

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kelompok minoritas di mana-mana dekat dengan perlakuan diskriminatif. Perilaku diskriminatif dalam bentuk kata-kata atau sikap. Sebagian minoritas yang ada adalah kelompok penyandang disabilitas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah disabilitas diartikan sebagai seseorang yang memiliki (memiliki) sesuatu. Istilah disabilitas merupakan istilah bahasa Indonesia yang berasal dari istilah bahasa Inggris untuk disabilitas (jamak: *Disables*) yang berarti disabilitas atau ketidakmampuan. Penyandang disabilitas umumnya kurang mendapatkan perhatian, seperti perlakuan yang berbeda atau diskriminasi. Kurangnya kontak juga menjadi kendala dalam kehidupan sehari-hari para penyandang disabilitas. Dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik, ekspektasi penyandang disabilitas terhadap pekerjaan sangat rendah. Mencari pekerjaan penting bagi penyandang disabilitas, seperti juga kebutuhan dasar lainnya seperti belajar, kesejahteraan, dan kenyamanan. Walaupun pemerintah sudah membuat kebijakan untuk perusahaan memberdayakan penyandang disabilitas, namun masih banyak yang belum memberdayakan penyandang disabilitas. Survei Angkatan Kerja Nasional (*sakernas*) mencatat alasan perusahaan belum memberdayakan penyandang disabilitas karena berisiko tinggi, perusahaan merasa jika mereka memberdayakan disabilitas akan berisiko tinggi namun, setiap proses perekrutan karyawan baru memiliki risiko yang tinggi, baik yang disabilitas maupun non disabilitas.

Dilansir dari *TribunJogja* Pemerintah provinsi DIY mendesak beberapa

industri untuk mematuhi UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasalnya, hanya ada 20 industri yang baru mempekerjakan penyandang disabilitas. Andung Prihadi, kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Yogyakarta, mengatakan: Pasal 53(2) undang-undang tersebut berisi kewajiban bagi swasta untuk mempekerjakan 1 persen dari seluruh pekerja. Penandatanganan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, gambaran dan komitmen untuk meningkatkan produktivitas dan implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Sementara itu, Disnaker DIY, Kadin DIY dan Forum Komunikasi Jejaring Pemegang DIY (FKJP) juga menggelar kegiatan bersama berupa pemberian penghargaan produktivitas kepada perusahaan DIY. Pada kesempatan ini, di tingkat provinsi DIY akan diberikan Penghargaan Produktivitas Industri (Siddhakarya) kepada perusahaan DIY yang telah mencapai standar keunggulan kualitas di bidang produktivitas.

Dilansir dari Tempo.Co.Yogyakarta, Pendahuluan Pegawai muda Disnaker DI Yogyakarta, Heni Widiastuti, meningkatkan keahlian keuangannya, salah satu hal yang membatasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Aspek lain adalah kurangnya pengetahuan pihak manajemen industri tentang kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas, keterbatasan informasi bagi pencari kerja disabilitas, serta ketidaksesuaian keterampilan pekerja disabilitas dengan persyaratan kerja dan kondisi kerja. Peluang penyandang disabilitas untuk bekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Bagian 53 undang-undang mengatakan bahwa pemerintah atau sektor publik harus mempekerjakan minimal 2 persen dari total

karyawan penyandang disabilitas, dan perusahaan swasta harus mempekerjakan minimal 1 persen dari total karyawan. pelaksanaan skema ini karena pemerintah daerah belum memiliki Layanan Disabilitas.

Sel yang diatur dalam pasal 55 membantu penyandang disabilitas untuk mencari pertolongan dan data di dunia kerja. Pemicu lainnya adalah tumpang tindihnya kewenangan pengawasan dan pengenaan sanksi terhadap industri antara Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Sosial. Disnaker telah mengembangkan beberapa jalur untuk memenuhi kebutuhan pegawai dengan disabilitas. Misalnya dengan mengadakan job fair dengan kampus-kampus dan rekrutmen khusus penyandang disabilitas di pemerintahan. Standar tes praktik perekrutan khusus ini didasarkan pada perekrutan karyawan universal. “Tapi kenyataannya, banyak penyandang disabilitas yang memilah-milah rekrutmen karyawan secara universal. Banyak yang gagal.” Direktur Pusat Hukum dan Hak Asasi Manusia (Pusham) UII mengkritisi pemberian tunjangan khusus bagi pekerja penyandang disabilitas yang dinilai mengarah pada eksklusivisme. Sedangkan sistem pembangunan yang dimaksud adalah inklusivisme atau kesetaraan untuk semua. Sementara itu, penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama seperti orang non-disabilitas lainnya. “Solusinya bukan membuka rekrutmen khusus bagi penyandang disabilitas, tetapi menerapkan sistem rekrutmen yang bersifat umum,”

