

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Hak asasi manusia merupakan hak yang semestinya ada dan sudah ada serta akan selalau ada bersama dengan adanya manusia itu, hak tersebut tidak bisa dikurangi ataupun ditambah oleh siapapun, setiap orang harus menghormati menghargai dan melindungi hak itu. Sama halnya dengan manusia normal lainnya masyarakat dengan disabilitas juga memiliki hak azasi yang menjaminkannya untuk mendapatkan haknya sebagai warga negara sebagai manusia yang butuh dihargai dan mendapatkan pekerjaan untuk melanjutkan kehidupannya.

Indonesia mengakui penyandang disabilitas adalah benar warga negara Indonesia yang berhak atas kedudukan derajat setara dalam hukum pemerintahan dan diberikan hak yang seluas-luasnya dalam melakukan aksesibilitas terhadap fasilitas dan pelayanan publik termasuk hak dalam ketenagakerjaan. Semua hak disabilitas diatur dalam UU No. 8/2016 yang khusus membahas Penyandang Disabilitas.

Melihat pada Pasal 1 ayat (1) UU No 8/2016 disebutkan “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kelamahan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik yang beimplikasi pada terganggunya interaksi dan

partisipasi dalam kegiatan sehari-hari dalam jangka waktu yang lama dan mengganggu efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak". Menurut umur penyandang disabilitas dibagi menjadi 2 yaitu, Anak Dengan Kedisabilitas (ADK) dan penyandang disabilitas dewasa. Anak Dengan Kedisabilitas (ADK) adalah seseorang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Sedangkan penyandang disabilitas dewasa adalah seseorang yang mempunyai kelainan fisik atau mental berusia 18 (delapan belas) tahun keatas.

Adapun jenis penyandang disabilitas berdasarkan UU Nomor 8 tahun 2016 antara lain:

- a. Penyandang disabilitas fisik : terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegia, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta & orang kecil.
- b. Penyandang disabilitas Intelektual : terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata antara lain, lambat belajar, disabilitas grahita & down syndrom.
- c. Penyandang disabilitas mental: terganggunya fungsi pikir, emosi & perilaku, antara lain : Psikologi dan disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial.

- d. Penyandang disabilitas Sensorik : terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, rungu, dan/atau wicara.
- e. Penyandang disabilitas ganda : mental dan fisik

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) menyatakan dari 21 juta atau 8,6 persen dari jumlah penduduk Indonesia mengalami disabilitas, dari angka 21 juta jiwa itu baru 10 persen yang masuk dunia kerja. Serta, Direktur ketenagakerjaan badan perencanaan pembangunan nasional (Bappenas) Mahatmi Parwintasari menyebutkan bahwa dibandingkan dengan tenaga kerja nondisabilitas partisipasi penyandang disabilitas dalam sektor formal di Indonesia masih sangat sedikit yaitu hanya 46 persen sedangkan nondisabilitas yaitu sebesar 71 persen. Perbandingan ini sangat jauh bahkan disebutkan sebanyak 65,54% penyandang disabilitas kategori sedang di Indonesia mendominasi bekerja pada sektor informal, sedangkan penyandang disabilitas berat yang bekerja pada sektor informal mencapai 75,8%. fakta ini disampaikan oleh mahatma pada acara temu inklusi pada 10 november 2020. Minimnya partisipasi penyandang disabilitas menurut mahatma disebabkan oleh ketersediaan lapangan kerja bagi difabel yang lebih banyak di sektor pelayanan dan jasa, dibanding sektor industri, lebih lanjut disebutkan hanya 11 (sebelas) persen dari tenaga kerja disabilitas yang berpartisipasi dalam sektor industry, pemicu utama dari kesenjangan ini yakni kesenjangan sosial, kurang tersedianya aksesibilitas di lingkungan kerja & pelatihan pendidikan yang tidak inklusif.

Jumlah disabilitas kota Semarang adalah yang paling tinggi dibandingkan dengan kota-kota lain di Jawa Tengah yaitu 5.712 orang dan peringkat kedua kota Surakarta yakni 2.004 jiwa pada tahun 2019. Jumlah 5.712 bukan jumlah yang sedikit, disabilitas kota Semarang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

PD Kota Semarang Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	2.921	51,13%
Wanita	2.790	48,84%
Total	5.712	100%

Sumber: Dinas sosial dan TAD Kota Semarang, 2019.

Pada tabel 1.1 diketahui jumlah Penyandang Disabilitas dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibanding dengan disabilitas wanita tetapi selisihnya tidak terlalu signifikan. Jenis penyandang cacat yang terdapat di Kota Semarang juga beragam seperti cacat fisik: Rungu/pendengaran, Netra/penglihatan, Wicara/keterbatasan berbicara dan daksa atau cacat tubuh. Selain cacat fisik juga terdapat cacat mental: Retardasi atau Tuna Grahita dan Eks Psikotik. Terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

PD berdasarkan ragam Kedisabilitas di Kota Semarang 2019

Ragam kedisabilitas	Jumlah	Persentase
fisik	2268	39,70%
Sensorik	1328	23,24%
Mental	832	14,56%
Intelektual	1009	17,66%
Disabilitas ganda	275	4,81%
Total	5.712	100%

Sumber data: Dinsos Kota Semarang

Pada tabel 1.2 telah menunjukkan disabilitas Kota Semarang didominasi oleh penyandang disabilitas tubuh atau fisik yang disebabkan oleh berbagai penyebab. Penyandang disabilitas tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab melainkan disebabkan oleh beberapa penyebab antara lain: penyakit, Bawaan lahir, Kecelakaan/bencana alam, Tekanan hidup/Stres, Kurang Gizi serta Penyakit kusta. Selain itu penyandang disabilitas di kota semarang didominasi oleh disabilitas dewasa terlihat pada table berikut :

Tabel 1.3
Penyandang Disabilitas Berdasarkan Usia 2019

Usia	Jumlah	Persentase
Anak	1123	19,66%
Dewasa	4585	80,26%
Total	5.712	100%

Sumber data : Dinas sosial Kota Semarang

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas desawa mendominasi penyandang disabilitas di Kota Semarang, dengan kata lain ketersediaan lapangan kerja semakin urgent karena kebanyakan dari mereka sudah memasuki usia kerja.

Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan pergub no 11 tahun 2017 tentang bagaimana pelaksanaan perda No. 11/2014 sudah seharusnya menjadi landasan pemerintah Pemerintahan Kota Semarang berkomitmen penuh untuk lebih peduli penyandang disabilitas. Akan tetapi pada kenyataannya dilihat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa masih banyak perusahaan yang belum maksimal dalam memenuhi aksesibilitas kesempatan kerja yang merupakan hak pencari kerja difabel. Hal tersebut secara umum juga dapat dilihat karena kurangnya pemahaman dan pengetahuan serta kepedulian pelaksana atau pemimpin negara sebagai pembuat kebijakan (policy maker) maupun pemilik atau pengelola perusahaan pada rujukan aksesibilitas penyandang disabilitas serta minimnya pengetahuan masyarakat penyandang

disabilitas yang berarti mereka warga negara (citizen) yang berakibat pada hak-hak mereka menjadi terabaikan. Fakta ini dapat dilihat pada data diskopumkm.semarang kota serta seksi Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, pada tahun 2019 terdapat 16.610 perusahaan, terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4

Jumlah Perusahaan di Kota Semarang tahun 2019

Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Usaha Mikro	16.164	97,31 %
Industri Besar & Sedang	446	2,67%
Total	16.610	100%

