

**STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI  
LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI  
PENYANDANG DISABILITAS DI PASAR TENAGA KERJA**

**Skripsi**

**Oleh**

**SHAFHA HASNADITA  
NPM. 2116041085**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI PENYANDANG DISABILITAS DI PASAR TENAGA KERJA**

**Oleh**

**Shafa Hasnadita**

Rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, khususnya di Provinsi Lampung, mendorong Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka melalui strategi peningkatan kualitas layanan pendidikan khusus. Strategi ini diimplementasikan melalui program pembinaan minat bakat dan kreativitas siswa, serta pembinaan dan pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja berdasarkan teori implementasi strategi Higgins, yang mencakup perencanaan integral dan sistem pengendalian; kepemimpinan, motivasi, dan sistem komunikasi; serta manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengimplementasiannya, perencanaan yang dilakukan oleh Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus telah dilakukan secara menyeluruh meliputi strategi induk, perencanaan antara (program), perencanaan operasional, dan sistem pengendalian, didukung oleh kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, serta sistem komunikasi efektif. Serta manajemen sumber daya yang dimulai dari rekrutmen hingga pemeliharaan pegawai, dan kultur organisasi yang mendukung komunikasi yang terstruktur. Kendala yang dihadapi mencakup terbatasnya dana, minimnya kerja sama dengan dunia usaha, serta belum tersedianya sistem pendataan lulusan SLB dan pengukuran kompetensi guru secara terstruktur.

**Kata kunci:** implementasi strategi, pendidikan, partisipasi kerja, anak berkebutuhan khusus

## **ABSTRACT**

### **STRATEGIES OF THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF LAMPUNG PROVINCE IN INCREASING THE PARTICIPATION RATE OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET**

**By**

***Shafa Hasnadita***

*The low participation of people with disabilities in the labor market, especially in Lampung Province, has encouraged the Lampung Province Education and Culture Office to improve their work readiness through a strategy to improve the quality of special education services. This strategy is implemented through a program of fostering students' interests, talents and creativity, as well as fostering and developing the quality of educators and education personnel. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation and documentation. The purpose of this research is to find out the implementation of the Lampung Province Education and Culture Office's strategy in increasing the participation of persons with disabilities in the labour market based on Higgins' strategy implementation theory, which includes integral planning and control systems; leadership, motivation and communication systems; and human resource management and organizational culture. The results show that in its implementation, the planning carried out by the Special Education Development Division has been carried out thoroughly including master strategy, intermediate planning (program), operational planning, and control systems, supported by participatory leadership, work motivation, and effective communication systems. Resource management starts from recruitment to employee maintenance, and the organizational culture supports structured communication. The obstacles faced include limited funding, lack of cooperation with the business world, and the unavailability of a structured data collection system for SLB graduates and measurement of teacher competence.*

**Keywords:** *strategy implementation, education, work participation, children with special needs*

**STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI  
LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI  
PENYANDANG DISABILITAS DI PASAR TENAGA KERJA**

**Oleh**

**SHAFHA HASNADITA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

Judul Skripsi

**: STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG  
DALAM MENINGKATKAN ANGKA  
PARTISIPASI PENYANDANG DISABILITAS  
DI PASAR TENAGA KERJA**

Nama

**: Shafa Hasnadita**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 2116041085**

Jurusan

**: Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



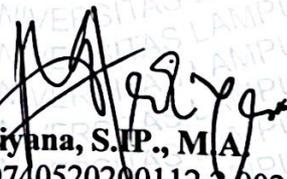
**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

  
**Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si**  
**NIP. 19821212 200801 2 017**

  
**Vina Karmilasari, S.Pd., M.Si.**  
**NIP. 19910924 201903 2 019**

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

  
**Meilyana, S.IP., M.A**  
**NIP. 19740520200112 2 002**

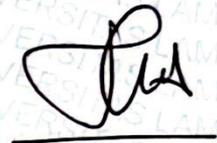
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji:**

**Ketua : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si**



**Sekretaris : Vina Karmilasari, S.Pd., M.Si.**



**Penguji : Meiliyana, S.IP., MA**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Prof. Dr. Anna Guslina Zainal, S.Sos., M.Si.**  
**NIP. 19760821200003 2 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Juni 2025**

## 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, 10 Juni 2025  
Yang membuat pernyataan,



Shafa Hasnadita  
NPM. 2116041085

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Shafa Hasnadita, lahir di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 12 Oktober 2003. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Budiman dan Ibu Rulita, serta memiliki seorang kakak laki-laki bernama Alif Hafizh. Penulis memulai pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Al-Azhar 18 Bandar Lampung, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar (SD) di SDI-KT Robbi Rodhiya dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMAN 9 Bandar Lampung pada jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), dan penulis dinyatakan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis aktif dalam organisasi kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA), khususnya pada Bidang Sumber Daya Organisasi (SDO). Pada Januari hingga Februari 2024, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lebak Peniangan, Kecamatan Rebang Tangkas, Kabupaten Way Kanan. Penulis menjalani Praktik Kerja Lapangan (PKL) selama 40 hari di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada bagian Sekretariat.

## SAN WACANA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Berkat pertolongan-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI PENYANDANG DISABILITAS DI PASAR TENAGA KERJA”** dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik seperti saat ini melainkan dengan adanya dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah sabar membimbing, bersedia meluangkan waktu, serta memberikan motivasi dan dukungan untuk tidak berputus asa. Terima kasih atas bimbingan, arahan, saran serta masukan yang sangat membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga setiap langkah Ibu selalu dilancarkan oleh Allah SWT.
2. Vina Karmilasari, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua. Terima kasih banyak telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan dukungan, motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini dengan cepat. Semoga Ibu selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala urusan Aamiin Yarabbal Alamin.
3. Ibu Meiliyana, S.IP., MA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, selaku dosen penguji skripsi penulis. Terima kasih untuk semua kritik, dan

saran yang diberikan untuk membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi menjadi lebih baik. Semoga setiap Langkah Ibu selalu dilancarkan oleh Allah SWT.

4. Bapak Nana Mulyana, S.IP. M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang turut membantu memberikan kemudahan, arahan dan motivasi kepada penulis selama masa kuliah.
5. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S. Sos., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Terima kasih kepada staf Administrasi Negara mba Wulan dan mba Uki, terima kasih sudah membantu saya dalam menyusun berkas administrasi selama perkuliahan, terima kasih atas semua arahnya. Semoga mba Wulan dan Mba Uki selalu diberikan kesehatan dan rezeki yang melimpah.
9. Seluruh informan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan wawancara. Terima kasih atas masukan, informasi, saran serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.
10. Papa dan Mama, terima kasih atas kasih sayang yang tiada henti, pengorbanan, didikan, motivasi, dan doa yang selalu mengiringi setiap langkahku. Terima kasih karena selalu setia menanyakan perkembangan skripsi ini, serta atas bantuan dalam menyelesaikannya. Untuk kakakku tersayang, Alif Hafizh, terima kasih telah menjadi sumber keceriaan dan penghibur di setiap waktu.
11. Sepupuku tersayang, Awo dan Atu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang kalian berikan selama masa perjuangan skripsi ini. Terima kasih kepada Awo, yang dengan sabar dan setia menemani proses penelitian dari awal hingga akhir. Terima kasih telah menjadi teman diskusi, sekaligus penyemangat saat rasa lelah mulai datang.

12. Keluarga besar Harun Rasyid, terima kasih atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang selalu menguatkan dalam setiap langkah perjuangan ini.
13. Seluruh staf Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang telah mendampingi selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) selama 40 hari. Terima kasih kepada Mba Sari, Pak Basiran, Pak Jopran, Pak Marwin, Pak Jul, Pak Sidik, Bu Gita, Bu Ita, Pak Yasin, dan seluruh staf lainnya. Terima kasih atas canda tawa dan dorongan semangat yang kalian berikan kepada penulis.
14. Geng Wanita Surga, Asep, Irlu, dan Nabila, terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis selama lebih dari 10 tahun. Terima kasih atas dukungan, pelajaran hidup, dan kebersamaan yang kalian berikan. Merupakan sebuah kebanggaan bisa mengenal kalian. Semoga persahabatan kita tetap langgeng hingga benar-benar menjadi wanita surga. Aamiin.
15. Sahabatku Ije dan Amanah, yang meski kini terpisah jarak, tetap setia memberikan dukungan dan semangat dari kejauhan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Semoga silaturahmi kita terus terjaga dan kita semua dimudahkan dalam menggapai cita-cita.
16. Keluarga perkuliahanku Geng Assalamualaikum, Miranda, Meza, Zela, Rere, Nadhila, Nikmatul, dan Kenna, terima kasih sudah menemani perjalanan kuliah dari masa perkuliahan daring hingga masa perkuliahan tatap muka. Kenangan bersama kalian akan selalu penulis kenang dengan penuh rasa syukur. Terima kasih atas segala tawa, kebersamaan, dan kehangatan selama ini. Semoga persaudaraan ini tetap terjaga dan sukses selalu untuk kita semua.
17. Teman-teman KKN Pening(angan) tercinta, Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Dio, Dapit, Sipa, Bela, Desy, dan Kidung atas kebersamaan yang penuh cerita dan canda tawa. Menghabiskan 40 hari bersama kalian merupakan pengalaman yang tak akan pernah penulis lupakan. Terima kasih atas kekompakan, semangat, dan saling dukung yang terus terjaga hingga saat ini. Semoga perjuangan dan

perjalanan kita selama KKN menjadi batu loncatan menuju kesuksesan masing-masing.

18. Rekan-rekan seperjuangan di bangku perkuliahan, Feby, Putri, Luluk, Anggi, Vania, Acan, dan Lisel. Terima kasih atas dukungan, semangat, dan kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga kita semua dimudahkan dalam meraih gelar dan masa depan yang kita cita-citakan.
19. Geng MJ, ica, Jukyung, dan Nindy. Terima kasih telah menjadi partner setia. Kebersamaan kita yang sederhana tapi penuh tawa menjadi salah satu kenangan paling berharga dalam hidup penulis. Semoga hubungan ini tetap langgeng, dan kita selalu bisa saling mendukung di fase kehidupan selanjutnya.
20. Sahabat setia ku dancece, Imel, Selin, Pani, Sila, dan Ami. Kalian adalah bagian dari perjalanan awal yang membentuk penulis menjadi pribadi seperti sekarang. Terima kasih atas canda, semangat, dan semua kenangan manis yang pernah kita lalui bersama. Walau waktu dan jarak memisahkan, semoga persaudaraan ini tetap erat dalam doa dan ingatan.
21. Dan untuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk semua air mata, rasa lelah, kegagalan, hingga akhirnya mampu menyelesaikan proses ini dengan penuh perjuangan. Terima kasih untuk tidak menyerah. Semoga langkah ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian berikutnya yang lebih besar.

Bandar Lampung, 10 Juni 2025  
Penulis,

Shafa Hasnadita

## MOTTO

*“Every time someone steps up and says who they are, the world becomes a better, more interesting place.”*

(Raymond Holt)

*“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”*

(QS. Al-Insyirah: 6)

*“Setiap teka-teki memiliki jawabannya sendiri. Sama seperti setiap perjuangan, akan berakhir dengan hasil.”*

(Shinichi Kudo)

*“If you want to do something, go for it. You've got nothing to lose.”*

(Louis Tomlinson)

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala nikmat yang telah diberikan kepada hambanya untuk senantiasa berjuang mencari ridhonya, kupersembahkan karyaku untuk orang-orang yang sangat berharga dalam hidupku,

### **Kedua Orang Tuaku**

*Papa Budiman dan Mama Rulita*

Dua sosok yang paling aku cintai dalam hidup. Terimakasih, karena dengan tulus telah merawatku, membesarkanku penuh akan kasih sayang, didikan serta motivasi yang terus menguatkanmu serta doa yang tiada hentinya untuk keberhasilanku. Terimakasih atas segala pengorbanan yang selalu diberikan untukku.