Survei penduduk antar sensus Badan Pusat Statistik pada 2015-2017 mereka mencatat terdapat 21,8 juta penduduk Indonesia yang berada dalam kondisi penyandang disabilitas, sebagian besar dari jumlah tersebut merupakan angkatan kerja atau masuk usia produktif untuk bekerja. Stigma ketidakmampuan

bekerja membuat penyandang disabilitas tidak dapat menunjukkan kemampuan mereka. Pada penelitian kali ini peneliti akan menganalisis lokasi, hak kerja penyandang disabilitas pada tempat usaha industri Bakpia Pathok 731 Dewa yang berada di Jl. Purwodiningratan NG I No.731, Ngampilan Yogyakarta dan juga Bakpia 23 yang berada di Trukan, Segoroyoso, Kec. Pleret, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55791. Keputusan lokasi penelitian diambil karena pada tempat usaha bakpia tersebut mengikuti anjuran pemerintah yang terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan ketentuan bagi perusahaan dalam memperkerjakan penyandang disabilitas. Melalui pernyataan pengusaha Bakpia Pathok 731 Dewa mereka menyebutkan bahwa industri usaha mereka memperkerjakan 7 (tujuh) pekerja penyandang disabilitas dari 10 pekerja normal yang bekerja pada usaha industri bakpia tersebut pada Bakpia 23 menyebutkan bahwa mereka memperkerjakan 4 (empat) pekerja penyandang disabilitas dari 8 pekerja normal. Selain itu industri usaha bakpia pathok 731 dewa dan Bakpia 23 ini selalu menambah tenaga kerja penyandang cacat setiap tahun jika ada salah satu tenaga kerja yang resign pada tahun sebelumnya, bahkan bakpia pathok 731 dewa juga sering membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang cacat atau disabilitas.

Hal ini dilakukan karena pemilik usaha bakpia ini mengetahui walapun penyandang cacat mempunyai kekurangan tetapi kualitas pekerjaan mereka sama seperti manusia normal karena memang setiap yang bernyawa pasti mempunyai kekurangan dalam bentuk apapun, tetapi tidak jarang manusia yang mempunyai banyak kekurangan baik dalam bentuk fisik atau mental. Manusia yang memiliki kekurangan ini biasanya disebut dengan penyandang disabilitas, penyandang ini

memiliki banyak perbedaan antara manusia satu dengan lainnya. Ada dari mereka yang tidak bisa mendengar dan berbicara dari lahir, ada yang tidak bisa melihat dari lahir atau bahkan saat mereka mengalami kecelakaan, ada juga dari mereka yang kekurangan dalam bentuk fisik. Keterbatasan pada seseorang ini dapat berupa sifat-sifat fisik, kognitif, mental, sensorik, emosional, dan perkembangan yang terlambat.

Meski mereka para penyandang disabilitas memiliki kekurangan, namun hak asasi manusia tidak membedakan kekurangan yang dipunyai oleh penyandang disabilitas dan harus memiliki hak yang sama dengan orang lain tanpa perbandingan. Tiap manusia mempunyaikewajiban untuk menghormati para penyandang disabilitas, tetapi dalam realitas masyarakat penduduk penyandang disabilitas di daerah ngampilan Yogyakarta yang memperoleh sikap diskriminasi. Pemicu para penyandang disabilitas senantiasa memperoleh sikap yang tidak baik dari orang lain disebabkan mereka para penyandang disabilitas dikira menyusahkan serta jadi beban warga sebab tidak sanggup buat mandiri. Diskriminasi dari warga yang didapat oleh penyandang disabilitas menimbulkan mereka kesusahan buat mencari pekerjaan.

Padahal tidak semua penyandang disabilitas itu hanya memiliki kekurangan, banyak dari mereka yang bahkan dianugerahkan oleh Allah SWT justru kelebihan. Saat para penyandang disabilitas ini bersekolah, mereka diajarkan pelajaran-pelajaran yang mampu mengolah skill- skill mereka menjadi kerajinan. Tetapi para penyandang disabilitas terlalu sering di pandang sebelah mata oleh masyarakat bahkan oleh pemerintah di Indonesia, banyak dari mereka yang memiliki kemampuan bahkan setaradengan manusia lainnya.

