politik, dimana kebijakan yang dibuat oleh pemerintah bertujuan untuk mengadakan perbaikan atau perubahan dalam masyarakat sebagai kelompok sasaran. Menurut Smith dalam Islamy (2001), menyatakan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

1. *Idealized policy* yaitu pola interaksi yang digagas oleh perumus kebijakan dengan tujuan untuk mendorong, mempengaruhi dan merangsang target group untuk melaksanakannya
2. *Target Groups* yaitu bagian dari *policy stake holders* yang diharapkan dapat mengadopsi pola-pola interaksi sebagaimana yang diharapkan oleh perumus kebijakan. Karena kelompok ini menjadi sasaran dari implementasi kebijakan, maka diharapkan dapat menyesuaikan pola-pola perilaku dengan kebijakan yang telah dirumuskan
3. *Implementing organization* yaitu, badan-badan pelaksana yang memiliki tanggung jawab dalam implementasi kebijakan
4. *Eviromental factors* yaitu, unsur-unsur yang ada didalam lingkungan yang mempengaruhi implementasi kebijakan seperti aspek budaya, sosial, ekonomi dan politik.

Model George C. Edwads III (1980: 9), mengemukakan: “*In our approuch to the study of policy implementation, we begin in the absrtact and ask: What are the precondition for succsesful policy*

*implemetation? What are primary obstacles to succsesfull policy implementation?”* Setidaknya George C. Edwads III mengatakan bahwa di dalam pendekatan studi implementasi kebijakan pertanyaan abstraknya dimulai dari bagaimana pra kondisi untuk suksesnya kebijakan publik dan kedua adalah apa hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik Untuk menjawab pertanyaan penting itu, maka Edwards III (1980: 10) menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yakni: *Communication, Resourches, Dispotition or Attitudes, and bureaucratic Structure*” menjelaskan empat faktor dimaksud yakni komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, struktur.

Implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975: 462-474) adalah model yang paling klasik. Menurut Vand Meter Van Horn, implementasi kebijakan berjalan secara linier dari kebijakan publik, implementator dan kinerja kebijakan publik. Model implementasi kebijakan menurut Van Meter Van Horn, berfokus pada 6 variabel yaitu, standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi dan politik dan disposisi.

1. Standar dan sasaran kebijakan

Faktor ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu dilihat dari tujuan-tujuan kebijakan. Jika indikator keberhasilan dan tujuan kebijakan itu jelas, maka tidak akan terjadi adanya pihak pelaksana kebijakan yang menimbulkan berbagai interpretasi dari tujuan kebijakan tersebut dan menggagalkan dalam implementasi kebijakan.

2. Sumber Daya

Setelah adanya standar dan sasaran kebijakan yang dibuat, juga diperlukan sumber- sumber daya pendukung pelaksana kebijakan yang menjadi sumber berjalannya implementasi kebijakan. Sumber daya yang dimaksud ini adalah dana, materi, manusia dan berbagai

insentif yang dapat mendukung implementasi kebijakan. Insentif ini berupa pemberian hadiah kepada mereka yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Komunikasi antar organisasi.

Pada variabel ini, standar dan sasaran kebijakan serta sumber daya merupakan faktor utama yang menentukan awal implementasi kebijakan. Selain itu ada faktor pendukung lainnya yang perlu diperhatikan yaitu seperti komunikasi antar organisasi dan aktivitas-aktivitas penguatan.

### 4. Karakteristik Agen Pelaksana

Faktor pendukung kedua dalam model ini, yang ikut menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, adalah karakteristik badan yang melaksanakan kebijakan. Menurut Ripley (dikutip oleh Meter & Horn, 1971 : 471), ada 6 karakteristik yang perlu dimiliki oleh badan pelaksana kebijakan, yaitu :

- (1) *the competence and size of an agency's staff*
- (2) *the degree of hierarchical control of subunit decisions and processes within the implementing agencies;*
- (3) *an agency's political resources (e.g., support among legislators and executives)*
- (4) *the vitality of an organization;*
- (5) *the degree of "open" communications (i.e., networks of communication with free horizontal and vertical communication, and relatively high degree of freedom in communication with persons outside the organization) within an organization;*
- (6) *the agency's formal and formal and informal linkages with the "policy-making" or "policy-enforcing" body*

### 5. Disposisi

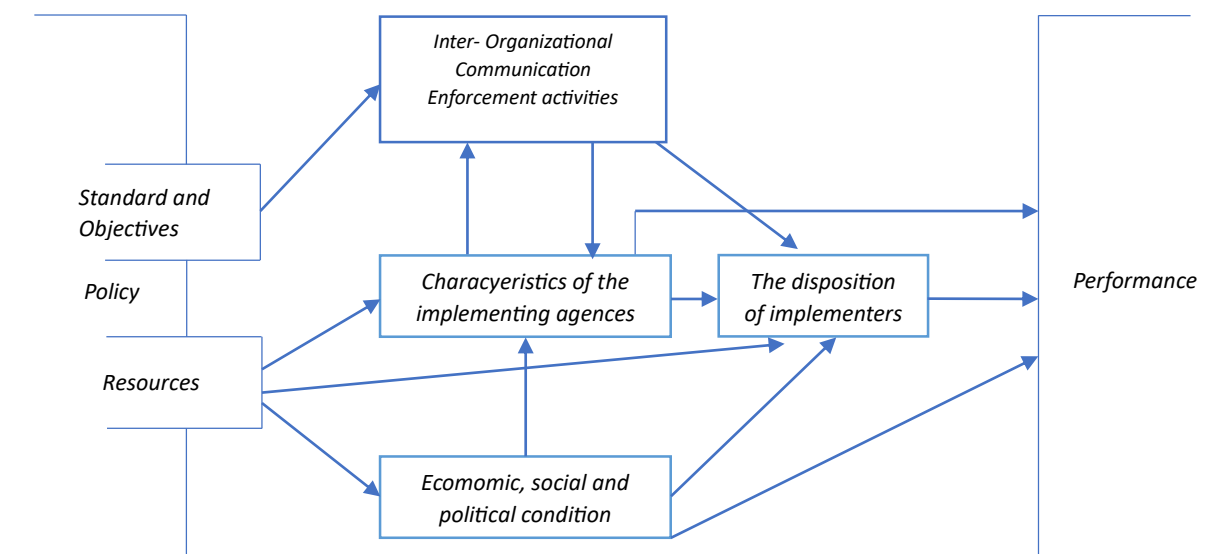
Pada variabel ini perlu mendapat perhatian dalam implementasi kebijakan. Setiap komponen dalam model di atas akan di saring melalui persepsi dari pada implementor. Terdapat tiga elemen yang