Sumber : diskopumkm.semarangkota.go.id dikelola

Pada praktiknya dari 16.610 jumlah perusahaan yang ada di Kota Semarang menunjukkan belum terpenuhinya kuota bagi penyandang disabilitas secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari data perusahaan yang diberikan penghargaan oleh Pemprov Jawa Tengah bagi setiap perusahaan yang memenuhi kuota disabilitas bekerja di perusahaannya yakni min 1 persen dari jumlah pegawai. Seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5**Data Perusahaan diberikan penghargaan oleh Pemprov Jateng**

No	Kab/Kota	Perusahaan	Sektor	Jumlah Pekerja	Jumlah pekerja disabilitas
1	Boyolali	PT. Primayuda Mandirijaya	Pemintalan	1433	20
2.	Jepara	PT. Karindo Makmur Jaya	Industri Tas	5431	60
3.	Jepara	PT. Samwon Busana Indonesia	Garment	1683	14
4.	Banyumas	Pabrik Plastik setia Kawan	Indutri Plastik	636	9
5.	Kab. semarang	PT. Semarag Garment	Garment	2543	25
6.	Sragen	PT, Sumber Jaya Garment	Garment	72	6
7.	Sragen	CV. Alfatex	Garment	439	2
8.	karanganyar	PT. Gunung Subur	Industri Teh dan Kopi	792	26
9.	karanganyar	PT. Adikencana Mahkotabuana	Tekstil	1.559	21
10.	Klaten	PT. Globaliindo Intimates	Garment	1.525	33
11.	Pekalongan	PT. Pisma Putra Textile	Garment	900	10
12.	Pekalongan	PT. Candi Mekar	Textile	970	16
13.	Surakarta	Pt. Dewi Samudra Kusuma	Industri Pakaian Jadi	474	7
14.	Surakarta	Pt. Aksara Solo Pos	Penerbitan	194	2
15.	Surakarta	PT. Indo Acidatama Tbk	Argo Chemical	359	7
16.	Surakarta	Cv. Sakti Mulia	Jasa kesehatan	73	5

17.	Kab. Semarang	PT. Sumber Bintang Rejeki	Industri Pakaian dalam	1.979	20
18.	Surakarta	PT. Budi Sehat Dragnostika	Jasa pelayanan laboratorium /kesehatan	148	1
19.	Surakarta	PT. triangga Dewi	Pertununan Tekstil	501	7
20.	Jepara	PT. Starcam Apparel Indonesia	Textile/garment	2694	22
21.	Grobogan	PT. Pungkook Indonesia One	Garmen/Las	11684	26

Sumber data: DisNaKaerTrans Provinsi Jateng 2020

Tabel 1.5 menunjukkan dari jumlah perusahaan yang diberikan penghargaan oleh Pemprov Jateng karena telah mempekerjakan disabilitas pada perusahaan mereka dan telah memenuhi kuota minimal 1 persen dari jumlah tenaga kerjanya, tidak ada satupun perusahaan tersebut yang merupakan perusahaan yang ada di Kota Semarang. DISNAKERTRANS Jateng telah memberlakukan pemberian reward ini sejak tahun 2011 lalu hingga terakhir diberikan penghargaan tahun 2020. Data ini menunjukkan perusahaan belum maksimal menjalankan kewajiban mereka terhadap pemberian kuota tenaga kerja 1% persen bagi penyandang disabilitas di perusahaannya. Selain itu dilihat dari reiset terdahulu oleh (Saleh,2016) yang menemukan bahwa dari 10 (sepuluh) sampel perusahaan yang didata Disnaker Kota Semarang, yang memiliki total 13.795 pekerja, ditemukan hanya 38 diantaranya pekerja disabilitas. Hal ini disebutkan terjadi karena faktor sumber daya yaitu pada proses implementasian kebijakan terdapat kekosongan fungsi pengawasan pada dinas tenaga kerja kota semarang.

Di Indonesia sudah begitu banyak peraturan UU yang mengatur tentang pemenuhan hak disabilitas, dimulai dari UUD 1945 dalam alenia ke-4 dan yang terbaru, Peraturan perundangan utama dalam mengatur disabilitas yaitu, Undang-undang No. 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial yang mana dalam undang-undang tersebut telah diatur tentang pemenuhan hak penyandang masalah ketenagakerjaan sosial di antaranya adalah penyandang disabilitas. Dan Undang-undang No. 8 Tahun 2016 yang khusus membahas Penyandang Disabilitas. Serta Pergub Jateng No 11 tahun 2017 yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas salah satunya ialah hak ketenagakerjaan. Meskipun banyak peraturan yang mengatur tentang hak ketenagakerjaan bagi disabilitas namun pada waktu pengimplementasian pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang terjadi perlambatan., perlambatan implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas yakni sebagai implikasi dari berbagai faktor, seperti faktor internal atau implementor dari kebijakan itu sendiri yakni pemerintah dan stakeholder yang terlibat, faktor sumberdaya yang sangat menentukan keberhasilan, faktor eksternal atau lingkungan eksternal dimana kebijakan tersebut di implementasikan serta bagaimana proses alur kebijakan tersebut dilaksanakan sudah sesuai rules atau belum. Pada hasil riset terdahulu oleh (Ratna,2018) ditemukan bahwa belum terpenuhinya pemenuhan hak penyandang disabilitas bidang tenagakerja disebabkan oleh belum adanya sanksi yang tegas dalam mengatur dan memberikan efek jera kepada instansi ataupun swasta yang tidak

mempekerjakan disabilitas. Serta ada pula yang beralasan bahwa mereka tidak memiliki konsep tentang bagaimana mempekerjakan disabilitas dan tidak jarang terjadi ialah perusahaan enggan mempekerjakan disabilitas dengan alasan disabilitas tidak bisa bekerja. Padahal disabilitas bukan berarti tidak bisa melakukan pekerjaan, mereka memiliki kelebihan pada setiap kecacatan yang mereka miliki, missal, disabilitas rungu tetapi dia masih bisa berjalan, bisa melakukan berbagai aktivitas dengan tangannya, bahkan pemikiran mereka sehat dan bahkan beberapa dari mereka memiliki prestasi melebihi orang normal. Padahal jika perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, tenaga kerja yang mempunyai mutu pendidikan yang baik, penyandang disabilitas juga memiliki kualitas dan mutu pendidikan yang tidak kalah baik dari masyarakat non disabilitas lainnya. Ini juga menjadi alasan disabilitas berhak mempunyai pekerjaan yang layak.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian adalah :

1. Belum terpenuhinya kuota tenaga kerja bagi penyandang Disabilitas.
2. Diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas.
3. kurang tersedianya aksesibilitas di lingkungan kerja.
4. Tidak adanya perlindungan dan pengawasan hukum untuk tenaga kerja disabilitas.

5. Stigma negatif pemilik perusahaan bahwa tenaga kerja disabilitas tidak bisa bekerja.

6. Belum adanya sanksi yang jelas bagi perusahaan yang tidak menerapkan perda No 11/ 2014.

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang ?
2. Apa faktor Pendorong & Penghambat dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang
2. Menganalisis faktor pendorong & penghambat dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa jadi materi referensi & penunjang pada pembangunan ilmu & pembagian ide bagi implementasi penanganan tenaga kerja disabilitas di Semarang dengan Perda Jateng No. 11/2014.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat menambah pengalaman dan wawasan serta meningkatkan kemampuan dalam menulis.

b. Pemerintah Kota Semarang

Memberikan masukan baik saran maupun kritik yang membangun.

c. Universitas

Dapat dijadikan sebagai dokumen akademik yang bermanfaat dan sebagai acuan bagi sivitas akademika.

1.6 Kajian Teori

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang selaras dengan penelitian ini ialah penelitian oleh Dessy Grestika Ratna dan Dr. Kismartini, M.Si dengan judul "*Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas)*". Hasil penelitian menunjukkan implementasi perda

Jateng No. 11/2014 belum optimal walupunsudah ada aspek yang berjalan sesuai. Adapun aspek yang belum sesuai yaitu what happen yakni kota Semarang masih belum memiliki perwal masih mengacu pada peraturan lama.