Sementara itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Angkatan Kerja Pasal 31 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja. memilah, memperoleh, ataupun pindah pekerjaan serta mendapatkan pemasukan yang layak didalam ataupun diluar negara. Syarat undang- undang buat mempekerjakan para penyandang disabilitas memanglah belum dilaksanakan dengan seluruhnya, meski telah dikuatkan dengan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2013 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam merambah dunia kerja, para penyandang disabilitas hendak dihadapkan oleh persoalan- persoalan pada suasana yang berbeda ditengah orang- orang non disabilitas. Syarat tersebut mendesak para penyandang disabilitas buat melaksanakan proses penyesuaian diri dengan orang- orang non disabilitas biar mereka memperoleh ketrampilan yang cocok dengan bidangnya serta bisa menyetarakan dengan orang lain supaya memperoleh hasil yang optimal.

Pada pasal 53 di ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 disebutkan bahwa pemerintah pusat serta pemda dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib mempekerjakan sedikitnya 2 % penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada. Sedangkan dalam ayat 2, perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1 % penyandang disabilitas dari pekerja yang ada. Oleh karena itu supaya para penyandang disabilitas siap dalam memasuki dunia kerja, harus adanya semangat untuk bekerja dan mengolah skill supaya lebih siap dan lebih produktif untuk terjun ke dunia pekerjaan. Banyak manfaat yang didapat jika para perusahaan menggunakan jasa para penyandang disabilitas, Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa penyandang disabilitas mengambil hari absen yang lebih

sedikit. Apalagi mereka pula lebih mungkin untuk tetap senantiasa bekerja lebih lama daripada para pekerja wajar/normal. Pekerja penyandang disabilitas mempunyai kinerja yang jauh lebih besar di bidang keselamatan daripada tanpa disabilitas. Dengan kata lain, karyawan penyandang disabilitas lebih sadar hendak keselamatan di tempat kerja. Baik pekerja dengan ataupun tanpa disabilitas dapat menemukan manfaat yang sama dari area kerja yang bermacam- macam. Dengan bekerja bersama karyawan penyandang disabilitas, orang yang bukan penyandang disabilitas hendak jadi lebih sadar tentang bagaimana membuat tempat kerja lebih inklusif serta mudah diakses. Karyawan penyandang disabilitas pula bisa mengajari rekan kerja mereka tentang kreativitas serta metode lain buat membongkar permasalahan ataupun tugas yang berbeda.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada tersebut, dengan demikian akan meneliti terkait dengan :

Bagaimana implementasi kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas yang ada pada usaha industry Bakpia Pathok 731 Dewa berdasarkan undang - undang nomor 8 tahun 2016 ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan oleh sebab itu tujuan dalam penelitian ini yakni untuk dapat meneliti terkait dengan implementasi kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas yang ada pada usaha industry Bakpia Pathok 731 Dewa berdasarkan undang - undang nomor8 tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Untuk dapat memperluas wawasan di bidang kebijakan implementasi industry usaha yang terfokus.
2. Dapat menjadi bahan pendukung dalam penelitian-penelitian yang memiliki fokus yang sama.

B. Manfaat Praktik

1. Bagi Masyarakat

Manfaat bagi Masyarakat dapat memberikan informasi terkait dengan sejauhmana implementasi kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas yang ada pada usaha industry Bakpia Pathok 731 Dewa berdasarkan undang - undang nomor 8 tahun 2016.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dari penelitian ini akan memberikan pengalaman serta memperluas wawasan dan juga pendalaman dalam teori yang sudah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan.

1.5. Kajian Pustaka

Dari penelitian terdahulu yang meneliti terkait dengan implementasi kebijakan dalam perlindungan hak kerja penyandang disabilitas yang dapat ditemui dalam sejumlah literatur. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki beberapa kesamaan dengan topik penelitian yang sedang diteliti dengan berikut:

Tabel 1. Literature Review/Kajian Pustaka

No	Tema Penelitian	Hasil Penelitian

1	Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas	Adila Puspa Hestiantini, Ulung Pribadi (2020), Putu Nia Rusmiari Dewi, (2016), M. Syafii'ie' (2012), Pamungkas Satya Putra
		(2019), Lelly Nuraviva (2017), Baik bagi pencari kerja maupun yang sudah bekerja dalam tataran kebijakan dan regulasi belum memiliki sinkronisasi dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2	Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas	Abdul Latief Danu Aji, Tiyas Nur Haryani, (2017), Tantangan yang muncul dalam praktik pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih harus dihadapi.