mempengaruhi hal tersebut, yaitu *their cognition (comprehension, understanding) of the policy, the direction of their response toward it ( acceptance, neutrality, rejection), and the intensity of that response.*

#### 6. Lingkungan Sosial, ekonomi dan Politik

Kondisi-kondisi sosial, ekonomi dan politik merupakan salah satu faktor pendukung yang perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan juga. Dalam variabel ini, ketersediaan sumber daya ekonomi sangat di butuhkan dalam keberhasilan implementasi kebijakan, begitu juga dengan kondisi sosial perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan, karena hal tersebut merupakan kelompok sasaran dari suatu kebijakan publik. Opini masyarakat yang muncul terkait dengan permasalahan kebijakan, sikap elit dalam implementasi kebijakan (mendukung atau menentang), dan mobilisasi kelompok kepentingan swasta dalam mendukung atau menentang kebijakan.

Untuk memperjelas keterkaitan-keterkaitan antara setiap komponen dalam model implementasi kebijakan, dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 2. Model Implementasi Kebijakan Van Meter & Van Horn (1975)**

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Berdasarkan pendapat diatas implementasi kebijakan yaitu kejadian atau kegiatan yang timbul setelah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara. Model Mazmania dan Sabatier disebut model kerangka analisis implementasi. Mereka mengklasifikasikan proses implementasi kebijakan ke dalam tiga variabel:

1. Mudah tidaknya masalah dikendalikan yang berkenaan dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek, dan perubahan seperti apa yang di kehendaki.
2. Kemampuan kebijakan untuk merestruktur proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan, dipergunakannya teori kausal, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hirarkis di antara lembaga pelaksana, aturan pelaksanaan dari lembaga pelaksana, dan perekrutan pejabat pelaksana dan keterbukaan kepada pihak luar dan variable di luar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosio-ekonomi dan teknologi, dukungan public, sikap dan risorsis konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi, dan komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.

Tahapan dalam proses implementasi dengan lima tahapan, pemahaman dari lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan atas hasil nyata tersebut, dan akhirnya mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan tersebut ataupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar. (Mazmania, Sabatier,1983:20-39)

## **2.4 Kebijakan Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas**

Pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan tentang Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dari Penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dengan jangka waktu yang lama dalam interaksi terhadap lingkungan, dengan adanya hambatan dan kesulitan khusus untuk berpartisipasi penuh yang berbeda dengan warga negara lain. Dalam Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 tahun 2013 terkait Pelayanan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan meliputi bidang pendidikan, ketenagakerjaan, sosial, kesehatan, aksesibilitas, seni, budaya, olahraga, politik, hukum, penanggulangan bencana dan tempat tinggal juga memberikan pengertian yang sama dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas adalah setiap warga negara yang mempunyai hak dalam memperoleh keadilan, meskipun dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Untuk mempermudah kegiatan diperlukan bantuan dari berbagai pihak dan tidak boleh adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Secara umum penyandang disabilitas terdapat istilah lama yaitu penyandang cacat sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat yaitu bahwa setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau rintangan dan hambatan bagi penyandang cacat melakukan secara selayaknya. Hal ini juga terdapat (dalam Agusmidah, 2010:63) Pasal 5 UU Nomer 5 Tahun 1999 ditegaskan, bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dalam penghidupan. Untuk itu, setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh:

1. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan
2. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai jenis dan drajat kedisabilitas, pendidikan, dan kemampuannya
3. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya
4. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya
5. Hak yang sama untuk menumbuhkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya. Terkhusus bagi disable anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. Pada prakteknya disabel memang diberikan hak-hak tersebut. Hak atas pendidikan, hak atas pekerjaan sesuai kecacatan, aksesibilitas, dan yang lainnya.

Pasal ini merupakan penegasan hak dan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas, sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang inilah yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan selanjutnya, dalam pasal 14 ditegaskan bahwa perusahaan-perusahaan, baik berupa perusahaan negara maupun swasta, diharuskan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas diperusahaan, sesuai dengan jenis dan drajat kecacatannya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan. Termasuk dalam ketgori perusahaan negara, meliputi: Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), sedangkan perusahaan swasta termasuk didalamnya koperasi. Perusahaan wajib untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 orang karyawan.