Penelitian yang juga membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini ialah berjudul *:Implementation Of The Fulfillment Of Rights For People With Disability In The Employment In Semarang*” oleh Ismail Shaleh. Hasil penelitian ditemukan bahwa Pertama, implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya fakta ini terlihat dari 10 sampel perusahaan yang di data Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang yang memiliki jumlah total pekerja 13.795 orang pekerja dan pekerja penyandang disabilitas hanya 37 orang pekerja serta ditemukah kota semarang belum memiliki perda tentang disabilitas.

Sejalan dengan penelitian di atas penelitian oleh Risqi Juantin dan Argo Pambudi, M.Si dalam artikelnya yang berjudul “Aspek Tenaga Kerja Disabilitas dalam Kebijakan Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 di Kota Yogyakarta” hasil penelitian ditemukan faktor penghambat implementasi yakni aksesibilitas yang kurang mendukung, disabilitas tidak bisa mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan yang dibuka, penyandang disabilitas dianggap belum siap untuk memasuki dunia kerja formal terutama dari segi kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi dan perusahaan dan lain sebagainya.

Penelitian oleh I Gede Kusnawan, I Gusti Ngurah Wairocana dan NI Gusti Ayu Diah Satyawati, sejalan dengan penelitian terdahulu diatas diatas, penelitian ini menemukan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas belum berlaku secara efektif. faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari penerapan tersebut, yaitu faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.

Penelitian serupa yang dilakukan di Provinsi Jawa timur oleh Robby Tejamukti Kusuma dengan (Studi di CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Kabupaten Malang). Penelitian ini menemukan bahwa CV. Sejahtera Abadi Dan PG. Krebet Baru Malang tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas dengan alasan belum adanya sosialisasi serta buruknya infrastruktur pabrik yang tidak memungkinkan Penyandang Disabilitas dapat bekerja. Serta belum memiliki Konsep mengenai Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Penelitian oleh Bimo Andang Seto, sejalan dari penelitian terdahulu diatas penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui aksesibilitas penyandang disabilitas dalam pelayanan publik bidang pendidikan dan ketenagakerjaan serta mengetahui tanggapan penyandang disabilitas terhadap pelayanan publik tersebut. Hasil penelitian ini dalam hal ketenagakerjaan ditemukan bahwa kurang maksimalnya pemerintah dalam melakukan pelayanan publik dibidang ketenagakerjaan. Pemerintah kurang memperhatikan organisasi penampung

aspirasi disabilitas, masih lemahnya pemerintah dalam memberikan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tentang penyandang disabilitas.

Penelitian serupa karya Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho hasil penelitian ini menemukan meskipun sudah ada peraturan di undang-undang Penyandang Disabilitas untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% pada perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN) paling sedikit 2% masih jauh dari kenyataan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Karena terjadi problema hukum yaitu kekosongan hukum, yaitu tidak adanya sanksi tegas yang mengatur untuk perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1%.

Penelitian yang ditulis oleh Rani Sulastri, Yeni Widyastuti, M. Rizky Godjali serupa dengan penelitian diatas, . Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya perusahaan yang enggan dalam mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dengan alasan perusahaan tidak membutuhkan tenaga kerja disabilitas, ditambah lagi kekhawatiran bahwa tenaga kerja disabilitas akan mengganggu manajerial di perusahaan tersebut. Faktor penghambat lain: Pertama, belum optimalnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Kedua, sosialisasi yang tidak optimal Ketiga, adanya kecurangan dan penyelewengan dalam pelaporan.

Penelitian oleh Wardah Susiana dengan hasil penelitian menemukan bahwa pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada BUMN di Provinsi Aceh dapat dikatakan belum terlaksana. Meskipun telah ada

Qanun Aceh tentang ketenagakerjaan dan peraturan walikota Banda Aceh tentang pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, hanya satu dari empat perusahaan BUMN yang menjadi responden yang telah mempekerjakan penyandang Disabilitas.

Seperti riset sebelumnya diatas, penelitian oleh Dean P. Siringo-Ringo. Dalam penelitian ini menemukan hal positif yaitu Respon Bank SUMUT Cabang USU Medan terhadap Undang Undang No.8 Tahun 2016 Tentang ketenagakerjaan disabilitas sudah baik dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: Persepsi,Sikap,Partisipasi. Walaupun begitu pemerintah masih sangat disarankan untuk mengoptimalkan sosialisasi.

berikut rangkuman penelitian terdahulu dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 1.6

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratna dan Dr. Kismartini, M.Si 2018	Menganalisis pelaksanaan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang serta faktor pendukung & penghambat pelaksanaan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas	pendekatan implementasi menurut Ripley dan Franklin.	deskriptif kualitatif.	kuota 1% untuk penyandang disabilitas di Kota Semarang masih belum terpenuhi. Pelatihan dan pemberdayaan sudah dilakukan, Tetapi pelatihan/pemberdayaan yang dilakukan masih monoton dan kurang menarik minat pasar. Belum adanya staf khusus yang menangani penyandang disabilitas Kota Semarang begitu juga dengan SDA (finansial dan

					aksesibilitas) belum memadai.
2	Ismail Shaleh (2018)	Menganalisis implementasi pemenuhan hak PD bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang berdasarkan Pasal 53 UU No.8/2016.	Penelitian ini menganalisis implementasi dari menjabarkan UU No.8 tahun 2016 dan UU No 13/2003.	hukum normatif.	implementasi pemenuhan hak bagi PD bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang belum berjalan baik. terdapat faktor penghambat: ketiadaan Peraturan Daerah Kota Semarang dan kekosongan fungsi pengawasan terhadap ketenagakerjaan.
3	Risqi Juantin dan Argo Pambudi, M.Si (2018)	Menganalisis Implementasi kebijakan Perda DIY No. 4/2012.	Merilee S. Grindle (1980:93)	deskriptif kualitatif.	Implementasi kebijakan Perda DIY No. 4/2012 belum berjalan baik. Hambatan yang dihadapi adalah aksesibilitas yang kurang mendukung, penyandang disabilitas dianggap belum siap untuk memasuki dunia kerja formal.
4	I Gede Kusnawan, dkk 2018	Menganalisa penerapan dan hambatan dalam penerapan perda Bali No.9/2015.	Hukum Empiris dan (International Labour Office,2006:3)	Hukum Empiris	Penerapan Peraturan Daerah Bali No. 9/2015 belum berlaku secara efektif. faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari penerapan tersebut, yaitu faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.
5	Robby Tejamukti Kusuma, 2015	Untuk menganalisis Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Jatim No. 3/2013. (Studi di CV. Sejahtera Abadi dan PG. Kregbet Baru Kabupaten Malang)	<i>On The Right Of Person With Disabilities (CRPD)</i>	Kualitatif yudiris	CV. Sejahtera Abadi Dan PG. Kregbet Baru Malang tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas dengan alasan belum adanya sosialisasi serta buruknya infrastruktur pabrik yang tidak memungkinkan Penyandang Disabilitas dapat bekerja. Serta belum ada Konsep untuk Penempatan Tenaga kerja PD.
6	Bimo Andang Seto, 2013	Menganalisis Aksesibilitas Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik	1. teori Good Governance. Menurut UNDP dalam Dwiyanto (2005).	Deskriptif kualitatif.	Kurang maksimalnya pemerintah dalam melakukan pelayanan publik dibidang pendidikan dan ketenagakerjaan. Pemerintah kurang memperhatikan organisasi penampung aspirasi disabilitas, masih lemahnya pemerintah dalam memberikan sanksi