### **Kakakku**

*Alif Hafizh*

Terimakasih atas segala tangis, canda dan tawa yang mungkin dimasa depan nanti akan jarang terjadi lagi dan mari bekerjasama untuk kebahagiaan papa dan mama tercinta.

### **Sahabat-sahabatku**

Yang selalu memberikan warna dalam perjalanan hidupku terimakasih atas segala arti dan pelajaran hidup yang telah diberikan.

**Almamater Tercinta, Universitas Lampung**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Tinjauan tentang Strategi.....	12
2.3 Tinjauan tentang Manajemen Strategi.....	17
2.4 Tinjauan tentang Implementasi Strategi.....	23
2.5 Tinjauan tentang Anak Berkebutuhan Khusus.....	34
2.6 Tinjauan tentang Peran Pendidikan Khusus.....	34
2.7 Kerangka Pikir.....	35
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Fokus Penelitian.....	38
3.3 Lokasi Penelitian.....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	44

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.....	47
4.1.1	Sejarah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .	47
4.1.2	Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	48
4.1.3	Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	49
4.1.4	Dasar Hukum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	50
4.1.5	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	51
4.2	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Implementasi Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja.....	58
	A. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian .....	59
	B. Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi.....	86
	C. Manajemen Sumber Daya dan Kultur Organisasi.....	92
4.2.2	Faktor Penghambat Implementasi Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja .....	95
4.3	Pembahasan .....	
4.3.1	Implementasi Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja.....	99
	A. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian .....	99
	B. Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi.....	106
	C. Manajemen Sumber Daya dan Kultur Organisasi.....	109
4.3.2	Faktor Penghambat Implementasi Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja .....	111

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	115
5.2	Saran .....	117

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas di Provinsi Lampung Tahun 2023.....	2
2. Jumlah SLB per Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung.....	6
3. Matriks Perbandingan Penelitian.....	10
4. Informan Penelitian .....	42
5. Dokumen yang diperoleh dilokasi penelitian.....	43
6. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	37
2. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung..	52
3. Keterampilan Tata Boga .....	63
4. Keterampilan Tata Graha .....	64
5. Keterampilan IT .....	64
6. Keterampilan Kriya Kayu .....	65
7. Keterampilan Tata Kecantikan.....	66
8. Keterampilan Tata Busana .....	66
9. Keterampilan Suvenir .....	67
10. Kegiatan Apresiasi dan Gebyar ABK oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	70
11. Toko Hasil Karya Siswa .....	72
12. Kegiatan Magang di Dekranasda .....	74
13. Siswa SLB saat Mengikuti Lomba Tingkat Nasional.....	76
14. Piala Prestasi Siswa SLBN PKK Provinsi Lampung.....	77
15. Kegiatan Workshop oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	79
16. <i>Monitoring</i> oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.....	80
17. Kegiatan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung .....	81
18. Pedoman BOS Reguler dan BOS Kinerja Sekolah Prestasi untuk SLB.....	84
19. Rapat Koordinasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.....	90

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan. Sebagai warga negara, penyandang disabilitas memiliki hak, kewajiban, dan kesempatan yang setara untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional (Sholihah, 2016). Kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas memungkinkan mereka untuk bersaing di dunia kerja. Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pekerjaan menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian lebih. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi kesenjangan tersebut dan memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam bidang pendidikan, kesehatan, sosial, dan pekerjaan (Astuti dan Putri, 2024).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai, sedangkan perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan setidaknya 1%. Meskipun aturan tersebut telah ditetapkan, tingkat partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja masih rendah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah pekerja disabilitas di Indonesia hanya sekitar 0,76 juta orang dari total 22,97 juta penyandang disabilitas, hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan kerja bagi penyandang

disabilitas masih sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah populasi penyandang disabilitas.

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas di Provinsi Lampung Tahun 2023**

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas	
			L	P
1	Kota Bandar Lampung	9.004	15	15
2	Kabupaten Lampung Selatan	2.940	-	-
3	Kabupaten Tanggamus	1.056	1	-
4	Kota Metro	1.598	4	2
5	Kabupaten Lampung Tengah	2.865	4	1
6	Kabupaten Lampung Timur	2.558	-	-
7	Kabupaten Lampung Utara	1.550	17	5
8	Kabupaten Lampung Barat	635	-	-
9	Kabupaten Tulang Bawang	1.178	11	14
10	Kabupaten Way Kanan	1.163	-	-
11	Kabupaten Pesawaran	905	4	1
12	Kabupaten Tulang Bawang Barat	477	-	-
13	Kabupaten Mesuji	737	6	-
14	Kabupaten Pringsewu	1.562	-	-
15	Kabupaten Pesisir Barat	336	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>28.564</b>	<b>62</b>	<b>38</b>

*Sumber: Buku Data Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Lampung, 2023*

Berdasarkan tabel 1, kondisi serupa juga terjadi di Provinsi Lampung, data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Lampung tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja masih sangat rendah. Dari total 28.564 perusahaan yang terdaftar, hanya terdapat 62 pekerja laki-laki dan 38 pekerja perempuan penyandang disabilitas. Kabupaten/Kota dengan jumlah pekerja disabilitas tertinggi adalah Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Tulang Bawang, masing-masing dengan total 30 pekerja. Sementara itu, banyak kabupaten lain mencatat angka nol dalam

mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal tersebut diindikasikan dengan rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan yang menyebabkan kurangnya kesiapan kerja bagi penyandang disabilitas untuk dapat bergabung pada perusahaan (Putri, 2017).

Rendahnya angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan kesiapan kerja mereka. Keterbatasan ini dipengaruhi oleh kurangnya kepercayaan diri, stigma negatif masyarakat, dan rendahnya tingkat pendidikan, yang berdampak pada kurangnya pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bersaing di dunia kerja (Ifada, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Ardi dan Meidiasari (2020) yang menegaskan pentingnya peran pemerintah dalam menyediakan pendidikan dan fasilitas bagi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di semua jenjang pendidikan guna meningkatkan kesiapan kerja mereka.

Pendidikan khusus berperan penting dalam menyediakan kurikulum, pembelajaran, bimbingan, dan pengasuhan yang disesuaikan dengan kebutuhan ABK. Melalui pendidikan yang memadai, ABK diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, beradaptasi dengan teknologi, serta hidup mandiri dan tidak selalu bergantung pada orang lain, kecuali bagi mereka yang mengalami tunagrahita berat. Pendidikan juga membekali ABK dengan kesiapan kerja melalui pelatihan keterampilan sejak di sekolah. Selain membentuk keterampilan, pendidikan turut membentuk karakter agar ABK mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif (Darman, 2017). Hak atas pendidikan ini dijamin oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 40 ayat (3) yang mewajibkan pemerintah mengikutsertakan anak penyandang disabilitas dalam program wajib belajar 12 tahun.

Kesiapan kerja tidak hanya untuk anak pada umumnya, tetapi juga bagi ABK yang perlu mempersiapkan diri untuk bekerja. Rochmawati dan Sonhaji (2016) menyatakan bahwa ABK perlu membangun kesiapan kerja melalui pelatihan yang tidak hanya berfokus pada kesiapan bergabung di perusahaan, tetapi juga membekali ABK dengan keterampilan agar dapat berkontribusi di masyarakat.

Kesiapan kerja juga mencakup kemampuan beradaptasi secara sosial tanpa diskriminasi dalam segala aspek kehidupan, meskipun memiliki keterbatasan. Mengingat masih adanya diskriminasi di perusahaan, ABK juga didorong untuk berwirausaha sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung (2024), rendahnya keberhasilan ABK dalam memperoleh pekerjaan disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, minimnya peluang kerja, serta kurangnya kolaborasi antara sektor Pendidikan, pemerintah dan Perusahaan swasta dalam penyaluran tenaga kerja disabilitas. Disdikbud Prov. Lampung memiliki tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan pada tingkat provinsi. Salah satu bidangnya, yaitu Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus, berfokus pada peningkatan layanan Pendidikan khusus yang berkualitas bagi ABK. Bidang ini memiliki tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan khusus.

Dalam melaksanakan tugasnya, Disdikbud Prov. Lampung berperan strategis dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan khusus melalui Sekolah Luar Biasa (SLB). SLB berperan sebagai bagian dari lembaga pendidikan yang dapat mengakomodasi dan menyelenggarakan pendidikan khusus untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus (Saadah dan Harsiwi, 2024). Sebagai bagian dari layanan pendidikan khusus, SLB tidak hanya memberikan pendidikan akademis, tetapi juga keterampilan praktis dan pembinaan mental yang bertujuan mempersiapkan ABK menghadapi dunia kerja. Keterampilan ini disesuaikan dengan tuntutan industri dan menjadi bagian integral dari kurikulum (Ishartiwi, 2013). Disdikbud Prov. Lampung mendukung SLB dengan memberikan pengawasan, pendampingan dan penyediaan fasilitas bagi SLB.

Komitmen untuk memberikan pendidikan bagi ABK diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 15 ayat 2. Aturan ini menegaskan bahwa ABK berhak memperoleh pendidikan khusus yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam

pelaksanaannya, SLB berperan sebagai garda terdepan dalam mengembangkan potensi ABK secara optimal (Sobarna dkk., 2018).

**Tabel 2. Jumlah SLB per Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung**

<b>SLB per Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung</b>	<b>Jumlah</b>
Kota Bandar Lampung	8
Kota Metro	6
Kabupaten Lampung Selatan	4
Kabupaten Lampung Tengah	3
Kabupaten Lampung Timur	1
Kabupaten Tanggamus	1
Kabupaten Lampung Utara	1
Kabupaten Way Kanan	1
Kabupaten Pesawaran	1
Kabupaten Tulang Bawang	1
Kabupaten Pringsewu	2
Kabupaten Tulang Bawang Barat	1
Kabupaten Mesuji	1
Kabupaten Pesisir Barat	1
Kabupaten Lampung Barat	0

*Sumber: Data Pokok Pendidikan (Dapodik), Kemendikbudristek, 2024*

Berdasarkan tabel 2, tentang Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk semester ganjil tahun 2024/2025, terdapat 32 SLB di Provinsi Lampung, yang terdiri atas 13 SLB negeri dan 19 SLB swasta, dengan total 2.284 siswa dan 347 guru. Meskipun jumlah ini menunjukkan adanya upaya dalam menyediakan layanan pendidikan bagi ABK, masih terdapat tantangan dalam memastikan akses yang merata dan kualitas pendidikan yang optimal di seluruh wilayah. Beberapa daerah, seperti Lampung Barat, menghadapi keterbatasan dalam penyediaan fasilitas pendidikan bagi ABK.

Dalam konteks peningkatan layanan pendidikan khusus yang berkualitas di SLB, berbagai faktor menjadi perhatian, termasuk kualifikasi tenaga pendidik, ketersediaan sarana dan prasarana, serta relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja. Penelitian oleh Nurhasanah dkk, (2022) menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya untuk menyesuaikan pelatihan keterampilan siswa SLB dengan kebutuhan industri. Erawati dkk. (2016) menyoroti pentingnya pendidikan karakter dan keterampilan bagi ABK sebagai bagian dari kesiapan memasuki dunia kerja.

Sistem pendidikan di Indonesia semakin modern dengan adanya kemajuan teknologi. Pendidikan saat ini tidak hanya berfokus pada pelajaran akademis tetapi juga mengutamakan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Hayumuti (2022) menekankan bahwa teknologi dapat membantu siswa SLB menguasai keterampilan berbasis teknologi sekaligus meningkatkan daya saing di dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan berbasis teknologi perlu dioptimalkan agar pendidikan lebih relevan dengan kebutuhan industri modern (Belva dkk., 2024).