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 pada pasal 19, pemerintah Kota Bandar Lampung mewajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, berikut isinya:

1. BUMN, BUMD Perusahaan swasta dan badan hukum wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja yang menyandang kedisabilitas, yang memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat kedisabilitasannya.
2. BUMN, BUMD Perusahaan swasta dan badan hukum wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai Perusahaan, untuk setiap 100 (seratus) orang pegawai
3. BUMN, BUMD Perusahaan swasta dan badan hukum yang memiliki pegawai kurang dari 100 (seratus) orang tetapi menggunakan teknologi tinggi, wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan pada Perusahaan dimaksud.

Undang Undang No. 8 Tahun 2016 pasal 53 mengatur tentang kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas berikut isinya:

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.
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pihak-pihak Pemerintah yang termasuk ialah kementerian, lembaga non-kementerian, dan instansi pemerintah lainnya. Pemerintah Daerah termasuk dinas, badan, kantor, dan unit kerja perangkat daerah di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) termasuk perusahaan perseroan (Persero), perusahaan perseroan terbatas (Perseteran), dan perusahaan daerah. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) termasuk perusahaan daerah (PD), perusahaan daerah kabupaten (PDK), dan perusahaan daerah kota (PDK). Ketentuan Kuota Instansi-instansi tersebut wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen)

penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai atau pekerja. Pengecualian untuk ketentuan kuota 2% tidak berlaku bagi instansi yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan memiliki kekhususan pekerjaan yang tidak memungkinkan dikerjakan oleh penyandang disabilitas. Lalu mekanisme pelaksanaan sebagai berikut:

1. Pemerintah wajib menyusun dan menetapkan kebijakan mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.
2. Pemerintah Daerah wajib menyusun dan menetapkan peraturan daerah mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.
3. BUMN dan BUMD wajib menyusun dan menetapkan kebijakan internal mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.

Terdapat sanksi bagi yang tidak melaksanakan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dikenai sanksi administratif. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam peraturan pemerintah dan/atau peraturan daerah. Tujuan dari kebijakan ini ialah:

1. Meningkatkan akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan.
2. Melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja.
3. Mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

## **2.5 Pengertian Penyandang Disabilitas**

Manusia adalah ciptaan Tuhan yang sempurna, mungkin dari ciptaan Tuhan tersebut ada yang memiliki kekurangan dan bahkan ada yang normal, terkadang yang tidak normal ini menjadi sorotan bagi masyarakat umum karena orang non normal memiliki stigma yang buruk sehingga mengurangi harkat dan martabat orang yang tidak normal. Kekurangan yang dimiliki seseorang yang dianggap cacat sebagai suatu hal yang tidak normal dikalangan masyarakat. Penyandang disabilitas mempunyai kedudukan

yang sangat lemah dan dibawah, yaitu kedudukan penyandang disabilitas selalu menghambat mereka untuk bergabung dan berkontribusi dalam berbagi kegiatan yang dilakukan di lingkungan sosial, keterbatasan fisik, mental, intelektual dan sensorik merupakan kendala utama yang mereka rasakan.

Menurut Goffman, penyandang disabilitas adalah mereka yang serba terbatas tidak mampu berkomunikasi dengan individu yang lain. Lingkungan menganggap mereka tidak bias melakukan apapun yang menjadi penyebab suatu masalah, karena serba terbatas dan pandangan buruk yang diberikan orang lain, sehingga mereka berusaha dan yakin agar tidak ketergantungan dengan individu yang lain. Penyandang disabilitas mempunyai posisi, hak dan kewajiban yang sama, sudah sangat seharusnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang baik dan khusus karena mereka termasuk kedalam kelompok rentan, untuk memberikan perlindungan dari kerentanan diskriminasi yang sewaktu-waktu akan terjadi kepada mereka dan perlindungan ancaman dari orang lain atau perlindungan HAM. Disabilitas merupakan isu yang sudah familiar bagi masyarakat umum, karena merupakan bagian dari kondisi manusia dan memiliki prevalensi yang tinggi. Menurut data lapangan atau fakta yang ada di lapangan, hampir setiap individu pernah mengalami disabilitas pada salah satu fase kehidupannya. Orang-orang yang hidup dengan kebutuhan khusus merupakan kelompok yang rentan. Mereka merupakan kaum yang pada umumnya memiliki keterbatasan tertentu, baik itu fisik, mental, dan perpaduan dari keduanya yaitu fisik dan mental. Dengan kondisi tersebut mereka ini sering disebut sebagai kaum disabilitas. Dalam Raharjo (2016), Mangunsong (1998) mendefinisikan bahwa disabilitas merupakan suatu kondisi yang menggambarkan adanya disfungsi atau berkurangnya suatu fungsi secara objektif dapat diukur atau terlihat karena adanya kehilangan atau kelainan pada bagian tubuh atau organ seseorang.

Disabilitas atau *Disability* secara umum didefinisikan sebagai ketidakmampuan pada manusia untuk melakukan sesuatu sebagaimana mestinya. Menurut WHO, disabilitas adalah suatu ketidakmampuan