3	<p>Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan</p>	<p>Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, (2019), Agus Rianto (2015), Sari Dewi Poerwanti (2017), Rima Setyaningsih, Th. A. Utama (2016), Ika Susilawati (2016), Dyah Putri Ramadhani (2020), WIJAYANTI, Detra Ayu (2020), Meskipun sudah ada undang- undang untuk mempekerjakan penyandang disabilitas bagi perusahaan swasta dan milik negara, tetapi itu belum sepenuhnya dikerjakan atau dilaksanakan dengan optimal.</p>
4	<p>Makna Diskriminasi</p>	<p>Maftuhin,(2016), Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana (2018), Istilah penyandang disabilitas meskipun masih harus bersaing keras untuk menggantikan penyandang cacat didunia akademik, secara optimistik dapat diperkirakan menggantikan istilah penyandang cacat dalam waktu mendatang</p>

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang meneliti terkait dengan implementasi kebijakan hak kerja penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Sebagian industry usaha serta peran pemerintah daerah Yogyakarta, sehingga dapat diketahui bahwa penelitian terdahulu yang meneliti terkait dengan

implementasi kebijakan hak kerja penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Sebagian industry usaha serta peran pemerintah daerah Yogyakarta yang memfokuskan penelitiannya seperti : Peranan Pemerintah Daerah dalam mengimplementasikan kebijakan hak kerja penyandang disabilitas. Penerapan industry usaha dalam implementasi kebijakan pemerintah daerah Yogyakarta. Diskriminasi pada para penyandang disabilitas menjadi faktor utama dalam susahny mencari pekerjaan bagi para penyandang disabilitas.

1.6. Kerangka Teori

Implementasi kebijakan pemerintah merupakan tahapan yang krusial di dalam proses kebijakan public sebuah pemerintahan. Jika suatu kebijakan itu telah ditetapkan, maka kebijakan tersebut tidak akan berhasil dan terwujud bilamana tidak diimplementasikan. Suatu program kebijakan itu harus diimplementasikan supaya mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. “Van Meter dan Van Horn” mengacu pada implementasi kebijakan sebagai tindakan yang diambil oleh individu atau kelompok pemerintah dan sektor swasta yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Sedangkan implementasi adalah suatu proses yang dinamis dimana metode terus berusaha menemukan apa yang akan diperolehnya. Misalnya implementasi dapat mengatur kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program pada tujuan kebijakan yang diinginkan.

Proses implementasi ini merupakan abstraksi atau eksekusi dari perwujudan suatu kebijakan yang pada hakekatnya secara sadar diupayakan untuk mencapai hasil implementasi kebijakan yang besar yang berlangsung dalam konteks berbagai variabel. Model ini mengasumsikan bahwa implementasi

kebijakan berproses secara linear dari keputusan politik, implementasi dan pelaksanaan kebijakan pemerintah. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan yaitu variabel tersebut, ialah:

1) Standar serta sasaran kebijakan/ dimensi serta tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur dari tingkat keberhasilan kebijakan dan tujuan yang realistis dengan budaya sosial yang ada pada level pelaksana kebijakan. Ketika langkah-langkah dan tujuan kebijakan sempurna, mereka sulit untuk dicapai. Van Meter dan Van Horn berpendapat bahwa mengukur kinerja implementasi kebijakan menekankan standar dan tujuan tertentu yang harus dicapai oleh pelaksana kebijakan. Kinerja kebijakan pada hakekatnya merupakan penilaian terhadap tingkat pencapaian standar dan tujuan tersebut. Jelaskan bahwa maksud umum dari standar dan tujuan dari kebijakan tersebut sangat membantu. Implementasi kebijakan yang berhasil dapat gagal (frustrasi) ketika pelaksana (pegawai negeri) tidak sepenuhnya memahami standar dan tujuan kebijakan. Norma dan tujuan kebijakan terkait erat dengan disposisi pelaksana. Arah disposisi aktor (pelaksana) terhadap norma dan tujuan kebijakan juga berkaitan dengan apa yang “penting”. Implementer tidak dapat menegakkan kebijakan karena mereka menolak atau tidak memahami tujuan dari suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

2) Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung pada keahlian dalam pemanfaatan sumber energi yang ada. Orang merupakan sumber energi, terutama dalam menentukan keberhasilan atau implementasi kebijakan. Setiap fase

implementasi membutuhkan adanya sumber energi berkualitas tinggi yang sesuai untuk pekerjaan yang dibutuhkan oleh kebijakan yang diformalkan secara apolitis. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Seperti pendapat Derthicks (dalam Van M dan Van Horn, 1974) bahwa: "New toun 21 menunjukkan bahwa terbatasnya pasokan insentif federal merupakan penyumbang utama kegagalan program", Van Meter dan Van Horn menegaskan (dalam Widodo 1974) Itu : "Alat kebijakan tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Perangkat kebijakan ini juga harus ada untuk memperlancar administrasi pelaksanaan suatu kebijakan. Sumber energi ini terdiri dari dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan suatu kebijakan. Minim atau terbatasnya sumber daya atau insentif lain dalam implementasi kebijakan merupakan kontributor penting kegagalan implementasi kebijakan".

3) Karakteristik lembaga pelaksana

Pusat perhatian lembaga eksekutif meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang ingin berpartisipasi dalam implementasi kebijakan. Artinya, kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik yang cocok dan cocok dengan lembaga pelaksana. Hal ini terkait dengan konteks kebijakan yang akan diimplementasikan dalam beberapa kebijakan yang menuntut para pelaksana kebijakan tegas dan disiplin. Dalam konteks lain, dibutuhkan pelaku yang demokratis dan persuasif. Selain itu, ukuran dan luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam justifikasi lembaga pelaksana kebijakan.

4) Kecenderungan kegiatan organisasi pelaksana

Menurut Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 1974), apakah standar tujuan

yang harus dipahami oleh sistem (implementer) agar dapat mengimplementasikan kebijakan pemerintah secara efisien. Mereka yang bertanggung jawab untuk mencapai standar dan tujuan kebijakan, oleh karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada pelaksana. Kerangka kebijakan komunikasi untuk menyediakan data kepada pelaksana tentang standar dan tujuan apa yang harus konsisten dan seragam di seluruh sumber data. Jika tidak ada kejelasan, konsistensi dan keseragaman standar dan tujuan kebijakan, maka standar dan tujuan tersebut menjadi sulit untuk dicapai. Dengan kepastian itu, petugas kebijakan tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tahu apa yang harus dicoba. Dalam organisasi publik, misalnya pemerintah daerah, seringkali sulit dan rumit untuk mengkomunikasikan proses. Proses transfer berita dalam suatu organisasi dari satu organisasi ke organisasi lain, dan mengirimkannya ke komunikator lain, sering mengalami gangguan, baik yang potensial maupun yang tidak disengaja. Jika sumber komunikasi yang berbeda memberikan interpretasi yang tidak konsisten dari suatu standar dan tujuan, atau sumber data yang sama memberikan interpretasi turunan, praktisi kebijakan suatu hari akan memperumit implementasi kebijakan. intensif.

5) Disposisi ataupun perilaku para pelaksana

Bagi komentar Van Metter serta Van Horn dalam Agustinus (2006):” perilaku penerimaan ataupun penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat pengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan 25 implementasi kebijakan publik. Perihal ini sangat bisa jadi terjadi sebab kebijakan yang dilaksanakan tidaklah hasil formulasi masyarakat setempat yang memahami betul kasus serta persoalan yang mereka rasakan. Namun kebijakan publik umumnya bertabiat top down yang sangat bisa

jadi para pengambil keputusan tidak mengenali apalagi tidak sanggup memegang kebutuhan, keinginan ataupun kasus yang wajib dituntaskan". Van Meter serta Van Horn(1974) menarangkan disposisi kalau implementasi kebijakan diawali penyaringan(befiltered) lebih dulu lewat anggapan dari pelaksana(implementors) dalam batasan mana kebijakan itu dilaksanakan.

6) Evaluasi lingkungan social, ekonomi, politik

Mengenai terakhir yang perlu diperhatikan guna memperhitungkan kinerja implementasi kebijakan ialah selama mana zona eksternal turut menekan keberhasilan kebijakan publik. Zona sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat jadi sumber kasus dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi zona eksternal yang kondusif.