Selain itu, kolaborasi antara sektor pendidikan dengan pemerintah dan perusahaan swasta berperan penting dalam menciptakan peluang kerja bagi ABK. Sinergi yang kuat di antara ketiga sektor ini tidak hanya dapat memperluas akses ABK ke dunia kerja, tetapi juga mendorong penerimaan yang lebih inklusif di lingkungan profesional. Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi yang lebih intensif dan berkelanjutan guna meningkatkan kesiapan ABK dalam menghadapi dunia kerja.

Rendahnya angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja menunjukkan adanya permasalahan yang memerlukan pendekatan strategis. Hunger dan Wheelen (2003) menyatakan bahwa salah satu penyebab utama kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan adalah tidak adanya strategi yang terencana dan terimplementasi dengan baik. Dalam situasi seperti ini, strategi menjadi elemen kunci untuk menghadapi tantangan eksternal, mengoptimalkan

sumber daya internal, dan menciptakan solusi berkelanjutan. Mintzberg (1994) juga menegaskan bahwa strategi memiliki peran penting dalam situasi penuh ketidakpastian dan perubahan, seperti rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, karena strategi memberikan arah yang jelas bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian masalah ini tidak cukup hanya dengan kebijakan atau pendekatan administratif, tetapi membutuhkan strategi yang dirancang secara menyeluruh dan berorientasi jangka panjang.

Oleh karena itu, penting untuk meninjau secara mendalam berbagai strategi dalam mendukung kesiapan kerja ABK. Dalam konteks pendidikan, strategi berperan penting untuk memastikan setiap individu, termasuk ABK, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi di masyarakat. Strategi pendidikan tidak hanya relevan untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam mempersiapkan siswa menghadapi tuntutan masa depan yang terus berkembang. Pengembangan keterampilan yang dibutuhkan di era digital dan global, menjadikan siswa lebih siap menghadapi dunia kerja yang dinamis (Handyka, 2023).

Penelitian ini berfokus pada implementasi strategi yang dilakukan oleh Disdikbud Prov. Lampung untuk meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Implementasi strategi merupakan tahap penting dalam manajemen strategi yang mencakup perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi (David, 2011), dengan implementasi dianggap sebagai kunci keberhasilan pencapaian tujuan. Penelitian ini akan memetakan kendala yang dihadapi serta mengidentifikasi implementasi strategi tersebut di lapangan. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan pendidikan khusus dan pemberdayaan ABK. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini dalam skripsi berjudul ***“Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dari implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Memperoleh deskripsi secara mendalam tentang implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.
2. Teridentifikasinya faktor penghambat implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian Administrasi Negara yang berfokus pada manajemen strategi.

2. Manfaat Praktis,

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau sumber acuan serta memberikan rekomendasi kepada instansi terkait dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengangkat tema strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Dalam rangka memperkaya kajian, peneliti melakukan telaah terhadap berbagai penelitian sebelumnya yang relevan. Berdasarkan peninjauan tersebut, peneliti memilih tiga penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan yang akan digunakan untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini, yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3. Matriks Perbandingan Penelitian**

	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Relevansi / Persamaan</b>
<b>Penelitian Pertama</b>	Dede Aulia Rahman El Hakim (2023)	Pengembangan Kapasitas Sekolah Luar Biasa Untuk Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Kasus Di SLB B, C & Autis Dharma Bhakti Dharma Pertiwi Bandar Lampung)	Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mengembangkan kapasitas Sekolah Luar Biasa di Bandar Lampung mencakup peningkatan mutu layanan pendidikan melalui optimalisasi sistem anggaran, pengembangan kualitas sumber daya manusia, serta penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Tantangan yang dihadapi meliputi tingginya beban administratif dan kebutuhan untuk memperbaiki struktur organisasi serta mekanisme kerja.	Penelitian ini relevan dengan penelitian peneliti karena sama-sama berfokus pada pendidikan khusus. Meskipun demikian, penelitian ini menitikberatkan pada pengembangan kapasitas SLB, sementara penelitian peneliti berfokus pada strategi Disdikbud Prov. Lampung untuk meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

<b>Penelitian Kedua</b>	Ahwalin Nazatiana (2023)	Efisiensi Perencanaan Karir Kerjabilias Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Pgri Bangorejo	Berdasarkan hasil penelitian, siswa di SLB PGRI Bangorejo mampu merencanakan karir dengan baik sehingga memiliki kesiapan untuk menghadapi karir setelah lulus sekolah. Perencanaan karir di sekolah ini diterapkan secara efisien, dan siswa memiliki pemahaman yang baik mengenai proses perencanaan karir, seperti penilaian diri, pencarian peluang, pengambilan keputusan, penetapan tujuan, serta pengembangan potensi. Hal tersebut dibuktikan melalui tes pemahaman yang dilakukan kepada siswa penyandang disabilitas.	Penelitian ini relevan dengan penelitian peneliti karena secara garis besar memiliki kesamaan dalam pembahasan perencanaan karir ABK. Meskipun demikian, perbedaan terletak pada fokus dan lokasi penelitian yang diangkat dalam masing-masing penelitian.
<b>Penelitian Ketiga</b>	Zanu Venti Ryana (2022)	Strategi Penanganan Anak Putus Sekolah di Provinsi Lampung (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung SMA Tahun dalam Menangani Anak Putus 2021)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan mutu pendidikan tingkat SMA melalui program Bantuan Operasional Sekolah Daerah dan Program Indonesia Pintar memberikan manfaat positif, terutama dalam membantu siswa melanjutkan pendidikan. Hal ini didukung oleh pengelolaan anggaran yang baik serta pelaksanaan tanggung jawab kelembagaan sesuai dengan SOP. Akan tetapi, terdapat beberapa kendala seperti <i>refocusing</i> anggaran, belum terintegrasinya NIK dengan Data Pokok Pendidikan, serta rendahnya peran dunia usaha dan industri dalam mendukung pembangunan pendidikan.	Penelitian ini relevan dengan penelitian peneliti karena menggunakan tahapan implementasi strategi, serta memiliki kesamaan pada lokasi penelitian. Meskipun demikian, perbedaan utama terletak pada fokus penelitian masing-masing.

*Sumber: Diolah Peneliti, 2024*

Berdasarkan Tabel 3 yang memuat perbandingan ketiga penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dalam fokus pembahasannya. Penelitian dengan judul "Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Angka Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja" bertujuan untuk menganalisis langkah-langkah strategis yang diambil oleh Disdikbud Prov. Lampung dalam mendukung kesiapan kerja ABK melalui peningkatan kualitas pendidikan khusus yang relevan dan berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja. Penelitian ini juga mengkaji bagaimana strategi tersebut berkontribusi pada peningkatan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, termasuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya. Dengan demikian, fokus utama penelitian ini terletak pada keterkaitan antara peran Pendidikan, kesiapan kerja ABK, dan peningkatan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

## **2.2 Tinjauan tentang Strategi**

### **2.2.1 Definisi Strategi**

Strategi pada awalnya merupakan istilah yang digunakan dalam dunia militer untuk meraih kemenangan dalam menghadapi musuh. Strategi tidak hanya digunakan dalam militer, tetapi juga diadopsi dalam berbagai bidang lain, termasuk bisnis. Secara etimologi, kata "strategi" berasal dari bahasa Yunani klasik, "*strategos*," yang terdiri dari dua kata, yaitu "*stratos*" yang berarti pasukan dan "*ago*" yang berarti memimpin. Sedangkan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan (Jauch dan Glueck, 2005).

Sementara itu, menurut Akdon (2011), strategi bagi suatu manajemen organisasi pada dasarnya adalah rencana berskala besar yang berorientasi jangka panjang, dengan tujuan menetapkan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan. Semua ini diarahkan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sedangkan, menurut Salusu (2006), strategi adalah kemampuan dalam memanfaatkan kecakapan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan melalui interaksi yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya, pemahaman terhadap strategi sangat penting bagi setiap eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, serta pejabat di semua tingkat, baik senior, junior, maupun pejabat tinggi, menengah, dan rendah. Hal ini perlu dihayati karena strategi dijalankan oleh setiap individu pada setiap level organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tentang pengertian strategi, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan rencana jangka panjang yang komprehensif dan terpadu. Rencana ini dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dalam menghadapi lingkungan yang dinamis. Strategi melibatkan pengalokasian sumber daya yang efektif serta tindakan yang tepat untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan kondisi eksternal, guna mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

### **2.2.2 Tipe – Tipe Strategi**

Sebuah organisasi harus memahami dengan jelas tipe strategi yang akan diimplementasikan agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Menurut Kotten dalam Salusu (2006), terdapat beberapa kategori strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi, yaitu:

a. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Strategi ini memfokuskan pada perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif strategis. Strategi ini juga mencakup visi jangka panjang

organisasi dan posisi yang diinginkan dalam lingkup yang lebih luas. Sebagai landasan utama, strategi korporat menjadi panduan bagi keputusan strategis lainnya, memberikan arahan jelas kepada seluruh unit organisasi.

b. Strategi Program (*Program Strategy*)

Berbeda dengan strategi korporat, strategi program lebih menekankan pada implikasi strategis dari program-program tertentu yang diterapkan. Ini mencakup pengembangan rencana yang lebih terperinci dan konkret untuk mencapai tujuan spesifik. Strategi program memainkan peranan penting dalam memastikan bahwa setiap program yang dilaksanakan selaras dengan tujuan strategis yang lebih besar, serta mampu menjawab tantangan dan peluang yang dihadapi.

c. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Strategi ini berfokus pada optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi, baik manusia, keuangan, maupun material. Pemanfaatan sumber daya secara maksimal memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi dan kinerja operasional untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

d. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*).

Strategi ini fokus pada pengembangan kapasitas organisasi untuk melaksanakan inisiatif strategis. Ini mencakup penguatan struktur, proses, dan budaya organisasi agar mampu mendukung pelaksanaan strategi dengan lebih efektif. Strategi kelembagaan penting untuk memastikan bahwa semua elemen dalam organisasi saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mintzberg dan Walters dalam Heene (2010), terdapat delapan tipe strategi organisasi, yaitu:

a. Strategi Terencana

Strategi ini dihasilkan melalui perencanaan formal yang dirumuskan oleh manajemen tingkat atas. Implementasi strategi ini dilakukan secara terstruktur di bawah pengendalian lingkungan yang stabil dan terprediksi.

b. Strategi Intrapreneur

Strategi ini berawal dari visi yang terpusat, sering kali didorong oleh gagasan satu atau beberapa manajer. Para pemimpin atau manajer tersebut mengendalikan organisasi secara langsung berdasarkan peluang-peluang baru.

c. Strategi Ideologi

Strategi ini berasal dari nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat atau organisasi dan diperkuat melalui proses sosialisasi serta indoktrinasi. Strategi ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara proaktif.

d. Strategi Payung

Strategi ini diterapkan dalam situasi yang penuh keterbatasan, di mana manajemen hanya memiliki kontrol terbatas. Strategi ini menggunakan aturan-aturan umum yang dirancang untuk menavigasi lingkungan yang kompleks dan sulit diprediksi.

e. Strategi Proses

Strategi ini melibatkan manajemen tingkat atas dalam mengawasi proses-proses strategis, seperti rekrutmen anggota atau penataan struktur organisasi. Elemen-elemen strategi kemudian didelegasikan kepada individu lain dalam organisasi.

f. Strategi Parsial

Strategi ini terbentuk dari pengembangan pola-pola kecil yang dibuat oleh individu atau kelompok di dalam organisasi. Hal ini sering kali terjadi ketika tidak ada strategi terpusat yang mengikat.

g. Strategi Konsensus

Strategi ini muncul dari kesepakatan bersama di antara para anggota organisasi. Pola strategi berkembang melalui proses saling menyesuaikan antar anggota karena tidak adanya pedoman terpusat.

h. Strategi Pendukung

Strategi ini dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang membentuk pola kegiatan organisasi atau membatasi pilihan strategi.