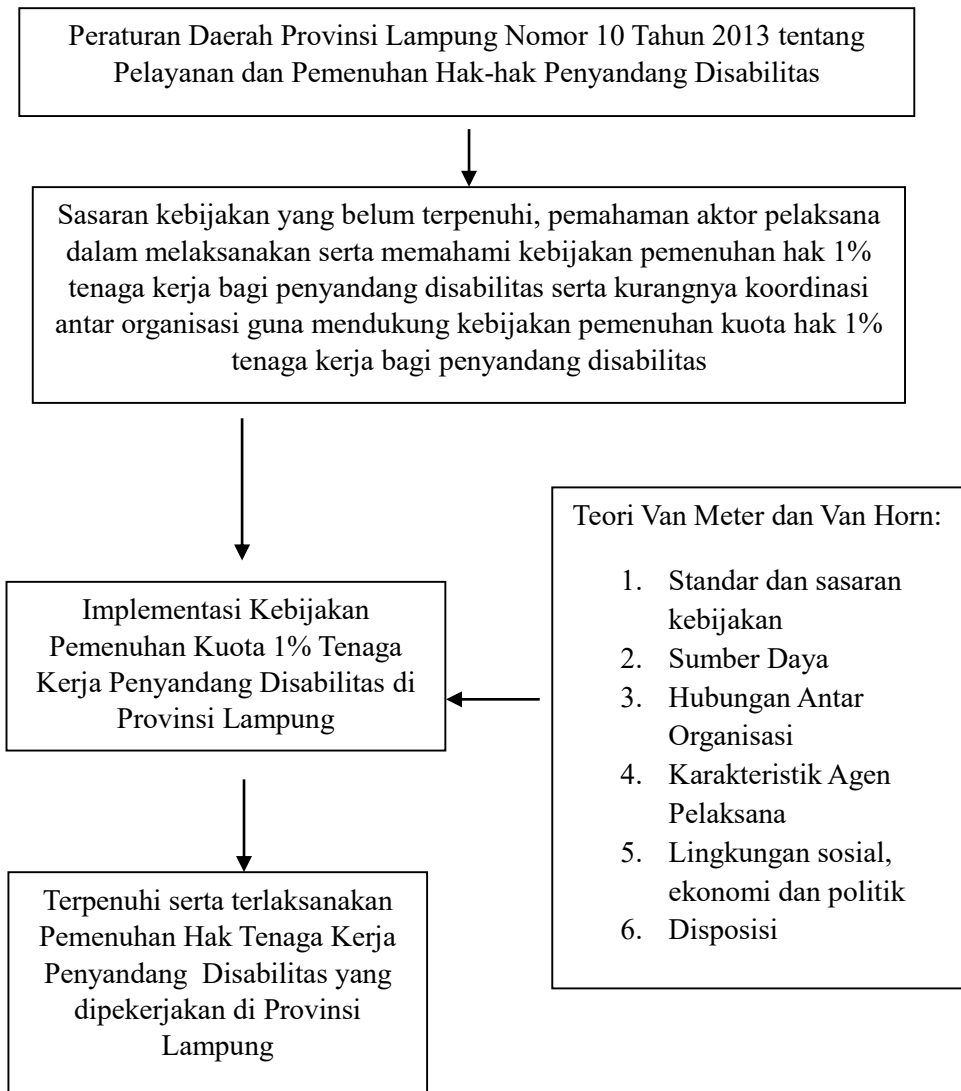
melaksanakan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu sebagaimana layaknya orang normal yang disebabkan oleh kondisi kehilangan atau ketidakmampuan baik psikologis, fisiologis maupun kehilangan struktur atau fungsi anatomis (Kemenpppa, 2014). Disabilitas mengalami perubahan sesuai perkembangan pengetahuan yang ada dimasyarakat khususnya Indonesia, mulai dari penyandang cacat, penyandang tuna, seseorang yang berkekurangan, anak luar biasa sampai menjadi istilah berkebutuhan khusus dan difabel. Istilah difabel merupakan kepanjangan dari *Differently abled people* atau orang yang memiliki kemampuan berbeda, dimana istilah ini muncul sejak tahun 1998 (Aziz, 2014). Kemampuan yang berbeda itulah dapat mempengaruhi aktivitas para difabel dikarenakan kekurangan-kekurangan yang dimiliki individu tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai penegetian penyandang disabilitas, dapat dipahami bahwa penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki kekurangan baik secara fisik dan mental yang membuat seseorang memiliki keterbatasan dan kukurangan dalam melakukan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang normal pada umumnya.

## 2.6 Kerangka Pikir

Pada penelitian ini kerangka pikir berangkat dari permasalahan sasaran kebijakan yang belum terpenuhi, pemahaman aktor pelaksana dalam melaksanakan serta memahami kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja bagi penyandang disabilitas serta kurangnya koordinasi antar organisasi guna mendukung kebijakan pemenuhan kuota hak 1% tenaga kerja bagi penyandang disabilitas yang dianalisis menggunakan teori Van Meter dan Van Horn yang terdiri dari 6 indikator yaitu standar dan sasaran kebijakan; sumber daya; hubungan antar organisasi karakteristik agenda pelaksana; disposisi atau sikap implementor; lingkungan sosial, politik dan ekonomi. Kemudian ingin melihat implementasi kebijakan dari Peraturan Daerah

Provinsi Lampung No. 10 Tahun 2013 tentang pelayanan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Provinsi Lampung.



**Gambar 3. Kerangka Pikir**

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024*

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskripsi kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2017) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah atau *natural setting*, sehingga penelitian ini sering disebut penelitian *naturalistic*. Objek yang alami adalah objek yang nyata atau apa adanya, tidak di ubah-ubah secara sengaja atau manipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek dan keluar dari objek retalit tidak berubah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif ialah untuk melihat, mendeskripsikan, dan memperoleh pemahaman tentang analisis implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Provinsi Lampung. Penelitian deskriptif ini juga membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

#### **3.2 Fokus Penelitian**

Guna mempertajam penelitian maka penelitian kualitatif perlu menetapkan fokus. Fokus penelitian merupakan batasan-batasan masalah yang diteliti serta mengarahkan peneliti agar tidak terjebak dengan banyaknya data

dalam penelitian kualitatif. Fokus dalam penelitian ini yaitu menganalisis implementasi pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Provinsi Lampung.