7	Istifarroh dan Widhi 2019	Menganalisis Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara	menjabarkan UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peraturan tentang HAM.	Metode kualitatif	Meskipun sudah ada peraturan di undang-undang Penyandang Disabilitas untuk mempekerjakan penyandang disabilitas pada praktiknya belum optimal. Karena terjadi problema kekosongan hukum, yaitu tidak adanya sanksi tegas. .
8	Rani, Yeni,dkk 2019	Menganalisis Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang I dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang	teori pengawasan menurut Manullang 92002:173)	Deskriptif kualitatif.	Pengawasan ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi PD di Kab. Serang yang belum sesuai dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, dipengaruhi oleh faktor : belum optimalnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan & permasalahan mengenai pemberian sosialisasi. Serta, permasalahan mengenai pelaporan .
9	Susiana Warda,2019	Menganalisis tantangan dan peluang dalam pemenuhan hak PD untuk mendapatkan pekerjaan yang dihadapi oleh pemangku kepentingan dan penyandang disabilitas pada BUMN Aceh.	3 aspek peluang : 1. Peluang dari segi regulasi 2. Peluang dari segi lowongan pekerjaan 3. Peluang dari segi kemampuan bekerja	hukum empiris .	pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan bagi PD pada BUMN Aceh belum terpenuhi. penyandang disabilitas masih mengalami tantangan untuk bekerja di BUMN. diantaranya terdapat diskriminasi dalam berbagai aspek di dunia kerja.
10	Dean Penta Uli Siringo-Ringo (2018)	Menganalisa Respon Bank SUMUT USU Medan Terhadap UU No. 8/2016.	Indikator respon menurut Simon dalam Wijaya 3 hal yaitu: 1)persepsi 2) Sikap 3) Tindakan partisipasi.	Analisis kuantitatif.	Respon Bank SUMUT Cabang USU Medan terhadap UU No. 8/2016 Tentang ketenagakerjaan disabilitas dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: 1) Persepsi, (positif)2) Sikap, (positif) 3) Partisipasi, (netral)

Terlihat pada tabel 1.6 tabel penelitian terdahulu pada umumnya menyimpulkan bahwa tidak optimalnya Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dikarenakan belum adanya ketentuan sanksi bagi yang

tidak melaksanakan peraturan dan lemahnya lembaga pengawasan dalam mengawasi peraturan pemenuhan hak penyandang disabilitas yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan focus analisis penelitian, dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Implementasi Kebijakan dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas dilihat dari fenomena penelitian yang akan diamati dalam penelitian ini yaitu seperti pandangan Van Meter dan Van Horn yang mengungkapkan bahwa terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi kebijakan, yakni ukuran dan tujuan kebijakan, sumberdaya, karakteristik agen pelaksana, sikap/kecenderungan (*disposition*) para pelaksana, komunikasi antar organisasi dan aktivis pelaksana, serta lingkungan ekonomi, sosial dan politik, serta dalam penelitian ini hanya mengambil tiga variabel yaitu ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya dan lingkungan sosial, ekonomi politik ditambah satu variabel dari Riant Nugroho yaitu ketepatan proses.

Diharapkan setelah mengetahui faktor yang berpengaruh, stake holder bisa lebih fokus meningkatkan mutu dan nilai pada faktor yang dinilai kurang mendukung dan masih lemah dalam pengimplementasian pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas di Kota Semarang.

1.6.2 Administrasi Publik

Administrasi Publik mempunyai banyak definisi, sebagai berikut.

- a. Administrasi publik ialah suatu rangkaian didalam pelaksanaan pemerintahan yang didalamnya terdapat aktivitas manajemen pemerintah (pelaksanaan, perencanaan, organisasi serta pengawasan) beserta mekanisme kerja dan juga sumber daya manusia yang mendukung (Ibrahim, 2013).
- b. Administrasi Publik ialah proses yang dimana sumber dayanya dan juga personel publik yang telah dikoordinasikan agar dapat mengimplementasikan, menformulasi serta mengambil keputusan didalam setiap kebijakan publik yang ada (Chandler dan Plano dalam Pasolong, 2013).
- c. Administrasi Publik ialah aktivitas pemerintahan yang didalamnya melaksanakan setiap kekuatan politik (Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. Koenig dalam Pasolong, 2013).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Administrasi Publik merupakan suatu proses, tata usaha, dan pemerintahan atau administrasi negara di dalam melaksanakan kekuatan politiknya dan teori serta proses pendayagunaan sumber daya publik oleh pemerintah dalam melaksanakan kebijakan publik dengan menerapkan nilai efektivitas dan efisiensi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Dalam disiplin Ilmu Administrasi Publik terjadi pergeseran paradigma. Paradigma Administrasi Publik yaitu antara lain.

Paradigma 1: **Dikotomi Politik dan Administrasi (1900-1926)**

Asumsi dikotomi politik dan administrasi yaitu memisahkan politik dan fungsi pemerintahan sebagai bentuk strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Pemikiran ini dipelopori oleh Woodrow Wilson dalam publikasi esai “*The Study of Administration*” yang dipublikasikan dalam *Political Science Quarterly* (Bhaseka dalam Astuti, Warsono, & Rachim, 2020).

Persyaratan administrasi publik agar efektif yaitu (1) pemisahan politik dan administrasi, (2) analisis komparatif dari organisasi politik dan swasta, (3) meningkatkan efisiensi dengan praktik dan sikap yang mirip dengan bisnis terhadap operasi harian dan (4) meningkatkan efektifitas layanan publik melalui manajemen dan pelatihan pegawai negeri, dan tidak lupa dengan mendorong penilaian berdasarkan prestasi. Paradigma ini memberikan orientasi ilmiah yaitu dengan berusaha membedakan antara “fakta” dengan “nilai” (Henry dalam Astuti, Warsono, & Rachim, 2020).

Paradigma 2: **Prinsip-prinsip Administrasi (1927-1937)**

Paradigma yang kedua membahas mengenai prinsip-prinsip administrasi yang diawali dengan lahirnya buku “*Principles of Public Administration*” karya

W.F. Willoughby tahun 1927. Selain itu beberapa karya lain yaitu “*Creative Experiences*” karya Lyle Parker Follet, “*Industrial and General Management*” oleh Henry Fayol, “*Principles of Organization*” karya James dan Alan. Tujuh prinsip administrasi publik (*Planning, Coordinating, Organizing, Directing, Staffing, Budgeting, and Reporting*) dalam buku “*Paper on the Science of Administration*” karya Luther H. Gulick dan Lyndall F. Urwick tahun 1937 merupakan prinsip Administrasi Publik yang paling dikenal. Paradigma ini fokus pada prinsip-prinsip administrasi yang dipandang dapat berlaku secara umum pada semua lingkungan sosial budaya dan berlaku di semua organisasi.

Paradigma 3: **Administrasi sebagai Ilmu Politik (1950-1970)**

Paradigma ketiga digambarkan oleh Henry sebagai paradigma administrasi publik sebagai ilmu politik. Henry melihat adanya keinginan yang kuat oleh ilmuwan politik untuk merebut kembali administrasi publik dari ilmu politik. Pada periode yang sama, ada juga peningkatan usaha dari ilmuwan manajemen juga mengklaim disiplin ilmu administrasi publik ikut serta dalam bagian ilmu manajemen. Paradigma ini mengimplementasikan upaya untuk membangun hubungan konseptual administrasi pada waktu itu, karena itu mengapa administrasi kembali untuk bertemu induk ilmunya yakni ilmu politik sebagai hasil dari perubahan dan pembaharuan.

Paradigma 4: **Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970)**

Paradigma keempat menjelaskan bahwa ilmu administrasi merupakan induk dari administrasi publik. Ilmu administrasi ini gabungan dari ilmu manajemen dan teori organisasi.