Wechsler dan Backoff dalam Heene (2010) menyoroti peluang untuk menentukan prinsip-prinsip yang memungkinkan pengelompokan strategi organisasi publik ke dalam empat kategori utama. Ciri khas dari masing-masing strategi publik ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Strategi Ekspansi

Strategi ini menekankan upaya meningkatkan status, kapasitas, serta fasilitas organisasi. Tujuan akhirnya adalah menciptakan dampak yang dapat membawa organisasi lebih maju dan selaras dengan perkembangan zaman.

b. Strategi Transformasi

Strategi transformasi menonjolkan kebutuhan organisasi untuk merespons tekanan internal maupun eksternal. Prinsip utamanya adalah melakukan perubahan besar secara mendasar (*fundamental change*). Pada praktiknya, organisasi biasanya lebih banyak terpengaruh oleh tekanan eksternal dibandingkan aspirasi internal.

c. Strategi Isolasi

Strategi ini ditandai dengan adanya penolakan aktif terhadap tekanan eksternal. Organisasi berupaya mengakomodasi tekanan tersebut sembari tetap memprioritaskan aspirasi internal untuk menjaga kemandiriannya.

d. Strategi Politisasi

Strategi politisasi terbagi menjadi dua bentuk. Bentuk pertama melibatkan upaya organisasi menciptakan keseimbangan baru di lingkungan politik yang sedang berubah sekaligus mengurangi tekanan politik. Sementara bentuk kedua bersifat negatif, organisasi publik hanya berfungsi sebagai alat partai politik. Prioritas organisasi disesuaikan terlebih dahulu dengan tujuan partai, baru kemudian mempertimbangkan kepentingan publik.

Berkaitan dengan penelitian ini, tipe strateginya adalah strategi organisasi. Hal ini dikarenakan strategi Disdikbud Prov. Lampung merupakan strategi organisasi yang berkaitan dengan arah dan tindakan yang diinginkan oleh organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.3 Tinjauan tentang Manajemen Strategi**

### **2.3.1 Definisi Manajemen Strategi**

Manajemen strategi sendiri terdiri atas dua buah kata yaitu manajemen dan juga strategi. Manajemen seperti yang kita ketahui merupakan sebuah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan melakukan kontrol terhadap sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan atau pun organisasi. Sedangkan strategi adalah proses pendekatan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan dan pelaksanaan sebuah kegiatan dalam suatu waktu (Yulianti, 2018).

Menurut Poister dalam Heene (2010) manajemen strategik menggabungkan seluruh proses manajemen lainnya dengan tujuan untuk mengembangkan organisasi melalui pendekatan yang sistematis, rasional, dan efektif dalam menetapkan tujuan organisasi, serta mengimplementasikan, memantau, dan mengevaluasinya. Sedangkan menurut Hunger dan Wheelen (2003) manajemen strategi adalah seperangkat keputusan serta tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang dari suatu organisasi atau Perusahaan, yang prosesnya terdiri dari empat elemen dasar, yaitu: Pengamatan lingkungan, Perumusan strategi, Implementasi strategi, Evaluasi dan pengendalian.

Pendapat lain seperti Taufiqurokhman (2016) mengatakan bahwa manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang bertujuan untuk menyusun strategi yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis mengintegrasikan semua proses manajemen lainnya untuk menyediakan pendekatan yang sistematis, koheren, dan efektif dalam membangun, mencapai, memantau, dan memperbarui tujuan strategis suatu instansi. Manajemen strategi diwujudkan dalam bentuk perencanaan berskala besar yang mencakup seluruh komponen di lingkungan organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis (Renstra) dan dijabarkan menjadi perencanaan operasional serta kerja dan proyek tahunan.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah proses pengambilan keputusan mendasar yang melibatkan identifikasi elemen-elemen yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen strategi dipahami sebagai upaya untuk menetapkan tujuan organisasi melalui keputusan dan tindakan yang selaras dengan kepentingan organisasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor dari lingkungan internal dan eksternal.

### **2.3.2 Manfaat Manajemen Strategi**

David (2011) menyatakan bahwa manfaat utama dari manajemen strategis adalah membantu organisasi merumuskan strategi dengan cara yang lebih sistematis, logis, dan rasional. Sebagai bagian dari fungsi manajemen, manajemen strategis membantu mengurangi kompleksitas dan ketidakpastian yang muncul dalam pengorganisasian dan pelaksanaan tugas. Proses ini memungkinkan penggunaan sumber daya secara terintegrasi dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, sehingga keberhasilannya dapat dilihat melalui pencapaian tujuan organisasi. Penerapan manajemen strategis juga mendorong para manajer untuk berpikir secara kreatif dan strategis.

Menurut Salusu (2006), manajemen strategis memberikan manfaat penting bagi organisasi publik dan nonprofit, antara lain:

a. Mengidentifikasi peluang

Manajemen strategis membantu organisasi dalam memanfaatkan keunggulan yang ada untuk mengurangi ancaman dari lingkungan eksternal. Pendekatan ini memungkinkan organisasi mengatasi kelemahan internal sembari memberikan arahan untuk merespons perubahan yang muncul dari lingkungan eksternal.

b. Semangat korps

Kemampuan untuk merancang strategi yang dapat memotivasi kerja sama dalam tim, sehingga produktivitas organisasi dapat lebih optimal.

c. Penyesuaian strategi

Memungkinkan organisasi untuk memodifikasi tujuan dan arahnya dalam menanggapi perubahan lingkungan eksternal.

Sementara itu, Yulianti (2018) menyebutkan beberapa manfaat manajemen strategis sebagai berikut:

- a. Perumusan strategi memungkinkan perusahaan untuk mencegah atau mengatasi berbagai permasalahan. Strategi yang dirancang didasarkan pada berbagai aspek, salah satunya adalah permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan. Manajemen strategi berfungsi sebagai serangkaian keputusan yang dibuat untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul.
- b. Keputusan strategis diambil berdasarkan alternatif terbaik. Proses perumusan strategi menghasilkan beberapa pilihan, yang kemudian diseleksi untuk menentukan strategi paling optimal bagi perusahaan.
- c. Anggota organisasi yang terlibat dalam proses perumusan strategi dapat memperluas wawasan dan pengetahuannya. Hal ini terjadi karena proses tersebut memerlukan pengumpulan data dari dalam dan luar perusahaan, sehingga memberikan anggota pengalaman dan wawasan baru berdasarkan data yang diperoleh.
- d. Kesenjangan dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas anggota dapat diminimalkan. Strategi perusahaan membantu mengatur pengalokasian sumber daya secara efektif sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.
- e. Keterlibatan anggota dalam proses perumusan dan pelaksanaan strategi membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dengan melibatkan banyak pihak, anggota organisasi menjadi lebih memahami strategi yang akan diterapkan. Strategi yang dirancang juga memberikan manfaat bagi anggota, karena keberhasilan perusahaan atau organisasi akan berdampak positif bagi anggota.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis memberikan dampak signifikan, baik bagi sektor publik

maupun swasta. Pemanfaatan sumber daya secara optimal memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mencapai tujuan. Selain itu, manajemen strategis membantu mengidentifikasi peluang, memanfaatkan kekuatan, serta memperbaiki kelemahan guna menghadapi ancaman eksternal.

### **2.3.3 Tahap Manajemen Strategi**

Menurut Siagian (2016), proses manajemen strategi mencakup dua belas tahap, yaitu:

- a. Menyusun misi organisasi
- b. Menentukan profil organisasi
- c. Melakukan analisis dan memilih strategi
- d. Menetapkan sasaran jangka Panjang
- e. Memutuskan strategi induk
- f. Menyusun strategi operasional
- g. Menentukan sasaran jangka pendek (misalnya, sasaran tahunan)
- h. Merumuskan kebijakan
- i. Melembagakan strategi
- j. Mengembangkan sistem pengawasan
- k. Membuat sistem penilaian
- l. Merancang sistem umpan balik

Menurut David (2005), manajemen strategik dibagi menjadi tiga tahap utama yaitu:

- a. Tahap Formulasi

Tahap ini mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, mengevaluasi kekuatan dan kelemahan lingkungan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, membuat beberapa strategi, dan memilih salah satu strategi. Tiga langkah yang membentuk proses ini: tahap input, tahap pencocokan, dan tahap keputusan.

b. Tahap Implementasi

Pada tahap ini, dilakukan penetapan sasaran tahunan, pengelolaan kebijakan, pemberian motivasi kepada pegawai, serta pengalokasian sumber daya agar strategi yang telah diformulasikan dapat dijalankan dengan baik. Aktivitas ini juga melibatkan pengembangan budaya organisasi yang mendukung strategi, pembentukan struktur organisasi yang efektif, pengarahan aktivitas pemasaran, penyusunan anggaran, pengembangan sistem informasi, dan penghubungan kompensasi pegawai dengan kinerja organisasi. Implementasi strategi membutuhkan keterampilan interpersonal yang baik karena strategi tidak hanya bersifat pemecahan masalah (*problem-solving*), tetapi juga terbuka (*open-ended*) dan kreatif untuk mempersiapkan masa depan dengan rantai komando (*chain of command*).

c. Tahap Evaluasi

Tahap ini meliputi kegiatan mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi organisasi haruslah secara terus-menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Tiga kegiatan utama pada tahap ini adalah: a) menganalisis faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis strategi yang sedang berjalan; b) pengukuran kinerja; dan c) pengambilan tindakan perbaikan.

Hunger dan Wheelen (2003) mengemukakan bahwa proses manajemen strategi mencakup empat elemen utama:

a. Pengamatan Lingkungan

1. Analisis Eksternal

Peluang dan ancaman adalah contoh variabel yang ditemukan dalam lingkungan eksternal. Hal ini dipisahkan ke dalam kategori berikut: a) Lingkungan kerja, yang terdiri dari individu atau kelompok yang memiliki dampak langsung pada atau dipengaruhi oleh operasi utama organisasi; b) Lingkungan sosial, yang terdiri dari faktor-

faktor luas yang sering memengaruhi keputusan jangka panjang tetapi tidak langsung terhubung dengan operasi langsung organisasi.

## 2. Analisis Internal

Lingkungan internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan organisasi. Hal ini terdiri dari: a) Struktur, yang meliputi alur kerja, komunikasi, dan wewenang organisasi; b) Budaya organisasi, adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan harapan bersama di antara para anggotanya; c) Sumber daya, ini terdiri dari aset yang digunakan sebagai sumber bahan baku untuk produksi barang dan jasa.

## b. Perumusan Strategi

Berdasarkan kekuatan dan keterbatasan internal organisasi, proses penyusunan strategi melibatkan pembuatan rencana jangka panjang untuk memanfaatkan peluang sekaligus mengatasi tantangan lingkungan. Langkah-langkah yang terlibat dalam perumusan strategi meliputi:

### 1. Misi

Menyatakan tujuan utama dan alasan keberadaan organisasi.

### 2. Tujuan

Hasil akhir yang harus dapat diukur dengan jelas dan tepat, yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu.

### 3. Strategi

Rencana menyeluruh yang dirancang untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

### 4. Kebijakan

Pedoman atau arah luas yang mendukung pengambilan keputusan serta menghubungkan pembuatan dan pelaksanaan strategi.

## c. Implementasi Strategi

Tahap ini mencakup penerapan strategi dan kebijakan ke dalam tindakan melalui program, anggaran, serta prosedur. Program adalah serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan rencana tertentu, sedangkan anggaran merupakan program yang diterjemahkan dalam bentuk keuangan. Prosedur merupakan langkah-langkah sistematis untuk menyelesaikan tugas tertentu.