Berdasarkan kerangka pikir serta judul penelitian, peneliti menggunakan fokus bagaimana analisis implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas di Provinsi Lampung. Berdasarkan teori Van Meter dan Van Horn (1975) untuk berhasilnya suatu pelaksanaan kebijakan perlu hubungan yang linear yang mendukung pelaksanaan kebijakan yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan: Peneliti berfokus pada aspek standar dan sasaran kebijakan yang jelas pada kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas. Tersedianya standar dan sasaran yang harus dicapai pada pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Standar kebijakan yang digunakan ialah UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pelayanan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Tujuan dari adanya kebijakan ini adalah mendorong penyandang disabilitas untuk berpartisipasi aktif dalam angkatan kerja, menjamin bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan berkembang karier, dan meningkatkan kesadaran perusahaan dan masyarakat tentang pentingnya inklusi penyandang disabilitas di tempat kerja
2. Sumber daya: Peneliti berfokus pada sumber daya yang tersedia pada aktor pelaksana implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas, yang juga termasuk sumber daya manusia, dan sumber daya sarana prasarana yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang berikan oleh kebijakan.
3. Hubungan antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan: Peneliti berfokus pada komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksana, agar dapat mengetahui pemahaman standar dan tujuan kebijakan melalui komunikasi para aktor kebijakan dengan konsisten dan seragam untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dapat terjadi.

Pada penelitian ini organisasi yang dimaksud adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Gerkatin.

4. Karakteristik agen pelaksana: Peneliti berfokus untuk melihat para implementor dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menjalankan kebijakan sesuai standar operasional prosedur maupun kemampuan dalam menjalankan atau melaksanakan kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dan pengetahuan serta pemahaman mengenai dalam menjalankan kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja bagi penyandang disabilitas kepada masyarakat khususnya tenaga kerja penyandang disabilitas, baik dalam undang-undang maupun peraturan lain.
5. Kondisi sosial, ekonomi, dan politik: Peneliti berfokus pada bagaimana lingkungan eksternal dapat mendorong implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas.
6. Disposisi: Peneliti berfokus pada sikap para pelaksana terkait disiplin para aktor kebijakan dalam mengimplementasikan kebijakan, serta sikap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian yang dimana kegiatan menjadi tempat peneliti melakukan penelitian. Penentuan lokasi penelitian bertujuan untuk membantu dan mempermudah atau memperjelas peneliti dalam menjadikan lokasi sebagai sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tepatnya pada bidang Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja merupakan instansi yang memiliki wewenang dalam pemenuhan tenaga kerja terhadap penyandang disabilitas. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi yang menyediakan lapangan kerja tepatnya pada bidang ketenagakerjaan. GERKATIN yang merupakan komunitas khusus para penyandang disabilitas yaitu tuna rungu.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kualitatif, untuk memperoleh data kualitatif maka peneliti dapat melakukan dengan berbagai macam teknik pengumpulan data. Menurut Robert Bogdan dan Steven J Taylor (1975) yaitu : *“Two approaches which have served as mainstays of qualitative methods: participant observation and personal documents, including unstructured interviewing”*. Maka dari itu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tiga metode yaitu:

1. Wawancara

Wawancara yang sering dipergunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam (*In-depth interviewing*) terutama untuk disiplin ilmu-ilmu sosial, seperti antropologi dan sosiologi. Wawancara mendalam juga bertujuan untuk memperoleh konstruksi tentang orang, kejadian, aktivitas organisasi, perasaan motivasi dan pengakuan.

Wawancara mendalam adalah percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu dalam hal ini antara peneliti dan informan yang mana percakapan yang dimaksud tidak sekedar menjawab pertanyaan namun terdapat hal yang ingin mengetahui pengetahuan orang tersebut. Menurut Tresiana (2019) dalam wawancara kita dihadapkan dalam dua hal: pertama, kita sebagai peneliti harus secara nyata mengadakan interaksi dengan informan, kedua, kita sebagai peneliti akan menghadapi banyak kenyataan seperti adanya pandangan orang lain yang mungkin berbeda dengan pandangan kita sendiri.

**Tabel 5. Data Informan Penelitian**

| No. | Informan                   | Informasi                                                                      |
|-----|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Dian Rahmawati. S. Sos     | Sebagai pembuat program penempatan kerja terhadap calon tenaga kerja           |
| 2.  | Buhairoh                   | Sebagai pembuat program pelatihan dan pemagangan untuk para calon tenaga kerja |
| 3.  | Ahmad Samsul Solihin       | Data anggota Penyandang Disabilitas yang masuk dalam angkatan kerja            |
| 4.  | Dr. V. Saptarini, S.H.,M.M | Alur koordinasi antara Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dengan Disnaker   |
| 5.  | Meice Rosliana, S.E.,M.M   | Sebagai penanggung jawab Unit Layanan Disabilitas                              |
| 6.  | Yanti Yunidarti            | Keberjalanan Kebijakan Pemenuhan hak penyandang disabilitas                    |

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024*

## 2. Observasi

Observasi (pengamatan) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Observasi yang sering dipergunakan dalam penelitian kualitatif adalah observasi partisipasi (*participant observation*). Observasi partisipasi dilaksanakan dengan cara melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subyek dalam lingkungannya, mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. Teknik pengumpulan data tersebut adalah teknik observasi partisipasi. Tujuan dilakukannya observasi adalah untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah. Pada observasi ini, peneliti mengobservasi implementasi dari kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas yang ada di Dinas Tenaga Kerja provinsi Lampung, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan GERKATIN. Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah melihat alur pelaksanaan kebijakan tersebut yaitu dari penyaluran informasi terkait kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas, perekrutan dan penempatan tenaga kerja melalui program kerja yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu Aplikasi SI Gajah dan Magang Kemnaker.