Paradigma 5: **Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik (1970-1990)**

Paradigma kelima mengemukakan bahwa dalam paradigma ini ditemukan fokus pada organisasi publik yang berbeda tujuan dengan organisasi bisnis. Terjadi pergeseran orientasi birokrasi menjadi kepentingan publik.

Paradigma 6: ***Governance* (1990-sekarang)**

Dalam paradigma keenam terjadi reformasi. Terdapat fenomena baru dalam administrasi publik yaitu lahirnya studi *governance*.

Studi *governance* umumnya memperhatikan 3 (tiga) isu penting antara lain sebagai berikut.

- a. Dimensi kelembagaan dimana sistem administrasi mengikutsertakan banyak pelaku, baik dari unsur pemerintah maupun diluar pemerintah.
- b. Dimensi nilai adalah dasar dalam penggunaan kekuasaan. Mengenal nilai apa yang sebaiknya digunakan. Nilai dibedakan menjadi nilai substantif dan procedural.
- c. Dimensi proses yaitu dimensi yang menerangkan respon berbagai lembaga terhadap permasalahan publik yang kompleks.

Kesimpulan paradigma keenam ini yaitu untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik maka interaksi pemerintah, swasta, dan masyarakat harus diperkuat (Cheema dalam Keban, 2014).

1.6.4 Kebijakan Publik

Menurut Thomas R.Dye (1981) kebijakan publik merupakan segala upaya yang dilaksanakan pemerintah, apakah melakukan upaya itu atau tidak melaksanakan (membiarkan) hal itu terjadi.

Menurut RC. Chandler dan JC.Plano (1988) kebijakan publik merupakan penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan masalah publik. Menurut Willy N.Dunn dalam (Syafiie, 2006), kebijakan umum merupakan suatu rentetan keputusan yang saling berkaitan dibentuk oleh lembaga atau pejabat negara terhadap semua bidang yang berkaitan dengan tugas pemerintah, contohnya energi, pertahanan, kesehatan, pendidikan dan sebagainya. Sementara itu, analisis kebijakan publik merupakan tindakan yang memberikan pengetahuan dalam proses pembuatan kebijakan.

Menurut William N Dunn (2013: 24) tahapan dalam kebijakan publik terdiri dari :

a) Tahap Pembuatan Agenda

Melalui tahapan ini pejabat terpilih atau stakeholder terkait kebijakan dipilih dan diangkat untuk menempatkan masalah kebijakan pada agenda kebijakan.

Sebagian masalah akan masuk ke dalam agenda kebijakan saat merumuskan kebijakan. Tahapan ini akan menentukan masalah apa yang akan menjadi fokus pembahasan.

b) Tahap Formulasi Kebijakan

Pada tahapan ini masalah yang tidak masuk ke dalam agenda kebijakan kemudian ditulis oleh pengambil kebijakan. Masalah yang telah didefinisikan lalu diberi solusi. Solusi berasal dari beberapa alternative pilihan yang ada. Melalui perumusan kebijakan, setiap alternatif berlomba untuk dipilih sebagai kebijakan yang akan diberikan solusinya. Pada tahapan ini setiap stakeholder saling bersaing untuk memberikan solusi dianggap paling baik.

c) Tahap Pengambilan Kebijakan

Berdasarkan beberapa pilihan kebijakan yang diberikan perumus kebijakan. Sebagian analisis & perkiraan akan dilakukan untuk memperoleh alternatif kebijakan sehingga akhirnya terpilih kebijakan yang akan diambil melalui dukungan sebagian besar legislatif, kesepakatan dengan pimpinan lembaga atau keputusan peradilan.

d) Tahap Implementasi Kebijakan

Kebijakan jika tidak diimplementasikan maka kebijakan tersebut tidak bermakna. Kebijakan terpilih harus dilakukan oleh bidang administrasi untuk menyalurkan

sumber daya keuangan & manusia. Melalui tahap ini, semua keperluan stakeholder akan saling berlomba.

e) Tahap Evaluasi Kebijakan

Tahapan ini akan menilai atau mengevaluasi pelaksanaan suatu program kebijakan, untuk mengetahui sejauh mana akibat kebijakan yang dibentuk untuk hasil ditargetkan.

Berdasarkan teori William N Dunn (2013:24) mengenai tahap-tahap kebijakan publik, dalam penelitian ini penulis membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu perda Jateng No 11 tahun 2014.

1.6.5 Implementasi Kebijakan

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam (Herabudin, 2016) menjelaskan implementasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan aparatur negara, sektor pemerintah dan swasta yang ditunjukkan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh kebijakan publik.

Menurut Mazmanian dan Sabatier (Widodo, 2007) menyatakan bahwa inti dari implementasi adalah mengerti yang terjadi setelah program dijalankan & dirumuskan.

Menurut Barret (2004) menyampaikan bahwa implementasi kebijakan menerjemahkan kebijakan menjadi aksi. Sementara menurut Joko Widodo (2010) mendefinisikan implementasi merupakan proses yang berhubungan dengan berbagai sumber diantaranya SDM, uang dan ketrampilan organisasional yang dilaksanakan pemerintah maupun swasta. Sehingga secara sederhana implementasi kebijakan dapat disimpulkan sebagai tindakan dalam melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk meraih tujuan kebijakan.

Menurut Ripley & Franklin (1986) syarat penentuan berhasilnya implementasi kebijakan terdiri atas 3 hal yakni : ketaatan birokrasi terhadap birokrasi yang lebih tinggi sesuai regulasi yang berlaku, terdapat kemudahan rutinitas dan hilangnya masalah, pelaksanaan dan akibat yang diinginkan berdasarkan program yang sudah direncanakan.

Sementara menurut Quade (1984) menjelaskan terdapat 4 hal yang semestinya diamati pada analisis implementasi kebijakan publik, yakni :

- I. Kebijakan yang diinginkan yaitu bentuk hubungan yang diinginkan supaya pihak yang mengesahkan kebijakan berupaya mencapainya.
- II. Kelompok sasaran yaitu pelaku yang dinilai mampu mengambil bentuk hubungan baru dengan kebijakan & pelaku yang semestinya berubah guna mencukupi kebutuhan.

III. Organisasi pelaksana yaitu satuan birokrasi publik yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan

IV. Faktor lingkungan yaitu pengaruh lingkungan yang menentukan hasil implementasi kebijakan.

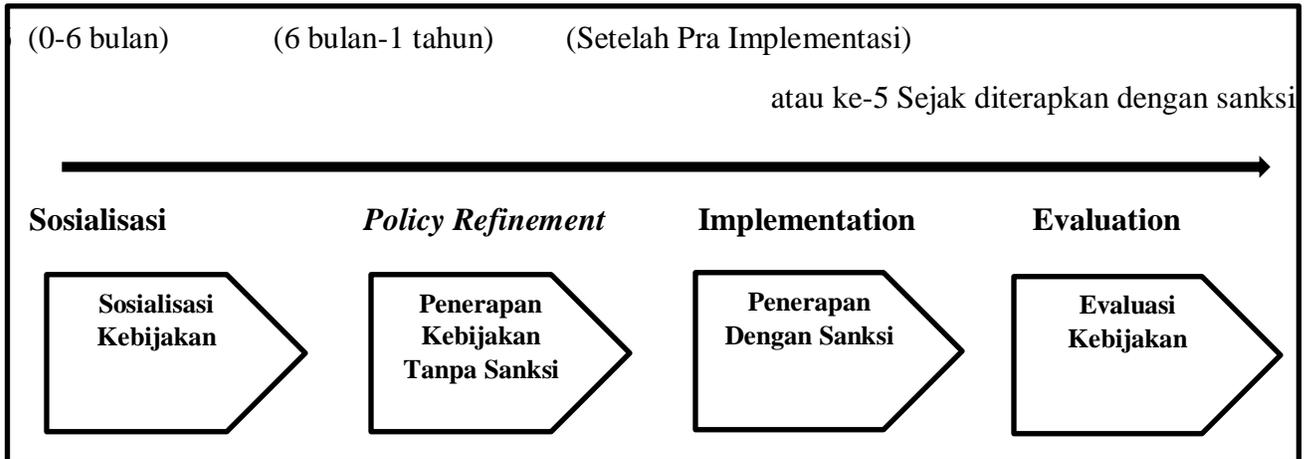
Berdasarkan pendapat dari Van Meter dan Van Horn dalam (Herabudin, 2016), Mazmanian dan Sabatier (Widodo, 2007), Barret (2004), Joko Widodo (2010), Ripley & Franklin (1986) dan Quade (1984) mengenai implementasi kebijakan dapat diketahui bahwa implementasi merupakan suatu tindakan pelaksanaan kebijakan pemerintah oleh pejabat pemerintah, swasta dan pemerintah atau stakeholder yang terkait dengan kebijakan pemerintah.