#### d. Evaluasi dan Pengendalian

Tahap ini mencakup proses membandingkan aktivitas serta hasil aktual dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Meskipun tahap ini merupakan elemen terakhir, evaluasi dapat mengidentifikasi kelemahan pada implementasi strategi sebelumnya, sekaligus menjadi awal untuk memulai kembali proses manajemen strategi.

Berdasarkan tahap-tahap manajemen strategi yang telah dijelaskan, peneliti memilih untuk menggunakan tahap implementasi strategi pada manajemen strategis. Pemilihan tahap ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh Disdikbud Prov. Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Dengan fokus pada implementasi, peneliti ingin menganalisis sejauh mana strategi yang telah dirumuskan dapat diterapkan dengan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.4 Tinjauan tentang Implementasi Strategi**

### **2.4.1 Definisi Implementasi Strategi**

Implementasi strategi merupakan konsep tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan yang menarik untuk dikaji oleh berbagai cabang ilmu. Implementasi strategi adalah salah satu bagian penting dari proses strategis yang memerlukan perhatian sama besarnya seperti ketika strategi tersebut diformulasikan. Dalam menjalankan proses implementasi, manajer perlu melakukan pemantauan untuk memastikan terciptanya lingkungan organisasi yang kondusif guna menjalankan strategi yang telah dirumuskan. David (2011) menyatakan bahwa implementasi strategi adalah serangkaian aktivitas dan pekerjaan yang diperlukan untuk mengeksekusi perencanaan strategis. Ini berarti bahwa strategi dan kebijakan yang dirumuskan akan diterapkan dalam bentuk program kerja, anggaran, serta prosedur.

Hunger dan Wheelen (2003) menyatakan implementasi strategi adalah sejumlah total aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan sebuah perencanaan strategis. Implementasi strategi merupakan proses berbagai strategi dan kebijakan berubah menjadi tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Implementasi merupakan kunci sukses manajemen strategis.

Amirullah (2015) mengungkapkan bahwa implementasi strategi merupakan tindakan pengelolaan berbagai sumber daya organisasi dan manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan serta mengendalikan pemanfaatan sumber daya perusahaan melalui strategi yang telah dipilih. Implementasi strategi diperlukan untuk merinci dengan lebih tepat dan jelas bagaimana strategi yang telah dipilih dapat direalisasikan. Keberhasilan implementasi strategi sangat bergantung pada keahlian, kemampuan, dan keterampilan manajer.

Soekanto dalam Yulianti (2018) menjelaskan bahwa implementasi strategi mencakup pengelolaan beragam alat organisasi dan manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan serta mengendalikan pemanfaatan sumber daya perusahaan. Sumber daya ini mencakup keuangan, sumber daya manusia, dan peralatan yang tersedia. Melalui strategi yang telah ditentukan, proses implementasi ini tidak hanya memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efisien, tetapi juga mempengaruhi semua tingkatan manajerial dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi adalah proses penting dalam manajemen strategi yang melibatkan penerapan rencana strategis ke dalam tindakan nyata. Implementasi strategi berperan dalam menghubungkan perencanaan dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga keberhasilannya sangat bergantung pada koordinasi dan pengelolaan yang baik dalam organisasi.

## 2.4.2 Model Implementasi Strategi

Berikut adalah model-model implementasi strategi:

### a. Implementasi strategi menurut Fred R. David

David (2011) menjelaskan bahwa implementasi strategi adalah proses menerjemahkan formulasi strategi menjadi tindakan nyata dalam organisasi. Implementasi strategi memerlukan pendekatan yang terstruktur, melibatkan berbagai elemen organisasi, serta memprioritaskan aspek-aspek manajerial yang penting.

#### 1. Mengimplementasikan Strategi – Isu Manajemen

Keberhasilan formulasi strategi tidak secara otomatis menjamin keberhasilan implementasinya. Oleh karena itu, keterlibatan manajer pada tingkat divisi dan fungsi dalam proses formulasi strategi sangat penting. Isu-isu utama dalam implementasi strategi mencakup penetapan tujuan tahunan, pembuatan kebijakan, alokasi sumber daya, restrukturisasi organisasi, pengembangan sistem penghargaan, pengelolaan perubahan, pelatihan strategi bagi manajer, pembentukan budaya pendukung, penyesuaian proses produksi, dan pengembangan fungsi sumber daya manusia.

#### 2. Mengimplementasikan Strategi – Pemasaran, Keuangan/Akuntansi, Litbang, dan SIM

##### a) Pemasaran

Segmentasi pasar merupakan elemen kunci dalam implementasi strategi. Hal ini didasarkan pada tiga alasan utama: 1) relevansi segmentasi dalam strategi pengembangan pasar, produk, dan penetrasi pasar; 2) efisiensi operasional melalui penggunaan sumber daya yang terbatas; dan 3) pengaruh langsung keputusan segmentasi terhadap variabel pemasaran.

##### b) Keuangan/Akuntansi

Analisis keuangan berperan penting dalam implementasi strategi karena membantu organisasi memproyeksikan hasil dari berbagai pendekatan yang diambil. Anggaran keuangan, yang

merinci cara memperoleh dan menggunakan dana dalam jangka waktu tertentu, menjadi dasar dalam pelaksanaan dan pengawasan strategi.

c) Penelitian dan Pengembangan (Litbang)

Divisi Litbang memiliki tanggung jawab utama untuk menciptakan inovasi produk baru sekaligus meningkatkan kualitas produk yang sudah ada, sehingga mendukung implementasi strategi perusahaan.

d) Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem informasi yang efektif menyediakan data yang relevan untuk mendukung pengelolaan strategi. Informasi yang dikumpulkan dan dikelola dengan baik dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi.

b. Implementasi Strategi Menurut Higgins

Menurut Higgins dalam Salusu (2006), implementasi strategi melibatkan suatu sistem yang dirancang untuk mengatasi berbagai kendala dalam pelaksanaan strategi. Sistem ini dirumuskan sebagai proses integral yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

1. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian

Strategi yang dirancang memerlukan sasaran yang jelas dan terperinci untuk mencapainya. Oleh karena itu, implementasi dimulai dengan menyusun perencanaan antara dan perencanaan operasional. Perencanaan antara, atau yang biasa disebut program, menghubungkan sasaran strategi dengan rencana operasional yang lebih konkret. Program ini harus mencakup ruang lingkup yang luas, waktu pelaksanaan yang realistis, sifat yang komprehensif, serta rincian yang mendalam. Perencanaan operasional kemudian menerjemahkan program tersebut menjadi rencana-rencana konkret yang mencakup kegiatan spesifik untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan anggaran sebagai dasar untuk mengelola sumber daya dan memastikan keberhasilan strategi.

## 2. Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi

Gaya kepemimpinan memiliki peranan vital dalam mendorong karyawan untuk mencapai keberhasilan implementasi strategi. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan agar tetap bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sistem komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pihak dalam organisasi memahami arah dan tujuan strategi yang diimplementasikan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi, menurut Gatto dalam Salusu (2006), terbagi menjadi empat kategori:

### a) Gaya direktif

Pemimpin mengambil keputusan penting dan terlibat langsung dalam pelaksanaan. Semua kegiatan bergantung pada pemimpin, sementara staf memiliki kebebasan yang sangat terbatas.

### b) Gaya konsultatif

Pemimpin memberikan panduan, nasihat, dan motivasi kepada staf untuk mencapai tujuan, sambil mempertahankan kontrol yang signifikan atas kegiatan yang dilakukan staf.

### c) Gaya partisipatif

Gaya ini mengedepankan hubungan saling percaya antara pemimpin dan staf. Pemimpin memberikan kebebasan kepada staf untuk mengambil keputusan sambil tetap memberikan dukungan dan konsultasi.

### d) Gaya *free-rein* (delegasi)

Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada staf untuk berinisiatif dengan intervensi yang minim. Gaya ini hanya efektif jika staf memiliki kompetensi dan kepercayaan diri yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dalam sebuah organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Wasiniak dalam Salusu (2006), dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu sebagai berikut:

- a) Keinginan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan menantang
- b) Kebutuhan intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik
- c) Perasaan bahwa pekerjaan itu penting
- d) Hubungan pekerjaan dengan tujuan yang jelas
- e) Ketertarikan pada pekerjaan
- f) Harapan akan promosi
- g) Kontribusi terhadap tujuan organisasi
- h) Harapan peningkatan penghasilan
- i) Penilaian atas kinerja yang akan dilakukan di masa mendatang
- j) Penghargaan serta pengakuan yang diberikan oleh atasan
- k) Adanya kebebasan lebih dalam melaksanakan pekerjaan
- l) Pengakuan yang diberikan oleh rekan kerja
- m) Tekad untuk menjaga citra kelompok
- n) Jaminan keamanan kerja
- o) Kondisi fisik pekerjaan yang mendukung
- p) Peluang mendapatkan penghargaan
- q) Rasa kebersamaan dalam tim
- r) Loyalitas serta hubungan persahabatan dengan atasan
- s) Keinginan untuk diangkat menjadi seorang pemimpin
- t) Kekhawatiran terhadap kemungkinan diberlakukannya tindakan disipliner

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi

Komponen ini berfokus pada peran penting bagian personalia dalam mendukung implementasi strategi. Tugas bagian personalia mencakup dua fungsi utama. Fungsi pertama berkaitan dengan pengelolaan personel baru, termasuk perencanaan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, pelatihan, serta orientasi karyawan. Fungsi kedua berfokus pada pengelolaan karyawan yang sudah bekerja di

organisasi, seperti pelatihan lanjutan, pengembangan karier, kompensasi, motivasi, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, evaluasi kinerja, pengendalian, serta peningkatan produktivitas.

c. Implementasi Strategi menurut Hunger dan Wheelen

Menurut Hunger dan Wheelen (2003), implementasi strategi merupakan proses di mana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan menjadi tindakan nyata melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Oleh karena itu, dalam manajemen strategi, keberhasilan implementasi strategi dapat ditentukan oleh tiga faktor utama, antara lain:

1. Program

Program adalah langkah-langkah konkret yang disusun berdasarkan strategi yang telah dirumuskan. Setelah perencanaan strategi dibuat dalam bentuk yang umum dan berjangka panjang, langkah berikutnya adalah merinci rencana tersebut menjadi program kerja yang lebih terperinci dan berjangka pendek. Program ini berisi serangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan strategis. Seperti yang dikemukakan oleh Amirullah (2015), program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terkoordinasi, yang dilaksanakan oleh satu atau lebih instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Program ini menjadi dasar pelaksanaan yang mendukung proses implementasi strategi secara menyeluruh.

2. Anggaran (*Budget*)

Anggaran adalah bentuk perencanaan yang merinci biaya yang diperlukan untuk melaksanakan program-program yang telah disusun. Setiap program kerja harus diiringi dengan perhitungan anggaran yang jelas, agar manajemen dapat merencanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kinerja strategi. Anggaran ini juga berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana strategi tersebut dapat direalisasikan dengan sumber daya yang tersedia, serta bagaimana kondisi keuangan mempengaruhi jalannya implementasi strategi. Melalui anggaran yang sistematis, manajemen dapat

memonitor alokasi dan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif, sekaligus menilai apakah strategi berjalan sesuai dengan rencana.

### 3. Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah serangkaian tata cara atau langkah-langkah yang harus diikuti untuk melaksanakan suatu program. Prosedur ini menjelaskan alur atau urutan kerja yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam program. Prosedur yang jelas membantu memastikan bahwa semua langkah dilakukan dengan cara yang terstruktur dan terorganisir. Dengan adanya prosedur kerja yang baik, manajemen dapat memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam implementasi strategi memahami peran dan tugas masing-masing serta dapat

#### d. Implementasi Strategi menurut Utomo

Utomo (1993) menjelaskan bahwa implementasi strategi melibatkan hampir seluruh tahapan dalam proses manajemen, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. Berikut adalah penjelasan dari ketiga tahapan tersebut:

##### 1. Tahap Perencanaan

Setelah strategi dirumuskan, langkah berikutnya adalah menyusun rencana detail untuk mengomunikasikan strategi tersebut kepada pihak-pihak terkait. Informasi mengenai tujuan yang ingin dicapai, menunjuk pihak-pihak yang bertanggung jawab untuk melaksanakan rencana, mengalokasikan sumber daya, dan menetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang membantu pencapaian tujuan adalah bagian dari proses komunikasi ini.