### 3. Dokumentasi

Penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia yaitu melalui observasi dan wawancara, namun ada sumber yang juga bukan merupakan sumber manusia seperti dokumen, foto dan bahan statistik. Teknik ini dipakai guna untuk mengumpulkan data dan sumber *non insane*. Dokumen ini berupa dokumen tentang UU/ Peraturan Pemerintah, artikel jurnal, literatur, data-data tertulis, arsip maupun gambar yang berkaitan dengan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas. Berikut merupakan data dokumentasi yang didapat selama penelitian:

**Tabel 6. Dokumentasi Penelitian**

| No. | Nama Dokumen                                                                                                | Keterangan                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Undang- undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas                                               | Berisi mengenai Pemenuhan Kesamaan Kesempatan terhadap Penyandang Disabilitas dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat, Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, termasuk penyediaan Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak. |
| 2.  | Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2013 Provinsi Lampung tentang Pelayanan dan Pemenuhan Penyandang Disabilitas. | peraturan daerah ini memutuskan tentang pelayanan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas                                                                                                                                                                           |
| 3.  | Surat Edaran Gubernur Provinsi Lampung Nomor G/254/V.08/HK/2022                                             | Berisi keputusan gubernur terhadap penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan yang mendukung implementasi kebijakan UU No.8 Tahun 2016                                                                                                                     |
| 4.  | Data Pilah Ragam Disabilitas Provinsi Lampung                                                               | Berisi data ragam Disabilitas yang bekerja Perusahaan yang ada di Provinsi Lampung.                                                                                                                                                                                      |
| 5.  | Peraturan Gubernur Lampung No. 68 tahun 2016                                                                | Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tatakerja dinas tenaga kerja provinsi lampung                                                                                                                                                              |

*Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024*

### 3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Tresiana (2019) analisis data kualitatif merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Teknik analisis data ini meliputi beberapa hal, baik dalam penyusunan data, menafsirkan dan menginterpretasikan data. Menafsirkan data adalah menggolongkan dalam pola, tema atau kategori. Menafsirkan data juga memberikan makna kepada analisis, menjelaskan pola atau kategori, mencari hubungan antara konsep. Interpretasi menggambarkan perspektif atau pandangan dari penulis. Dalam penelitian ini, teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (2014 ) meliputi beberapa langkah, sebagai berikut:

#### 1. Tahapan Kondensasi Data

Tahap kondensasi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, serta mentransformasi data yang telah didapat pada saat melakukan pengumpulan data di lapangan. Pada tahapan ini peneliti melakukan pemilihan data terhadap data yang telah dikumpulkan melalui beberapa wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang kemudian data tersebut disederhanakan sesuai dengan yang dibutuhkan dan yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas di Provinsi Lampung.

#### 2. Tahapan Penyajian Data

Pada tahapan penyajian data, peneliti menyajikan data yang telah diperoleh dari informan atau narasumber pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terkait dengan implementasi kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas baik dalam bentuk gambar, tulisan, maupun tabel yang memudahkan peneliti maupun pembaca dalam memahami fokus penelitian yang dilakukan.

#### 3. Tahapan Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah peneliti menarik kesimpulan yang berupa deskripsi ataupun gambaran dari adanya data-data yang telah dikumpulkan di lapangan baik dari hasil wawancara dengan narasumber yang ada pada Disnaker, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan GERKATIN, observasi atau pengamatan di lingkungan

Disnaker, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan GERKATIN maupun dokumentasi yang diperoleh dari lapangan.

### 3.6 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, sering kali ditemukan data yang diragukan atau kurang dipercaya kebenarannya secara ilmiah oleh pihak lain. Keabsahan data merupakan validitas dari data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data dan berasal dari berbagai sumber yang cukup memadai. Secara teoritis, pemeriksaan keabsahan data merupakan bagian tidak terpisahkan dari proses penelitian, khususnya berkaitan dengan pengumpulan data. Ada empat kriteria untuk melakukan pemeriksaan keabsahan data menurut Moleong (2017):

#### 1. *Credibility*

*Credibility* (kepercayaan atau kredibilitas) merupakan kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kebenaran data yang dikumpulkan yang menggambarkan kecocokan konsep penulisan dengan hasil penelitian kualitatif. Kredibilitas berkaitan dengan derajat kepercayaan antara usulan penelitian dengan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, untuk melakukan uji kredibilitas data atau teknik pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan melalui beberapa cara diantaranya adalah perpanjangan keberadaan peneliti di lokasi penelitian, peningkatan ketekunan dalam melakukan pengamatan, triangulasi, pengecekan dengan pihak yang terlibat dalam penelitian, memperbanyak referensi dan juga menganalisis kasus yang bersifat negatif sebagai pembanding dengan penelitian yang dilakukan.