Guna melaksanakan kebijakan tersebut menurut Ripley & Franklin (1986) dan Quade (1984) hal yang harus diperhatikan adalah aspek kepatuhan birokrasi, kelancaran rutinitas, pelaksanaan dan dampak yang dikehendaki dari program kebijakan, kebijakan impian, kelompok target, organisasi dan faktor lingkungan yang saling berkaitan selama proses pelaksanaan program kebijakan.

Selain itu tahapan implementasi kebijakan juga menjadi faktor yang sangat mementukan dalam keberhasilan suatu kebijakan. berikut gambar 1.1 menunjukkan tahap-tahap dalam melakukan implementasi suatu kebijakan seperti terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1.1

Tahapan Implementasi Kebijakan



Sumber : Riant Nugroho (2014 :699)

Dari gambar 1.1 terlihat bahwa implementasi kebijakan mempunyai empat tahapan, dalam setiap tahapan membutuhkan jangka waktu tertentu. Mulai dari tahap awal suatu kebijakan disahkan yaitu sosialisasi kebijakan bagaimana agar kebijakan tersebut diketahui dimengerti dan dipahami oleh masyarakat berlanjut pada penerapan kebijakan tanpa sanksi yaitu pada rentang waktu 6 bulan -1 tahun kebijakan itu disahkan, dilanjutkan dengan penerapan dengan sanksi fakta ini bagaimana supaya kebijakan bisa diterapkan dengan maksimal hingga pada tahap akhir dari implementasi yaitu tahap evaluasi kebijakan, melihat sejauh mana kebijakan itu berhasil diterapkan dan seberapa besar pengaruh atau perubahan dengan adanya kebijakan tersebut, evaluasi ini berlangsung pada akhir tahun ke-3 atau ke-5 semenjak kebijakan tersebut diterapkan dengan sanksi.

1.6.6 Determinan Implementasi Kebijakan

1. Riant Nugroho

Efektivitas implementasi kebijakan berkaitan dengan sejauh mana implementasi yang dilakukan mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan. Riant (2012: 707-710) mengemukakan bahwa terdapat lima “tepat” yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan implementasi kebijakan.

a. Tepat Kebijakan

Ketepatan kebijakan dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai karakter masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakan.

b. Tepat Pelaksana

Terdapat tiga lembaga yang dapat menjadi implementor, yaitu pemerintah, kerjasama antar pemerintah dan masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang bersifat monopoli.

c. Tepat Target

Apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, tidak tumpang tindih atau bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. apakah target dalam kondisi siap diintervensi atau tidak. Dan apakah intervensi implementasi kebijakan bersifat baru atau memperbaiki implementasi kebijakan sebelumnya.

d. Tepat Lingkungan

Lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal kebijakan yang berkaitan dengan interaksi diantar perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Dan lingkungan eksternal kebijakan yang berkaitan dengan persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan.

e. Tepat Proses

Terdiri atas tiga proses. Yaitu Policy Acceptance, publik memahami kebijakan sebagai aturan dan pemerintah memahaminya sebagai tugas yang harus dilaksanakan. Policy adoption, publik menerima kebijakan sebagai aturan dan pemerintah menerimanya sebagai tugas yang harus dilaksanakan. Strategic Readiness, publik siap melaksanakan atau menjadi bagian dari kebijakan, dan birokrat siap menjadi pelaksana kebijakan.

2. Teori Donald S. Van Meter Dan Carl E. Van Horn

Menurut Van Meter dan Van Horn terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi kebijakan, yakni ukuran dan tujuan kebijakan, sumberdaya, karakteristik agen pelaksana, sikap/kecenderungan (*disposition*) para pelaksana, komunikasi antar organisasi dan aktivis pelaksana, serta lingkungan ekonomi, sosial dan politik (Leo, Agustino 2008:142).

Enam Variabel menurut Van Meter dan Van Horn tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Standar dan Sasaran Kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika dan hanya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau ukuran kebijakan terlalu ideal (bahkan terlalu utopis) untuk dilaksanakan di level warga maka agak sulit memang merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dikatakan berhasil.

2) Sumber Daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi

menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan. Diluar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan adalah sumber daya finansial dan sumber daya waktu.

3) Karakteristik Agent Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi non formal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi publik sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan agent pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana.

4) Sikap/ Kecenderungan (*disposition*) para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari agent pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi berhasil atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan, hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan yang sangat mungkin para pengambil keputusannya tidak pernah mengetahui kebutuhan, keinginan, dan permasalahan yang warga ingin selesaikan.

5) Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivistis Pelaksana

Komunikasi dan koordinasi merupakan mekanisme yang sangat ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi kebijakan maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

6) Lingkungan ekonomi, sosial dan politik

Hal terakhir yang perlu juga diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan publik adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Oleh karena itu, untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kondisi lingkungan eksternal.

1.6.7 Hak Ketengakerjaan bagi Disabilitas

Bekerja merupakan kegiatan melakukan suatu aktivitas guna menghasilkan barang atau jasa sehingga bisa mendapatkan gaji/upah. Dengan bekerja diharapkan bisa membawa pada keadaan yang lebih baik, yang mana terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan tercukupinya kebutuhan sosial. Bekerja dan memiliki pekerjaan yang baik merupakan impian semua orang dan hak semua warga negara. Tetapi bekerja menjadi sesuatu yang sulit untuk didapatkan beberapa orang, termasuk penyandang disabilitas. Hak memiliki pekerjaan bagi disabilitas

sering kali terabaikan. Karena keterbatasan yang mereka miliki sering kali mendapatkan diskriminasi dalam dunia kerja.

Untuk menjamin hak ketenagakerjaan bagi disabilitas pemerintah mengeluarkan kebijakan yang mengatur bagaimana pemenuhan hak disabilitas. Dalam aturan ini, mewajibkan semua instansi pemerintah membuka lowongan untuk disabilitas dan mempekerjakan disabilitas minimal 2 persen dari jumlah kpegawainya. Sedangkan untuk swasta dalam kebijakan ini swasta diwajibkan mempekerjakan disabilitas minimal 1 persen dari jumlah karyawannya. Selain hak memperoleh pekerjaan, pemerintah juga tidak boleh lengaah dalam mengupayakan hak pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi informasi pasara kerja, pelayanan antar kerja, penempatan tenaga kerja dan peningkatan keterampilan kerja bagi disabilitas.

Menjadikan teori implementasi dimaksudkan untuk melihat fenomena atau determinan apa saja yang menjadi pengaruh, baik itu mendukung ataupun menghambat dalam keberjalanan implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di kota Semarang. Kota semarang merupakan kota peraih peringkat no 1 berturut turut dalam ajang PPD (penghargaan Pembangunan Daerah) karna ini diasumsikan kota semarang sebagai terbaik dalam pemenuhan hak disabilitas di kota Semarang.