Berdasarkan teori diatas sebagaimana yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn kebijakan ini merupakan sesuatu yang dibentuk oleh pemerintah sesuai dengan fakta yang terjadi di masyarakat. Pada kasus ini masyarakat yang dimaksud adalah penyandang disabilitas yang mempunyai kemampuan dalam bekerja khususnya pada industry usaha mikro. Pada lokasi penelitian ini yaitu Bakpia Dewa 731 mereka mampu memperkerjakan penyandang disabilitas pada industrinya yang sebagaimana sesuai dengan UU pasal 53 di ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 disebutkan bahwa pemerintah pusat serta pemda dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib mempekerjakan sedikitnya 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada. Sedangkan dalam ayat 2, perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1 % penyandang disabilitas dari pekerja yang ada. Lalu dalam

beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah merupakan upaya yang dilakukan pemerintah guna mengurangi pengangguran dalam masyarakat penyandang disabilitas yang ada pada sector industry usaha mikro.

1.7. Definisi Konseptual

Penyandang disabilitas di Indonesia cukup banyak jumlahnya sehingga tidak boleh diabaikan keberadaannya. Berdasarkan catatan kementrian di kesejahteraan social, jumlah masyarakat penyandang disabilitas mencapai 2.126.000 jiwa pada tahun 2012. Lalu berdasarkan dinas social tahun 2016 hingga 2017 sebanyak 1.715 jiwa dengan jenis kecacatan yang berbeda-beda. Pada konsentrasi penelitian ini, adapun upaya implementasi kebijakan pemerintah atas hak kerja penyandang disabilitas dalam melihat sistem kebijakan pemerintah yang terdapat dalam undang-undang kebijakan. Ada beberapa hal pokok menurut teori “Van Meter dan Van Horn” diatas yaitu proses dari implementasi merupakan sebuah pengejawantahan kebijakan yang memang pada dasarnya berguna untuk meraih kinerja dari implementasi kebijakan tinggi yang secara langsung berhubungan dengan berbagai variable. Teori diatas menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variable yang saling berkaitan , variable tersebut antara lain :

1) Standar serta sasaran kebijakan/ dimensi serta tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur melalui tingkat keberhasilan dari tujuan kebijakan yang bersifat realistis. Untuk mengukur kinerja dari implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar serta sasaran yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya

merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian.

2) Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung dari keahlian menggunakan sumber energi yang ada. Manusia ialah sumber energi terutama dalam menentukan keberhasilan ataupun implementasi kebijakan. Tiap tahap implementasi menuntut terdapatnya sumber energi yang berkualitas cocok dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang sudah diresmikan secara apolitik. Tidak hanya sumber energi manusia, sumber energi finansial serta waktu jadi perhitungan berarti dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

3) Karakteristik lembaga pelaksana

Kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para pelaksana kebijakan. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan

yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan yang dituntut oleh pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin.

4) Komunikasi kegiatan lembaga pelaksana

Supaya kebijakan publik dapat dilaksanakan dengan efisien, menurut Van Horn serta Van Mater (dalam Widodo 1974) apa yang jadi standar tujuan wajib dimengerti oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar serta tujuan kebijakan, sebab itu standar serta tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana.

5) Disposisi atau sikap para pelaksana

Bagi komentar Van Metter serta Van Horn dalam Agustinus (2006):” perilaku

penerimaan ataupun penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat pengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan 25 implementasi kebijakan publik. Perihal ini sangat bisa jadi terjadi sebab kebijakan yang dilaksanakan tidaklah hasil formulasi masyarakat setempat yang memahami betul kasus serta persoalan yang mereka rasakan.

6) Evaluasi lingkungan social, ekonomi, politik

Hal yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal ikut serta dalam mendorong keberhasilan kebijakan public. Lingkungan social, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

1.8. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Parameter
Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan	SOP para pekerja disabilitas	Aturan untuk pekerja penyandang disabilitas
Sumber daya	1. SDM penyandang disabilitas 2. Hambatan pekerja disabilitas	1. Pendidikan pekerja disabilitas 2. Kasus dalam bekerja penyandang disabilitas