##### 2. Tahap Pengorganisasian

Anggota organisasi harus berbagi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tindakan strategis dan tidak dapat dibebankan kepada satu orang saja. Selain itu, koordinasi dan pengendalian aktivitas serta tanggung jawab yang dialokasikan menjadi penting agar semua komponen dapat berfungsi sesuai dengan perannya.

### 3. Tahap Pengendalian

Fungsi pengendalian berperan penting dalam menilai sejauh mana strategi yang diterapkan mampu mencapai hasil yang diharapkan. Pada proses ini, organisasi perlu merancang sistem pengendalian yang sesuai untuk memantau pelaksanaan strategi, termasuk mengantisipasi perubahan dalam faktor lingkungan yang relevan.

Penelitian ini menggunakan model implementasi strategi menurut Higgins karena peneliti ingin memperoleh deskripsi dan analisis yang mendalam mengenai strategi-strategi yang dilakukan oleh Disdikbud Prov. Lampung dalam meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Model ini dipilih karena mencakup beberapa komponen utama yang relevan, seperti perencanaan integral dan sistem pengendalian; kepemimpinan, motivasi, dan sistem komunikasi; serta manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi. Selain itu juga model implementasi strategi ini lebih mengarah kepada strategi organisasi sektor publik.

#### **2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Implementasi Strategi**

Menurut Heide dalam Heene (2010), terdapat tujuh elemen yang memengaruhi kesuksesan implementasi strategi di suatu organisasi, yaitu:

##### a. Sistem Informasi Organisasi

Informasi harus mengalir di seluruh unit organisasi dengan cara yang relevan dan konsisten agar implementasi strategi dapat berhasil. Tanpa sistem informasi yang memadai, implementasi strategi dapat terganggu.

##### b. Kemampuan Proses Belajar Organisasi

Untuk mengimplementasikan strategi dengan efektif, organisasi tidak hanya memerlukan pemahaman dari seluruh anggotanya, tetapi juga kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung pelaksanaan strategi tersebut.

##### c. Pengalokasian Sumber Daya Secara Menyeluruh

Sumber daya yang memadai dan dialokasikan secara tepat sangat penting bagi keberhasilan strategi. Jika pengalokasian sumber daya tidak optimal, terutama dalam mendukung kebutuhan spesifik strategi, implementasi dapat terhambat.

d. Struktur Organisasi yang Jelas

Struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi strategi. Hal ini tercapai melalui pengaruhnya terhadap aliran informasi, sistem pemantauan, dan prosedur pengambilan keputusan yang efektif.

e. Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Dedikasi anggota organisasi menjadi faktor kunci keberhasilan strategi. Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen individu dan partisipasi dalam proses implementasi.

f. Pengaruh Politik dalam Organisasi

Jika individu atau kelompok dalam organisasi merasa bahwa strategi tersebut mengurangi kekuasaan atau status, cenderung menghambat pelaksanaan strategi. Oleh karena itu, pengelolaan dinamika politik di dalam organisasi sangat penting untuk mendukung implementasi strategi.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup sistem nilai, pola perilaku, dan sistem kognitif yang ada dalam organisasi. Jika strategi yang diusulkan tidak sesuai dengan budaya organisasi, penolakan terhadap strategi tersebut akan muncul dan menghambat implementasi secara efektif.

#### **2.4.4 Indikator Keberhasilan Implementasi Strategi**

Mempersiapkan segenap proses implementasi diperlukan agar sebuah rencana dapat diimplementasikan dengan sukses. Semacam basis pertahanan untuk strategi harus dipersiapkan sebelumnya. Beaudan dalam Heene (2010) menegaskan bahwa para manajer dapat berhasil menjalankan strategi baru jika fokus pada tiga tuntutan implementasi

a. Kejelasan Persepsi = Interpretasi + Penerimaan

Memastikan bahwa makna sebuah strategi jelas adalah langkah pertama untuk mencapai pemahaman bersama. Implementasi hampir tidak mungkin dilakukan jika rencana tersebut tidak dipahami dengan baik oleh masyarakat umum. Proses memperjelas makna strategi melibatkan dua aspek utama: interpretasi dan penerimaan. Oleh sebab itu, manajer harus memastikan setiap individu dalam organisasi memiliki interpretasi yang seragam mengenai strategi tersebut. Selain itu, individu yang terlibat perlu menerima dan mematuhi strategi yang telah dirancang. Strategi yang dianggap tidak realistis oleh para partisipannya akan sulit melewati proses transisi dari tahap perumusan menuju implementasi.

b. Keterkaitan Kolektif = Partisipasi + Kompetensi

Langkah berikutnya adalah membangun hubungan antara strategi dan setiap partisipan secara individu. Hubungan ini mendorong partisipasi aktif dari masing-masing individu. Ketika kepercayaan diri tumbuh, individu akan merasa memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan strategi dengan efektif dan efisien. Keterkaitan yang erat antara strategi dan partisipan menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi.

c. Keteguhan Tekad = Fleksibilitas + Ritme

Proses implementasi strategi memerlukan fleksibilitas di seluruh tingkatan organisasi. Ketidakterdugaan dalam pelaksanaan strategi sering kali menyulitkan evaluasi terhadap tingkat kerja keras yang diperlukan. Penentuan ritme yang tepat untuk menjalankan strategi secara optimal juga dipengaruhi oleh hal ini. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang dinamis sangat penting. Menemukan pola kerja yang efektif membantu menjaga konsistensi dalam implementasi strategi.

## 2.5 Tinjauan tentang Anak Berkebutuhan Khusus

Anak berkebutuhan khusus adalah anak yang memiliki kebutuhan unik, baik permanen maupun sementara, yang memerlukan layanan pendidikan yang lebih intensif. Istilah lain yang sering digunakan untuk menggambarkan anak-anak tersebut antara lain penyandang disabilitas, anak cacat, anak dengan karakteristik tertentu, atau bahkan "si unik." Anak berkebutuhan khusus (*special needs children*) sering diartikan sebagai anak yang mungkin mengalami perkembangan lambat atau gangguan tertentu, sehingga tidak mampu mencapai keberhasilan di sekolah seperti anak-anak pada umumnya.

Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Desiningrum (2016), anak yang memiliki keterbatasan fisik, mental-intelektual, sosial, atau emosional cenderung mengalami tantangan yang lebih besar dalam pertumbuhan dan perkembangannya dibandingkan anak seusianya. Istilah "anak berkebutuhan khusus" digunakan untuk menggambarkan anak-anak yang menghadapi kesulitan belajar atau ketidakmampuan yang membuat proses pendidikan menjadi lebih sulit dibandingkan dengan anak lain pada tahap perkembangan yang sama (Thompson, 2014).

Perbedaan karakteristik ABK memengaruhi proses dalam memperoleh pendidikan. Pendidikan bagi ABK bertujuan membantu mencapai kedewasaan yang optimal. Hal ini memerlukan perlakuan dan penanganan khusus sesuai dengan tahapan perkembangan. Bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan ABK sangat diperlukan untuk mendukung perkembangan ABK secara optimal.

## 2.6 Tinjauan tentang Peran Pendidikan Khusus

Partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar kerja di Indonesia telah mendapatkan payung hukum melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Dalam Pasal 53 disebutkan bahwa perusahaan di sektor swasta diwajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit satu persen dari jumlah seluruh karyawannya, sedangkan di sektor publik ditetapkan sebesar dua persen. Kebijakan ini menunjukkan komitmen negara dalam menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Meskipun demikian, realitas di lapangan masih menunjukkan bahwa keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja belum optimal dan cenderung memprihatinkan, baik dari segi jumlah maupun kualitas penempatan kerja.

Kondisi tersebut mencerminkan adanya persoalan mendasar terkait kesiapan penyandang disabilitas untuk bersaing dalam dunia kerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran pendidikan khusus dalam membekali ABK dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pendidikan khusus tidak hanya berperan dalam membentuk karakter, tetapi juga membekali ABK dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan industri. Dalam era globalisasi yang menuntut kompetensi tinggi, ABK harus dipersiapkan agar mampu bersaing dan bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis (Darman, 2017).

Oleh karena itu, institusi pendidikan khusus, khususnya SLB, diharapkan dapat menyelenggarakan pelatihan keterampilan praktis yang sesuai dengan potensi dan minat peserta didik. Dinas Pendidikan berperan penting dalam merancang strategi peningkatan kualitas layanan pendidikan khusus melalui dukungan kebijakan, pelatihan tenaga pendidik, serta kolaborasi dengan berbagai pihak. Keberhasilan pengembangan kompetensi ABK menuju dunia kerja memerlukan sinergi antara sekolah, pemerintah, dan dunia usaha (Susianita & Riani, 2024).

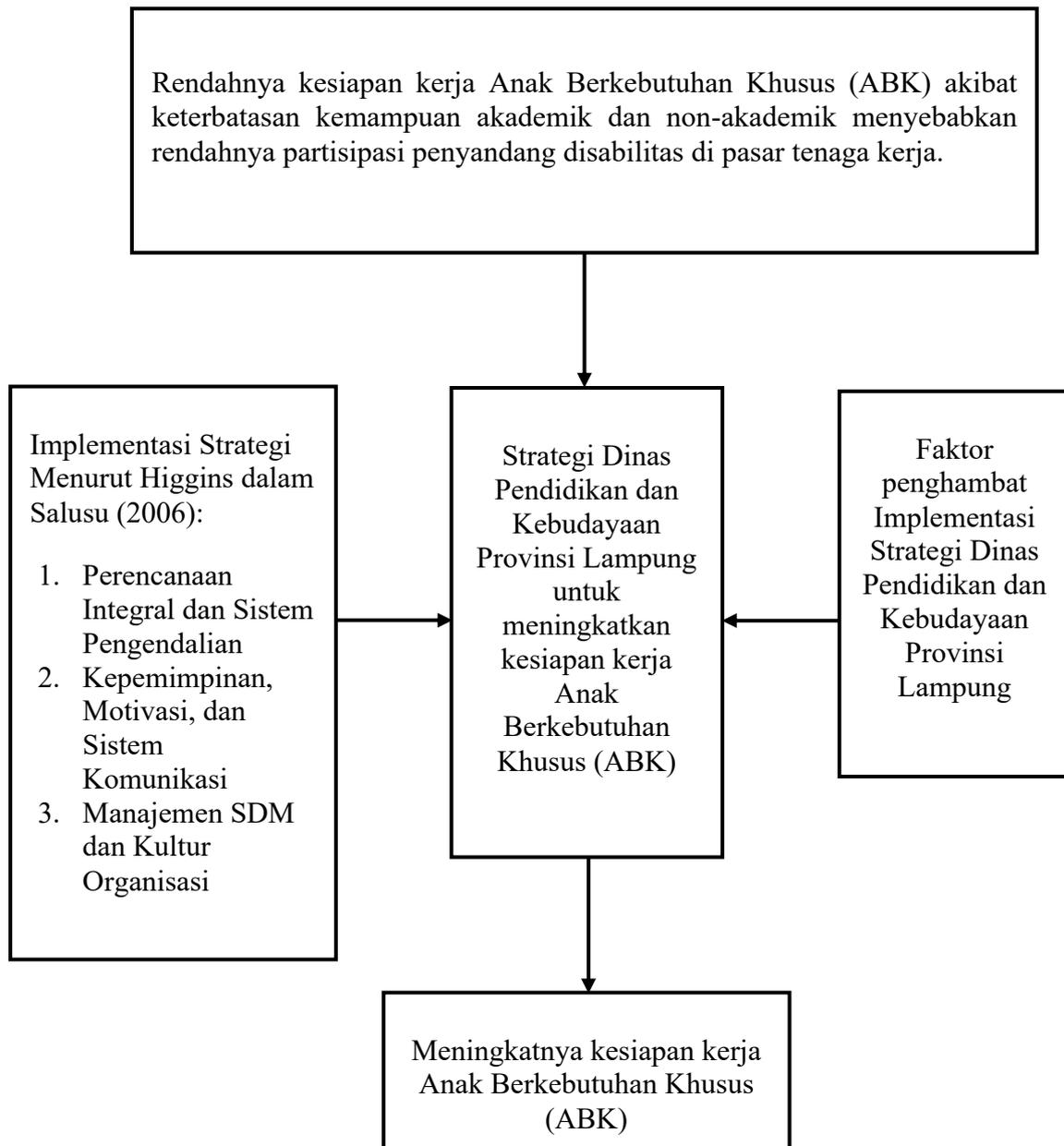
## **2.7 Kerangka Pikir**

Pendidikan memegang peranan penting dalam membekali Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia

kerja. Meski demikian, keterbatasan kemampuan akademik dan non-akademik yang dimiliki ABK menghambat kesiapan kerja mereka, sehingga berdampak pada rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

Disdikbud Prov. Lampung memegang tanggung jawab strategis untuk mempersiapkan ABK agar siap menghadapi dunia kerja dengan menjamin pendidikan yang tepat. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pendidikan khusus, Disdikbud Prov. Lampung telah merumuskan berbagai strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja ABK. Strategi ini bertujuan menciptakan pendidikan yang terarah, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan kepercayaan diri ABK untuk berkontribusi di pasar tenaga kerja.