1.7 Fenomena Penelitian

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang runtun dan panjang, keberhasilan suatu kebijakan sangat bergantung bagaimana proses itu dijalankan dengan baik. Dalam penelitian yang berjudul Pemenuhan Hak Ketengakerjaan bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang ini, fenomena-fenomena yang diamati adalah sebagai berikut:

- a) Tepat proses, Tepat proses terdiri atas tiga proses, yaitu policy acceptance, policy adoption, public dan strategic readiness. Pada riset ini tepat proses dilihat dari tahapan implementasi Serta ketersediaan SOP.
- b) Sumber daya : Sumberdaya Manusia 2) Anggaran 3) Waktu 4) Sarana prasarana
- c) Kondisi Sosial Eonomi dan Politik, lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan eksternal disini dilihat dari, kondisi sosial, eonomi dan politik.
- d) Standar dan sasaran kebijakan
 1. Jumlah disabilitas yang bekerja
 2. Macam-macam disabilitas yang bekerja
 3. Jumlah perusahaan dan instansi yang memiliki karyawan disabilitas
 4. Jenis pekerjaan yang diampuh disabilitas

Tabel 1.7

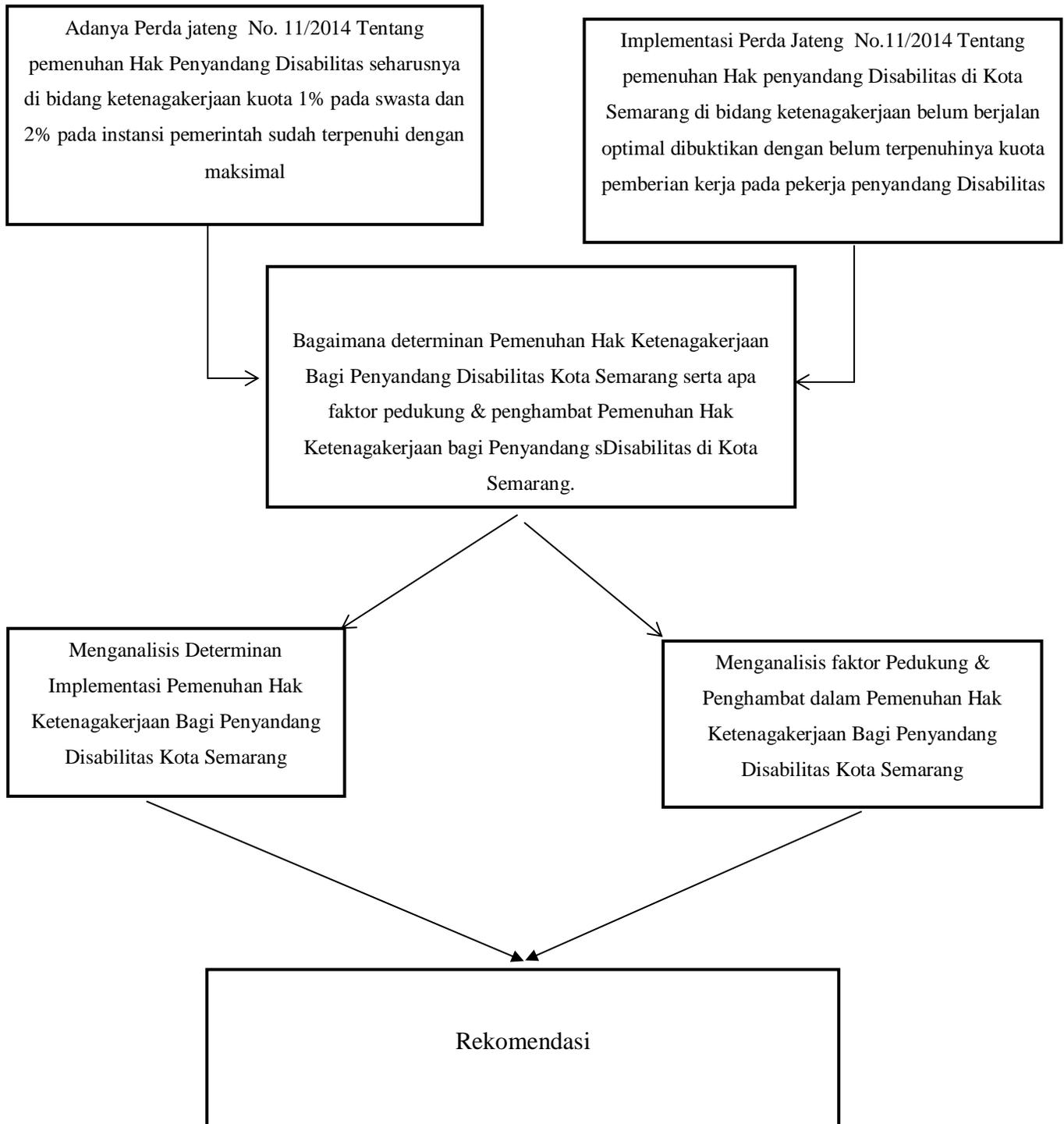
Fenomena penelitian

No	Tujuan /Fokus	Fenomena	Indikasi yang diamati
1.	Pemenuhan Hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang	1. Ketepatan proses	1. Tahapan Implementasi -Sosialisasi Kebijakan -Penerapan kebijakan tanpa sanksi -Penerapan dengan sanksi -Implementasi -Evaluasi 2. SOP
		2. Sumber daya	1. sumber daya manusia 2. Anggaran 3. Waktu 4. Fasilitas
		3. Kondisi Sosial Ekonomi dan Politik	1. Kondisi Lingkungan Sosial 2. Keadaan ekonomi 3. Situasi Politik
		4. Standard dan sasaran kebijakan	1) Jumlah disabilitas yang bekerja 2) Macam-macam disabilitas yang bekerja 3) Jumlah perusahaan dan instansi yang memiliki karyawan disabilitas 4) Jenis pekerjaan yang diampuh disabilitas

Berdasarkan tabel 1.7 diketahui penelitian ini akan dilihat dari empat faktor,

- 1) Ketepatan proses, 2) sumberdaya 3) kondisi sosial ekonomi dan politik 4) standar dan sasaran kebijakan.

1.8 Kerangka Pikir Penelitian



1.9 Metode Penelitian

Riset ini menggunakan desain kualitatif. Riset kualitatif merupakan riset yang berniat guna mengetahui kajian mengenai hal yang terjadi secara menyeluruh melalui penggambaran berupa kalimat dan frasa (Moleong,2016:6).

1.10 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moloeng, 2007: 6). Peneliti memakai metode penelitian kualitatif karena peneliti ingin menggambarkan dan menganalisis bagaimana determinan implementasi kebijakan pemenuhan hak kerja bagi disabilitas di Semarang.

1.10.1 Situs Penelitian

Situs penelitian merupakan tempat atau wilayah penelitian dilaksanakan. Pertimbangan memilih lokasi penelitian adalah :

Jumlah disabilitas kota semarang merupakan yang terbanyak dibandingkan dengan enam kota yang ada di jawa tengah yaitu 5.017 jiwa.

Dilihat dari data penelitian terdahulu dari 10 (sepuluh) perusahaan yang yang didata Dinas tenaga kerja kota semarang yang memiliki total karyawan 13.795 orang pekerja dan pekerja penyandang disabilitas hanya 38 orang.

Kota semarang merupakan kota yang memiliki lapangan kerja paling banyak yakni sebanyak 16.610 usaha mikro, industri besar dan sedang yang tersebar dipenjuru kota semarang.