#### 2. *Triangulasi*

Teknik pengujian kredibilitas data atau pemeriksaan keabsahan data lainnya adalah triangulasi. Triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memfokuskan pada pemeriksaan atau pengecekan data yang dikumpulkan dan diperoleh dari berbagai sumber data dan teknik pengumpulan data yang berbeda. Menurut Denzim dalam Moleong (2006), triangulasi data adalah data yang

diperoleh dari sumber, metode penyidikan dan teori. Tujuan dari triangulasi digunakan karena triangulasi merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan-kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai peristiwa dan hubungan dari berbagai sudut pandang. Untuk memeriksa keabsahan data, peneliti melakukan tahap wawancara lebih dari satu pihak narasumber atau informan yang berasal yang berbeda.

Pada penelitian dengan metode kualitatif, peneliti akan melakukan pengecekan melalui tingkat kepercayaan dengan menggunakan triangulasi sumber yaitu membandingkan hasil data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap sumber yang berbeda. Data yang diperoleh dari beberapa sumber tersebut akan dikategorikan menjadi pandangan yang sama dan pandangan yang berbeda dan yang lebih spesifik.

### 3. Perpanjangan waktu pengamatan.

Perpanjangan waktu pengamatan bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan. Dengan menggunakan perpanjangan waktu pengamatan, peneliti akan kembali ke lapangan dan melakukan pengamatan, wawancara lain dengan sumber data yang sudah pernah ditemui maupun yang baru ditemui. Keuntungan dari perpanjangan waktu pengamatan ini adalah hubungan peneliti dengan informan yang semakin dengan dan juga dapat memperoleh data yang lebih karena semakin terbuka dengan peneliti karena rasa percaya yang ditumbuhkan disetiap pertemuannya.

### 4. *Transferability*

Dalam penelitian kualitatif, *transferability* ( keteralihan ) merupakan suatu yang lumayan sulit dilakukan atau diterapkan dalam konteks sosial tertentu. Pengujian keteralihan dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk orang lain dapat memahami hasil dari penelitian ini sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian

implementasi kebijakan pemenuhan hak 1% tenaga kerja penyandang disabilitas, agar para pembaca paham akan penelitian yang telah, maka hasil dari penelitian tersebut memiliki standar *transferability* atau memenuhi kriteria dari keabsahan data.

#### 5. *Dependability*

Menurut Sanafiah Faisal ( Sugiyono, 2007:277) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Terdapat masuh banyak peneliti yang tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, jika peneliti tidak melakukan tetapi ada datanya, maka penelitia tersebut tidak reliabel atau *dependable*. Untuk itu pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalm melakukan penelitian.

#### 6. *Confirmability*

*Confirmability* ( kepastian ) data merupakan tahap menguji hasil penelitian. Kepastian data ini menekannya pada kesepakatan hasil penelitian oleh banyak orang. Pengujian *confirmability* dalam penelitian kualitatif sama dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan, yang dimana menguji hasil penelitian dan dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pembimbing menangkut kepastian sumber data dari mana, logika penarikan kesimpulan dari data dan penilaian derajat ketelitian serta telaah terhadap kegiatan peneliti tentang keabsahan data.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

#### **5.1.1 Analisis Van Meter Van Horn (1975)**

##### **1. Standar dan Sasaran Kebijakan**

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah menetapkan standar melalui Peraturan Daerah No. 10 tahun 2013, tetapi tantangan dalam implementasinya masih besar. Hanya 19 dari 28.564 perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, disebabkan oleh keterbatasan akses informasi, pelatihan, dan stigma. Penegakan kewajiban dan sanksi juga belum optimal, sehingga perlu penguatan dalam penegakan hukum dan dukungan yang lebih baik.

##### **2. Sumber Daya**

Meskipun Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki banyak sumber daya manusia, pemahaman mereka tentang kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas masih kurang, terutama dalam pembagian tugas yang relevan dan pemahaman mengenai sanksi untuk perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sumber daya anggaran sudah sesuai dengan yang dianggarkan.

##### **3. Hubungan antar organisasi**

Hubungan antara Dinas Tenaga Kerja, APINDO, dan komunitas penyandang disabilitas belum optimal. Mereka cenderung beroperasi terpisah dengan minimnya kolaborasi, serta belum adanya MoU yang mengikat untuk meningkatkan sinergi dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas.

##### **4. Karakteristik agen pelaksana**

Peran APINDO dan perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas masih rendah. Dinas Tenaga Kerja telah meluncurkan

aplikasi Si Gajah untuk mencari lowongan, tetapi masih bergantung pada sosialisasi tahunan. Pendekatan yang lebih proaktif dan terintegrasi diperlukan untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja.

5. Kondisi Lingkungan sosial, politik dan ekonomi

Dinas Tenaga Kerja hanya memberikan sosialisasi tanpa kontrak jelas kepada perusahaan. Banyak penyandang disabilitas yang kesulitan memperoleh pekerjaan karena akses informasi dan persyaratan yang sulit dipenuhi. Kelemahan pada Dinas Tenaga Kerja dan APINDO, seperti minimnya SDM dan budaya organisasi yang belum mendukung, menjadi kendala dalam implementasi hak 1%.

6. Disposisi/ sikap implementor

Dinas Tenaga Kerja telah berupaya mendorong perusahaan untuk memenuhi kewajiban 1% penyandang disabilitas, namun implementasi masih kurang optimal. Kurangnya fasilitas dan jenis pekerjaan yang sesuai, serta pemahaman aparat tentang sanksi, berdampak pada banyaknya perusahaan yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena kurangnya ketegasan sanksi administratif.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa rekomendasi atau saran terkait penjabaran implementasi Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 10 Tahun 2013 di Provinsi Lampung:

1. Melakukan penambahan Sub-Unit internal Dinas Tenaga Kerja untuk memperkuat unit khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan penyandang disabilitas.
2. Membentuk Tim Koordinasi antar OPD (Organisasi Perangkat Daerah) terkait untuk memastikan sinergi dan kolaborasi dalam implementasi kebijakan.