Karakteristik perusahaan industri	Pembagian tugas/deskripsi pekerjaan	Menjalankan tupoksi yang ada
Komunikasi perusahaan pelaksana	Pelaksanaan pertemuan/absensi pekerja disabilitas	1. Ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas
		2. Pertemuan pelaksana dengan pekerja
Disposisi atau sikap para pelaksana	Industry bakpia melaksanakan kebijakan sesuai undang-undang	Penerapan program di dalam industri
Evaluasi lingkungan social, ekonomi	1. Kesetaraan gaji pekerja normal dan disabilitas 2. Diskriminasi / perlakuan lingkungan	1. Persamaan gaji pekerja normal & disabilitas 2. Perundungan

1.9. Metode Penelitian

1. Alur Penelitian

Dalam metode ini, penyusun akan menjelaskan runtutan bagaimana cara penyandang disabilitas dalam mengikuti program pemerintah dalam implementasi kebijakan pemerintah untuk pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di indonesia ini. Berikut alirnya :

- 1) Para penyandang disabilitas harus mempunyai tekad untuk berubah agar tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat.
- 2) Kreatifitas para penyandang disabilitas harus dilatih bahkan jika skill itu dilatih setiap hari dengan nondisabilitas bisa membuahkan hasil yang baik. Tetapi hal ini perlu adanya dukungan dari pemerintah supaya mendapatkan sosialisasi dan pelatihan gratis agar bisa terlaksana dengan lancar
- 3) Perlu adanya dorongan dari keluarga ataupun kerabat penyandang disabilitas supaya bisa melatih ketrampilan dengan keterbatasan yang ada
- 4) Jika para penyandang disabilitas sudah mempunyai mental yang siap untuk memasuki dunia kerja, maka bisa dikatakan siap untuk mencari pengalaman
- 5) Walaupun para penyandang disabilitas gagal dalam memasuki dunia kerja, yang paling utama mereka sudah mencoba dan memiliki pengalaman. Bahkan banyak dari mereka yang justru menciptakan lapangan kerja dari menjahit, mengumpulkan barang bekas dan dikreasikan menjadi barang unik dll.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian jenis kualitatif deskriptif. Penelitian dengan jenis kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang menghasilkan analisis-analisis pemikiran dan fakta-fakta pemikiran masyarakat dengan sebagaimana adanya. Metode kualitatif deskriptif dianggap pantas digunakan pada penelitian ini karena dapat mengetahui fakta-fakta populasi di suatu daerah khususnya pada industry usaha yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta secara faktual dan akurat.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada usaha industry Bakpia Pathok 731 Dewa. Lokasi tersebut dipilih karena kita dapat mengetahui informasi seberapa

banyak pekerja yang ada di industry usaha tersebut serta mengetahui apa saja factor-faktor penghambat penerapan kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas pada usaha industry Bakpia Pathok 731 Dewa .

4. Jenis Data Penelitian

- 1) Data primer, merupakan bagaimana cara peneliti mendapatkan data-data dari sumber pertamanya. Untuk mendapatkan data yang faktual dan akurat. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan sejumlah informan yang diyakini memiliki informasi terkait data yang dibutuhkan.
- 2) Data sekunder, merupakan data yang telah tersusun menjadi sebuah dokumen-dokumen yang menguatkan data primer. Sehingga dapat mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian yang mendalam. Data sekunder diperoleh melalui analisis dokumen, yaitu dengan mencari data menggunakan sumber tertulis yang secara jelas menunjukkan penggunaan bahasa sinkron.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data peneliti menggunakan dua macam teknik pengumpulan data. Macam-macam teknik tersebut terdiri dari :

- 1) Wawancara : Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan data yang faktual dan akurat secara mendalam terkait dengan implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Wawancara adalah proses dari interaksi antara pewawancara dengan informan atau orang yang akan diwawancarai melalui komunikasi tatap muka langsung atau online seperti *Skype, Zoom, Google Meet, WA Chat, WA Video Call*, telepon, *SMS* dan alat komunikasi lainnya. Adapun sejumlah narasumber yang menjadi informan

dalam penelitian ini terdiri dari :

- a) Pemilik industry usaha Bakpia Pathok 731 Dewa
 - b) Pemilik industry usaha Bakpia Pathok 23
- 2) Dokumentasi : Dokumentasi merupakan sesuatu metode yang digunakan buat mendapatkan informasi serta data dalam wujud novel, arsip, dokumen, tulisan angka serta foto yang berbentuk laporan dan keterangan yang bisa menunjang riset. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi setelah itu ditelaah.