Untuk melaksanakan strategi tersebut, Disdikbud Prov. Lampung mengacu pada model implementasi strategi menurut Higgins, yang melibatkan perencanaan integral, sistem pengendalian, kepemimpinan, motivasi, dan manajemen sumber daya manusia. Dengan pendekatan ini, diharapkan program-program yang dirancang dapat berjalan secara efektif dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana implementasi strategi ini berjalan, serta mengidentifikasi faktor penghambat yang dihadapi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesiapan kerja ABK.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

*Sumber: Diolah Peneliti, 2024*

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih tipe penelitian ini untuk menggambarkan strategi yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Data yang dikumpulkan meliputi hasil wawancara, dokumen, catatan lapangan, gambar, dan informasi dari berbagai informan yang relevan. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi alami dengan teknik triangulasi untuk memastikan validitas data. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dari fenomena yang terjadi berdasarkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan deskripsi rinci mengenai strategi dinas dalam mempersiapkan ABK menghadapi pasar tenaga kerja.

#### **3.2 Fokus Penelitian**

Masalah penelitian harus berpusat pada sebuah fokus yang jelas. Penetapan fokus dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan batasan dalam proses pengumpulan data, sehingga dengan adanya pembatasan tersebut, peneliti dapat lebih terarah dalam memahami masalah yang menjadi objek penelitian. Penentuan fokus didasarkan pada kebaruan informasi yang dapat diperoleh dari lapangan, yang bertujuan untuk memperluas dan memperdalam

pemahaman tentang situasi sosial yang dikaji (Sugiyono, 2017). Fokus dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja melalui:

1. Pelaksanaan strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung untuk meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Strategi ini menggunakan model implementasi strategi menurut Higgins dalam Salusu (2006), yang mencakup tiga komponen utama, yaitu:
  - a. Perencanaan integral dan sistem pengendalian yang meliputi perencanaan antara (program-program yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung) dan perencanaan operasional (prosedur dan anggaran yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung).
  - b. Kepemimpinan, motivasi, dan sistem komunikasi yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
  - c. Manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Hambatan yang ditemui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melaksanakan kegiatan pengumpulan data yang relevan. Moleong (2007) menyatakan bahwa lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti mengobservasi fenomena atau peristiwa di lapangan untuk mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan realitas. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, yang beralamat di Jl. Drs. Warsito No.72, Sumur Putri, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Provinsi Lampung dalam mengimplementasikan strategi yang bertujuan meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Data adalah dasar untuk analisis dan pengambilan keputusan dalam penelitian dan dapat berbentuk kata-kata, angka, atau citra. Sumber data penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti disebut sebagai data primer. Data ini terdiri dari kejadian-kejadian yang berkaitan dengan topik penelitian serta pernyataan dan perbuatan informan. Data primer sangat penting karena mencerminkan pengalaman langsung dan perspektif individu atau kelompok yang terlibat dalam strategi yang mendukung kesiapan ABK untuk menghadapi pasar tenaga kerja. Wawancara mendalam dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam studi ini, sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan wawasan yang lebih rinci tentang implementasi strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

2. Data sekunder

Data yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya dikenal sebagai data sekunder, dan digunakan untuk melengkapi analisis data primer. Data ini biasanya berupa dokumen tertulis seperti laporan, kebijakan, atau hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kesiapan kerja ABK. Pada penelitian ini, data sekunder memberikan konteks serta informasi tambahan yang diperlukan untuk memahami kontribusi strategi tersebut terhadap peningkatan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menjadi salah satu langkah penting dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data yang relevan dan dapat menjawab permasalahan penelitian. Agar data yang dikumpulkan benar, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, diperlukan penerapan teknik pengumpulan data yang tepat. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan meliputi:

#### 1. Observasi

Proses mengamati subjek penelitian secara metodis untuk mengumpulkan data yang relevan disebut observasi. Nasution, seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa observasi adalah dasar dari semua penelitian karena para ilmuwan sangat bergantung pada data yang dikumpulkan dari pengamatan langsung terhadap dunia nyata. Pada penelitian ini, observasi dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung untuk memahami strategi yang dilakukan dalam mendukung kesiapan dan meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Observasi juga dilakukan di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Provinsi Lampung untuk melihat bagaimana strategi yang dirancang oleh dinas tersebut diterapkan. Pengamatan mencakup visi, misi, program, sumber daya yang digunakan, tantangan yang dihadapi, serta implementasi strategi di lingkungan sekolah guna mendukung partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja.

#### 2. Wawancara

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ketika peneliti perlu melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah penelitian atau mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dari responden, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Laporan diri, yang mewakili pengetahuan dan pendapat individu responden, adalah dasar dari wawancara. Peneliti dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman partisipan terhadap peristiwa atau fenomena tertentu dengan melakukan wawancara. Informan atau responden yang dianggap memenuhi syarat untuk menjawab

pertanyaan penelitian, terutama yang berkaitan dengan strategi yang digunakan oleh Disdikbud Prov. Lampung, diwawancarai untuk penelitian ini.

Adapun daftar informan yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Informan Penelitian**

No	Institusi	Nama Informan
1	Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus Disdikbud Prov. Lampung	Dra. Suslina Sari, M.M
2	Staf Ahli dan Operator Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus Disdikbud Prov. Lampung	Zhorfan Fikri, S.Sos
3	Staf Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus Disdikbud Prov. Lampung	Dwi Apriyanti, S.Pd
4	Kepala SLBN PKK Provinsi Lampung	Linda Kurnia Sari, S.Pd
5	Guru SLBN PKK Provinsi Lampung	Bu Suharni
6	Guru SLBN PKK Provinsi Lampung	Bu Amrina
7	Guru SLBN PKK Provinsi Lampung	Bu Sagita
8	Wali Siswa SLBN PKK Provinsi Lampung	Bu Siti
9	Wali Siswa SLBN PKK Provinsi Lampung	Bu Rina
10	Siswa SLBN PKK Provinsi Lampung	Elga

*Sumber : Diolah Peneliti, 2025*

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa karya-karya tertulis, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang yang digunakan sebagai pelengkap dari metode wawancara dan observasi. Arsip dan foto-foto yang berkaitan dengan strategi yang digunakan oleh Disdikbud Prov. Lampung termasuk dalam dokumentasi untuk penelitian ini.

Berikut adalah dokumen yang diperoleh di lokasi penelitian:

**Tabel 5. Dokumen yang diperoleh dilokasi penelitian**

No	Dokumentasi	Substansi
1	Rencana Strategis Disdikbud Prov. Lampung	Landasan Pembahasan sasaran strategis peningkatan kualitas pendidikan khusus.
2	Buku Data Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2023	Jumlah Tenaga Kerja disabilitas di Provinsi Lampung tahun 2023
3	Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi	Gambaran umum Disdikbud Prov. Lampung
4	Pedoman Bantuan Operasional Sekolah Kinerja Sekolah Prestasi Tahun 2024	Keluaran program
5	Foto Kegiatan program	Pelaksanaan Program

*Sumber : Diolah Peneliti, 2025*

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), analisis data adalah tindakan mengumpulkan dan mengatur informasi secara metodis dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen. Data harus dikategorikan, unit-unit data harus dijelaskan, pola harus disusun, informasi kunci harus dipilih, dan kemudian menarik kesimpulan yang dapat dipahami oleh peneliti dan orang lain. Penelitian ini menggunakan tahapan analisis data kualitatif yang disusun oleh Miles dan Huberman sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017):

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses merangkum, memilih, dan memfokuskan data pada poin-poin penting sambil menghilangkan informasi yang tidak relevan. Data yang telah direduksi membantu peneliti untuk memahami gambaran besar serta mempermudah pengumpulan data lanjutan. Langkah ini juga menyederhanakan data ke dalam bentuk tulisan yang siap dianalisis lebih lanjut.

## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, foto, atau gambar sesuai konteks penelitian. Penyajian ini membantu peneliti memahami data secara keseluruhan dan memperjelas hasil analisis.

## 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tahap akhir analisis data kualitatif adalah menyusun kesimpulan berdasarkan pola, tema, atau hubungan yang ditemukan dalam data. Peneliti mengintegrasikan hasil wawancara dan dokumentasi untuk menyusun temuan utama penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data adalah tolak ukur untuk memastikan validitas data yang diperoleh dalam suatu penelitian. Moleong (2007) menjelaskan bahwa untuk menetapkan keabsahan data dalam penelitian kualitatif, terdapat beberapa persyaratan yang perlu dipenuhi melalui pemeriksaan data dengan kriteria berikut:

#### a. Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Derajat kepercayaan bertujuan menggantikan konsep validitas internal. Kriteria ini memastikan bahwa proses penelitian dilakukan secara mendalam, sehingga tingkat kepercayaan terhadap temuan dapat tercapai. Peneliti harus menunjukkan bahwa temuan tersebut benar-benar sesuai dengan realitas di lapangan. Untuk menguji derajat kepercayaan ini, beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah:

#### 1. Triangulasi

Triangulasi adalah salah satu cara utama dalam menguji kredibilitas data, yaitu dengan memverifikasi dan membandingkan data yang diperoleh melalui berbagai pendekatan. Triangulasi mencakup tiga jenis, yaitu:

##### a) Triangulasi Sumber

Pengujian kredibilitas data dilakukan dengan memeriksa dan

membandingkan data dari berbagai sumber. Data dari beberapa sumber tidak dihitung rata-rata seperti dalam penelitian kuantitatif, melainkan dideskripsikan secara mendalam untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, atau informasi spesifik dari masing-masing sumber. Setelah itu, kesimpulan yang diperoleh dari analisis data tersebut akan dimintakan kesepakatan dengan sumber data terkait untuk memastikan keakuratannya.

#### b) Triangulasi Teknik

Dalam triangulasi teknik, data dari sumber yang sama diuji dengan menggunakan beberapa metode atau teknik yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Jika hasil dari berbagai teknik tersebut berbeda-beda, maka peneliti perlu melakukan diskusi mendalam dengan sumber data atau mencari informasi tambahan untuk memastikan kejelasan dan konsistensi datanya.