3. Membangun sistem informasi dan database penyandang disabilitas yang terintegrasi dan mudah diakses.
4. Mengembangkan platform digital untuk penyaluran informasi lowongan pekerjaan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. Z. (2012). Kebijakan publik.
- Adha, R. P., Koeswara, H., & Aromatica, D. (2022). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Perpustakaan untuk Peningkatan Minat Baca Masyarakat. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(1), 33-38.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Annur, F., Sjafari, A., & Riswanda, R. (2023). Penghormatan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Melalui Kebijakan Kuota Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 9(3), 171-180.
- Anatara News (2023). Disnaker Lampung: 200 penyandang disabilitas masuk bursa kerja. <https://www.antaranews.com/berita/3674913/disnaker-lampung-200-penyandang-disabilitas-masuk-bursa-kerja>. Diakses pada 21 Agustus 2024
- Aprilianti, D., Wulan, M., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 150–159.
- Arni Surwanti dkk, Advokasi Kebijakan Prodi Sabilitas Pendekatan Partisipatif, (Yogyakarta : Majelis Pemberdayaan Masyarakat Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2016), h. 23
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (27 Oktober 2023). *Direktori Perusahaan Industri Besar dan Sedang Provinsi Lampung 2023*. Diakses pada 11 Oktober 2024, dari

<https://lampung.bps.go.id/id/publication/2023/10/27/da1955de241ebaf46ac6d3e9/direktori-perusahaan-industri-besar-dan-sedang-provinsi-lampung-2023.html>

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung “Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” Balaik3, 15 Juli 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinastenaga-kerja-provinsi-lampung>.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” Idalamat.com, 08 November 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>

Edwar III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, DC, Congressional Quarterly Press

Fauziyah, W. E., & Arif, L. (2021). Model Implementasi Kebijakan Van Meter Dan Van Horn Dalam Tinjauan Pembangunan Jalan Lingkar Selatan (Ring Road) Di Kabupaten Tuban. *Journal Publicuho*, 4(2), 672-691.

Hidayat Muharam, S. H. (2006). *Panduan memahami hukum ketenagakerjaan serta pelaksanaannya di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Hidayatullah, F., & Noer, K. U. (2021). Implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas tunanetra di BUMD DKI Jakarta. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2), 406-422.

Hoogerwerf. 1978. *Ilmu Pemerintahan*. Terjemahan R.L.L. Tobing. Jakarta: Erlangga

Ismail Saleh. 2018. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Universitas Semarang: Semarang.

Lampungprov. (2023). Inklusi Pekerja Penyandang Disabilitas: Kafe Energi Positif Lampung Raih Penghargaan Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://lampungprov.go.id/detail-post/inklusi-pekerja-penyandang-disabilitas-kafe-energi-positif-lampung-raih-penghargaan-kementerian-ketenagakerjaan-ri>. Diakses pada 21 Agustus 2024

- Mazmanian, D.A., & Paul A. Sabatier. 1983. *Implementation and Public Policy*. London: Scott, Foresman and Company.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. Usa: Sage Publications
- Moleong, L. J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Peraturan Bank Indonesia Nomor 20/6/PBI/2018 Tentang Uang Elektronik
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Parsons, Wayne. 2006. *Publik Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pratiwi, A. S., Sonhaji, S., Suhartoyo, S., & Pujiastuti, E. (2023). Pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. *Jurnal USM Law Review*, 6(1), 388-406.
- Probuana (2021) Apindo dan Nestle Berkolaborasi Bantu Penyandang Disabilitas. <https://probuana.com/2021/08/03/apindo-dan-nestle-berkolaborasi-bantu-penyandang-disabilitas/> Diakses pada 21 Agustus 2024
- Rachmad, D. (2013). Pengaruh Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Bengkalis Dalam Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Kabupaten Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 2(2), 549-558.
- 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.

- Rydberg, E., Gellerstedt, L. C., & Danermark, B. (2011). Deaf people's employment and workplaces—similarities and differences in comparison with a reference population. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(4), 327-345.
- Saloni Waruwu, “Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartemen Student Castle,” *Jurnal Spektrum Industri*, Vol. 14 No. 1 (2016): 1, <http://dx.doi.org/10.12928/si.v14i1.3705>.
- Sari, S. Y. D. R., & Megasari, R. (2021). Pemberdayaan penyandang disabilitas melalui community development KSM batik percik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 1(8), 799-805.
- Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di BUMN. *Law Reform*, 15(2), 225-238.
- Tresiana, Novita. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Bandar Lampung: Lembaga Penelitian Universitas Lampung Yusuf Wibisono. Membedah Konsep dan Aplikasi CSR. Fascho Publishing. Gresik. 2007.
- Triana, F. U., & Astuti, R. S. (2022). Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(1), 66-82.
- Tribun News (2023) Perusahaan di Lampung Masih Minim Terima Pekerja Disabilitas. <https://lampung.tribunnews.com/2023/07/29/perusahaan-di-lampung-masih-minim-terima-pekerja-disabilitas>. Diakses pada 21 Agustus 2024
- Wicaksono, F. (2023). A ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMENUHAN KUOTA 1% PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS MELALUI UNIT LAYANAN DISABILITAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 279-288.

Zulkarnain Ridlwan, “Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.7, No.2, Mei-Agustus 2013 h. 237