Kota semarang merupakan peringkat satu PDD 2019 dan 2020. yang dinilai berdasarkan dokumen rencana kerja pembangunan daerah (RKPD) dan pencapaian pelaksanaan dokumen RKPD serta inovasi yang dikembangkan.

1.10.2 Subyek Penelitian

Subjek penelitian ialah kelompok ataupun individu yang diharapkan peneliti dapat memberikan cerita mengenai apa yang mereka tahu mengenai penelitian. Penelitian ini memakai teknik *purposive sampling* yaitu teknik mengambil sampel sumber data menggunakan karakteristik tertentu yaitu informan menguasai masalah, memiliki data dan jawaban atas pertanyaan secara akurat (Sugiyono,2012). Menurut Spradley (dalam Yeksi Wira Hartadi:2014), syarat untuk memilih informan, supaya data yang didapatkan bisa lebih tepat yaitu 1) Subyek sudah lama & intensif beradaptasi dengan daerah penelitian, dicirikan oleh ketrampilan menyampaikan informasi secara cepat & tepat mengenai hal yang ditanyakan 2) Subyek terhubung secara penuh & aktif di lingkungan dan

kegiatan target penelitian. 3) Subyek memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, serta mempunyai waktu lebih untuk dimintai informasi. Berdasarkan syarat yang sudah disampaikan diatas, guna memilih informan pada penelitian ini, teknik yang dipakai melalui *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara terencana berdasarkan syarat tersebut Dalam penelitian ini informan yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Pemerintah kota Semarang Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa tengah, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan Dinas sosial Kota Semarang.
2. Swasta
3. Masyarakat / LSM disabilitas kota semarang.

1.10.3 Jenis Data

Pada jenis data terbagi menjadi data sekunder dan juga data primer. Jenis data yang nantinya akan dipakai didalam penelitian ini ialah berupa tindakan serta kata-kata, sumber data tertulis, statistik serta foto (Moleong, 2018).

- a. Kata-kata dan tindakan

Sumber data yang utama merupakan tindakan serta kata-kata setiap orang yang diamati serta diwawancara. Sumber data yang utama ini nantinya akan dicatat dengan melakukan perekaman video maupun audio dan juga pengambilan foto.

- b. Sumber tertulis

Selanjutnya sumber data kedua yakni sumber yang tertulis yang diperoleh dari buku maupun majalah ilmiah, dokumen pribadi serta dokumen resmi dan juga arsip.

c. Foto

Untuk foto sendiri ada dua kategori yang bisa digunakan didalam penelitian kualitatif yaitu foto yang sumbernya dari hasil pemotretan yang diambil sendiri oleh peneliti serta hasil foto yang didapatkan dari orang lain (Bogdan dan Biklen dalam Moleong, 2018).

1.10.4 Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2011: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang digunakan yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan atau objek penelitian secara langsung. Data tersebut berasal dari daftar pertanyaan penelitian untuk informan atau aktor yang berkaitan mengenai Analisis Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder ini disusun dan dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti agar data tersebut saling melengkapi.

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data, maka peneliti akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2010: 62).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai ialah sebagai berikut:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilaksanakan melalui metode pengamatan serta pencatatan dengan sistematis setiap gejala yang diteliti dikatakan sebagai observasi. Dalam hal ini observasi merupakan serangkaian melaksanakan pengamatan dengan langsung berhubungan dengan lokasi penelitian serta berbagai hal lainnya yang memiliki kaitan dengan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara ialah proses interaksi tanya jawab didalam penelitian yang dilakukan dengan lisan, yang berkaitan dengan tanya jawab ini ialah informan serta peneliti. Pada penelitian kualitatif ini, teknik wawancara yang dipakai ialah wawancara yang mendalam serta mengacu kepada pedoman dari wawancara yang memiliki arti peneliti memberikan beberapa pertanyaan mendalam yang memiliki keterkaitan dengan fokus masalah yang ada. Tetapi tidak menutup kemungkinan juga pertanyaan yang spontan atau pertanyaan yang dikembangkan sendiri oleh peneliti akan keluar, hal ini bertujuan supaya setiap data yang diperlukan didalam penelitian bisa secara maksimal terkumpulkan. Dalam penelitian ini yang ditunjuk sebagai informan adalah pemerintah kota semarang Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas sosial Kota Semarang, swasta/umkm dan masyarakat/LSM disabilitas kota semarang.

c. Studi Dokumen

Dimasa pandemi seperti ini studi dokumen jugalah penting untuk mengingatkan keterbatasan didalam terjun langsung ke lapangan. Studi dokumen dilaksanakan agar dapat melengkapkan data yang tidak didapatkan lewat cara observasi serta wawancara. Hasil dari penelitian wawancara maupun observasi tentunya kan lebih bisa dipercaya serta diakui keakuratanya jika didukung dengan bukti foto ataupun karya tulis yang akademik.

Berbagai data pendukung bisa didapatkan dari renstra dinas, RPJMD , peraturan perundang-undangan, setiap arsip yang ada serta setiap laporan dinas dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang terkait. Adapun dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buku panduan, majalah-majalah, dan transkrip yang berhubungan mengenai Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang.

1.10.6 Analisis Dan Interpretasi Data

Implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas melihat bagaimana pentingnya pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan dalam pemenuhan kuota 2% (persen) pada instansi pemerintah dan 1% (persen) pada perusahaan swasta di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan tingkat keberhasilan Pemerintah Kota Semarang dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas terkhususnya bagaimana Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif yakni mengumpulkan data dengan wawancara yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif.

Data yang diperoleh akan dianalisis berupa keterangan-keterangan maupun fenomena hasil observasi yang ada di lapangan dan data yang

didapatkan melalui wawancara dengan informan, setelah itu data dianalisis menggunakan kalimat yang logis dan sistematis. Sebagaimana yang diajukan oleh Miles dan Huberman, teknik analisis interaktif terdiri dari empat hal utama yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dituliskan dalam catatan lapangan yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan, dialami, juga temuan tentang apa yang dijumpai selama penelitian dan merupakan bahan rencana pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data juga dilakukan dengan pengamatan secara langsung keadaan, kondisi, dan situasi yang berkaitan dalam daya dukung pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan baik sarana prasarana, rekrutmen, penempatan, perlindungan kerja serta sistem kerja dan penggajian pegawai disabilitas.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Proses reduksi data digunakan

untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian data yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa, sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan yang kemudian diverifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan, menggolongkannya dalam suatu pola yang lebih luas dan sebagainya.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan-kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data cenderung mengarah pada penyederhanaan data kompleks ke dalam bentuk yang sederhana dan selektif sehingga mudah untuk dipahami.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola-pola penjelasan, alur sebab-akibat atau proposisi. Tahap penarikan kesimpulan menyangkut interpretasi peneliti, yaitu penggambaran makna yang utuh dari data yang ditampilkan. Kesimpulan yang ditarik kemudian diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat.

1.10.7 Kualitas Data

Guna mencegah penyimpangan data pada analisis, maka keabsahan data harus diuji menggunakan beberapa cara. Menurut William dalam Sugiyono (2014) cara untuk melakukan triangulasi terdiri atas : 1) Triangulasi sumber yaitu uji validitas dengan mengecek data dari sumber yang berbeda 2) Triangulasi teknik yaitu uji kredibilitas dengan mengecek data terhadap sumber melalui teknik yang berbeda 3) Triangulasi waktu yaitu uji data melalui sumber yang sama tetapi berbeda waktu.

Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu suatu teknik mencari ketepatan informasi tidak hanya mencari sumber informasi melalui wawancara satu informan saja, namun dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa informan yang berbeda yang kemudian dipastikan kebenarannya melalui analisis data hasil wawancara sesuai kondisi nyata di lapangan.