#### c) Triangulasi Waktu

Waktu pengumpulan data juga memengaruhi kredibilitasnya. Pengecekan data dapat dilakukan pada waktu atau situasi yang berbeda. Jika hasilnya tetap konsisten, maka data tersebut dapat dianggap lebih kredibel.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan digunakan untuk menguji keabsahan data dengan cara membandingkan dan mengecek data yang diperoleh dari berbagai sumber. Data dapat diverifikasi dengan melakukan wawancara kepada beberapa narasumber yang berbeda untuk mendapatkan perbandingan dan memastikan konsistensi informasi yang diperoleh.

## 2. Kecukupan Referensial

Dalam kecukupan referensial, peneliti mengumpulkan berbagai bahan pendukung, seperti catatan lapangan, rekaman wawancara, dan dokumen lainnya, untuk dijadikan referensi dalam menganalisis dan

menafsirkan data. Referensi ini digunakan untuk menguatkan validitas temuan selama proses penelitian berlangsung.

b. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan mengacu pada sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan di konteks atau tempat lain. Untuk memastikan keteralihan, peneliti menyajikan deskripsi hasil penelitian secara rinci, jelas, dan teliti mengenai konteks lokasi penelitian. Dengan demikian, pembaca dapat mengevaluasi apakah hasil penelitian tersebut relevan dan dapat diaplikasikan pada situasi atau tempat lain dengan konteks yang serupa.

c. Kebergantungan (*Dependability*)

Kebergantungan berkaitan dengan konsistensi proses penelitian. Pengujian dependabilitas dilakukan dengan memeriksa seluruh tahapan penelitian, mulai dari perencanaan hingga pelaporan. Penelitian yang tidak melalui proses lapangan tetapi menghasilkan data, misalnya, dianggap tidak *dependable*. Untuk menjamin kebergantungan, peneliti secara berkala mendiskusikan setiap langkah penelitian, termasuk analisis dan hasilnya, dengan dosen pembimbing atau ahli terkait.

d. Kepastian (*Confirmability*)

Kepastian berhubungan dengan objektivitas penelitian. Konfirmabilitas bertujuan memastikan bahwa hasil penelitian tidak dipengaruhi oleh bias pribadi peneliti dan sepenuhnya didasarkan pada data yang diperoleh dari lapangan. Uji ini dilakukan dengan melibatkan sejawat, dosen pembimbing, serta pembahas dalam seminar terbuka. Proses ini memastikan bahwa hasil penelitian telah disepakati secara objektif oleh pihak-pihak terkait, sehingga temuan menjadi lebih valid.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, yang dianalisis menggunakan teori implementasi strategi menurut Higgins, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disdikbud Prov. Lampung memiliki strategi dalam meningkatkan angka partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Strategi yang dimiliki Disdikbud Prov. Lampung adalah peningkatan kualitas layanan pendidikan khusus. 1) Strategi ini dirumuskan ke dalam berbagai program, meliputi program pembinaan minat bakat dan kreativitas siswa. Program ini mencakup kegiatan konkret seperti pelatihan keterampilan, pengajaran mata pelajaran Program Kebutuhan Khusus, pameran karya, penyediaan ruang pemasaran khusus, serta kegiatan magang. Selain itu, terdapat pula program pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan bagi guru SLB. Setelah program dilaksanakan, Disdikbud Prov. Lampung menerapkan sistem pengendalian melalui *monitoring* langsung ke SLB dan pelaporan berupa RTL untuk menilai capaian serta memberikan tindak lanjut secara berkelanjutan. Program-program tersebut didanai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Disdikbud Prov. Lampung telah bersifat menyeluruh dan terintegrasi. 2) Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan ditunjukkan melalui

gaya kepemimpinan partisipatif. Pimpinan selalu memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai dan juga guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu, pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, baik secara internal maupun eksternal, melalui sistem komunikasi yang terstruktur.

3) Manajemen sumber daya, terlaksana melalui proses rekrutmen, penempatan serta pengembangan SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensi, serta penerapan kultur organisasi yang kolaboratif dan responsif, dengan penekanan pada komunikasi antarpegawai maupun dengan pihak eksternal.

2. Terdapat beberapa kendala yang menjadi faktor penghambat bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, antara lain:
  1. Terbatasnya ketersediaan dana pendukung yang belum dapat dialokasikan secara berkala. Hal ini menghambat pengembangan program pelatihan, penyediaan fasilitas pendukung, serta pengadaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh ABK.
  2. Belum adanya kolaborasi yang terorganisir antara Disdikbud Prov. Lampung dengan dunia usaha dalam penyaluran lulusan SLB ke dunia kerja. Saat ini, kerja sama yang terjalin belum mencakup mekanisme penyaluran tenaga kerja secara resmi dan berkelanjutan.
  3. Belum tersedia sistem pendataan lulusan SLB yang telah bekerja serta pengukuran yang terstruktur untuk menilai peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan. Ketiadaan sistem ini menyulitkan evaluasi program secara menyeluruh dan menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan khusus secara berkelanjutan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah Provinsi Lampung perlu mengalokasikan dana secara rutin dan berkelanjutan untuk program-program yang mendukung kesiapan kerja Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Selain itu, Pemprov dapat menggandeng perusahaan swasta melalui skema Corporate Social Responsibility (CSR) yang diatur oleh peraturan daerah, guna meningkatkan pendanaan dan penyediaan fasilitas pelatihan serta sarana-prasarana yang dibutuhkan oleh ABK.
2. Disdikbud Prov. Lampung perlu menginisiasi perjanjian kerja sama resmi dengan dunia usaha, seperti perusahaan dan pelaku usaha yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas, untuk membangun mekanisme penyaluran lulusan SLB secara terstruktur melalui skema rekrutmen khusus. Dengan langkah ini, Disdikbud Prov. Lampung dapat memastikan keterlibatan aktif dunia usaha dalam mendukung partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja secara lebih efektif dan berkelanjutan
3. Disdikbud Prov.Lampung perlu mengembangkan sistem pendataan lulusan SLB yang telah bekerja serta pengukuran yang terstruktur untuk menilai peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan, guna mendukung evaluasi program dan peningkatan mutu pendidikan khusus secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, S. (2011). *Strategic Manajemen for Education Management* (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan). Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. (2015). *Manajemen strategi: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ardi, M., & Meidiasari, T. R. (2020). Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas berkaitan dengan pemberian pendidikan dasar di Kota Balikpapan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 269-288.
- Astuti, R. F., & Putri, K. A. (2024). Peran Pendidikan Inklusif: Strategi dan Tantangan dalam Penghapusan Diskriminasi terhadap Anak-Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 8(2), 109-119.
- Ayuning, A., Pitaloka, P., Fakhiratunnisa, S. A., & Ningrum, T. K. (2022). Konsep dasar anak berkebutuhan khusus. *MASALIQ: Jurnal Pendidikan dan Sains*, 2(1). <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/masaliq>
- Belva, S. P., Lutvia, A. H., & Yusuf, T. H. (2024). Teknologi pendidikan: Efektivitas penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi di era digitalisasi. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 4(1), 19–28. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v4i1.2702>
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan generasi emas Indonesia tahun 2045 melalui pendidikan berkualitas. *Jurnal Edik Informatika*, 3(2), 73–87. <https://doi.org/10.22202/ei.2017.v3i2.1320>
- David, F. R. (2011). *Strategic management: Concepts and cases*. Pearson.
- Desiningrum, D. R. (2016). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Psikosain.
- Erawati, I. L. (2016). *Pendidikan Karakter Bangsa Pada Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Pendidikan Inklusif* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG). <https://doi.org/10.23960/jss.v4i1.2016>
- Febrian, M. Alan. 2018. *Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam Melestarikan Bahasa dan Aksara Lampung*. Skripsi Administrasi Negara, FISIP Universitas Lampung.

- Handyka, M. A. N. (2023). Transformasi pendidikan: Strategi inovatif dalam peningkatan partisipasi sosial untuk membangun masyarakat yang inklusif dan berdaya saing. *JECTH: Journal Economy, Technology, Social and Humanities*, 1(1).
- Hayumuti. (2022). Integrasi teknologi dalam pendidikan: Perspektif industri 4.0. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2).
- Heene, A., & dkk. (2010). *Manajemen strategik keorganisasian publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2003). *Manajemen strategi* (Edisi II). Yogyakarta: Andi.
- Ifada, A. N. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Penyandang Disabilitas Binaan Forum Komunikasi Difabel Cirebon (FKDC)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Ishartiwi, O. (2013). *Pembelajaran keterampilan untuk pemberdayaan kemandirian anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: UNY Press.
- Jauch, L. R., & Glueck, W. F. (2005). *Manajemen strategi dan kebijakan perusahaan* (Edisi ke-2). Jakarta: Erlangga.
- Mintzberg, H. (1994). *The fall and rise of strategic planning*. Free Press.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutugi, J., & Oketch, M. (2018). Financing Inclusive Education for Children with Disabilities in Low-Income Countries: A Case Study of Kenya and Uganda. *Journal of International Inclusive Education*, 22(1), 84-100.
- Nurhasanah, N., Sa'adah, N., & Wita, G. (2022). Upaya Mengembangkan Kreatifitas dan Keterampilan dalam Menunjang Karir Siswa SMA di SLB G Daya Ananda. *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*, 8(1), 47-54. <https://doi.org/10.15548/atj.v8i1.3423>
- Purwanto, E., Hermanto, Sukinah, & Harahap, F. (2015). *Pengembangan panduan dan pelatihan bimbingan karir berbasis kewirausahaan untuk siswa berkebutuhan khusus*. Laporan penelitian unggulan UNY tahun ke-1. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, M. A. (2017). Dimensi sosial tenaga kerja penyandang disabilitas usaha kecil menengah (UKM) "Tiara Handicraft." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1), 1-26.
- Rifaldy, Muhammad Rizqan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Malang (Studi Kasus Pegawai yang

Bekerja di BPJS Kesehatan Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol. 6, No. 1

- Rochmawati, A. E., & Sonhaji, S. (2016). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1-20.
- Rosalina, R., & Setiyowati, N. (2024). Stigma penyandang disabilitas dalam bekerja di Indonesia: Literature review. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 7(3). <https://doi.org/10.56338/jks.v7i3.4669>
- Saadah, N., & Harsiwi, N. E. (2024). Analisis Fasilitas Dan Ekstrakurikuler Siswa Di SLB Negeri Keleyan. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)*, 2(2), 213-224.
- Salusu, J. (2006). *Pengambilan keputusan strategik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sholihah, I. (2016). Kebijakan baru: Jaminan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. *Sosio Informa*, 2(2), 166–184. <https://doi.org/10.33007/inf.v2i2.256>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobarna, C., Mahmud, E. Z., & Afsari, A. S. (2018). Pendidikan seni budaya dan keterampilan bagi siswa berkebutuhan khusus. *Metahumaniora*, 8(2), 213–222. Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Padjadjaran. <https://doi.org/10.24198/metahumaniora.v8i2.20697>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan sebagai kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda ke dunia kerja di era globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1-12.
- Taufiqurokhman. (2016). *Manajemen strategik*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Thompson, J. (2014). *Memahami anak berkebutuhan khusus*. Jakarta: Erlangga.
- Utomo, H. (1993). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Gunadarma.
- Yulianti, D. (2018). *Buku ajar manajemen strategi sektor publik*. Jakarta: Pusaka Media.
- Yunus, Eddy. 2016. *Manajemen Strategis*. Ed. Eddy Yunus. Surabaya: Andi.

**Sumber Lainnya:**

Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Statistik penyandang disabilitas di Indonesia*. <https://www.bps.go.id/id> pada tanggal 14 Oktober 2024.

Buku Data Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2023.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2024.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Data pokok pendidikan (Dapodik) semester ganjil tahun 2024/2025. Diakses dari <https://dapo.kemdikbud.go.id> pada tanggal 14 Oktober 2024.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional