

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

Penelitian tentang kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas merupakan penelitian yang minim dilakukan oleh para peneliti atau akademisi. Sebelum melakukan penelitian ini telah ada beberapa hasil penelitian yang relevan yang penulis jadikan sebagai rujukan. Diantaranya adalah:

1. **Mengukur dampak kebijakan perlindungan ketenagakerjaan: Teori dan bukti dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas Amerika.**

Judul I dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas Amerika (ADA) adalah kebijakan perlindungan pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas. Dengan memanfaatkan variasi lintas negara bagian dalam undang-undang pra-ADA, kami mengukur efek undang-undang tersebut pada tingkat transisi dari pekerja penyandang disabilitas. Kami menemukan penurunan transisi pekerjaan-ke-non-pekerjaan setelah ADA, dengan perubahan yang tidak signifikan dalam aliran pekerjaan. Kami menggunakan model untuk menguraikan biaya pemecatan dan perekrutan diberlakukan oleh ADA. Temuan kami menunjukkan bahwa ADA mendorong perusahaan untuk lebih jarang memecat tetapi menjadi lebih selektif dengan karyawan baru, berdampak pada produktivitas agregat tenaga kerja dan output ekonomi (Kim & Rhee, 2018).

2. **Menempatkan disabilitas. Pengakuan "cacat" pekerja" di Prancis**

Artikel ini membahas masalah seputar "pengakuan" kualitas pekerja penyandang disabilitas" di Prancis, baik dari pelamar maupun sudut pandang pembuat keputusan. Sementara yang terakhir berusaha untuk membuat "pekerja penyandang disabilitas" ke dalam subkategori penyandang disabilitas, posisi pelamar seringkali lebih ambivalen. Dalam berbicara tentang mereka pengalaman, banyak dari mereka menggunakan pengertian "situasi disabilitas", istilah yang cukup umum dalam

perdebatan Prancis saat ini tentang disabilitas yang tidak dipertahankan dalam hukum Prancis tahun 2005: bahkan jika mereka terganggu oleh kesulitan fungsional dalam situasi profesional tertentu, banyak yang masih tidak menganggap diri mereka sebagai penyandang disabilitas. Untuk memahami perbedaan ini, kami mengusulkan kembali ke yayasan kebijakan ketenagakerjaan Prancis yang mendukung penyandang disabilitas dan mengeksplorasi berbagai isu yang mendominasi klaim pengakuan, tanpa melupakan peran antarmuka penting yang dimainkan oleh para profesional di bidang disabilitas. Analisis kami didasarkan pada bidang belajar di kedua sisi konter di rumah departemen penyandang disabilitas, dengan orang-orang yang bekerja di institusi dan mereka yang meminta pengakuan atas kualitas pekerja penyandang disabilitas (Bertrand et al., 2014).

## **2. Menerapkan strategi samudra biru untuk merekrut dan mengasimilasi pekerja penyandang disabilitas ke dalam pusat distribusi**

Karena konsumen semakin memilih untuk melakukan pembelian dari kenyamanan rumah mereka sendiri daripada mengunjungi toko fisik, kebutuhan akan pusat pemenuhan dan distribusi (DC) yang bergerak cepat berkembang biak. Efek Amazon yang begitu signifikan mengubah cara orang berbelanja juga dikaitkan dengan akut kekurangan pekerja kerah biru di industri distribusi ritel. Tradisional perusahaan tanggapan terhadap kelangkaan tenaga kerja gudang adalah untuk meningkatkan upah per jam dan untuk mengintegrasikan otomatisasi dan teknologi pemenuhan produk robot. Kami mengidentifikasi pendekatan manajemen modal manusia yang inovatif yang memberikan solusi alternatif yang tepat waktu untuk masalah bisnis yang penting ini. Kami menyajikan anekdot, ikhtisar deskriptif tentang perusahaan yang menerapkan strategi samudra biru (BOS) untuk secara proaktif merekrut dan mengasimilasi pekerja penyandang disabilitas ke dalam DC mereka. Kami juga

mengidentifikasi praktik yang efektif untuk bermitra dengan lembaga layanan disabilitas setempat untuk memastikan bahwa perekrutan secara proaktif pekerja gudang penyandang cacat menciptakan nilai bersama dan meningkatkan produktivitas. Akhirnya, kami membahas tanggung jawab sosial perusahaan dan dampak sosial dari keberhasilan mempekerjakan dan mengasimilasi pekerja penyandang disabilitas, dengan tujuan mendorong perusahaan di industri pemenuhan ritel untuk melihat masalah bisnis tradisional perekrutan xpekerja gudang dari perspektif baru dan alternatif (Ellinger et al., 2020).

**3. Dari akses yang sama ke pekerjaan hingga peluang karir yang sama? Praktik kerja dan pengalaman kerja pekerja penyandang disabilitas yang memenuhi syarat di Jepang.**

Di Jepang, kebijakan disabilitas telah berkembang secara signifikan selama dua puluh tahun terakhir, baik itu di bidang kesejahteraan sosial, pendidikan atau pekerjaan. Sampai saat ini, sebagian besar pekerja penyandang disabilitas dipekerjakan dalam pekerjaan kerah biru yang melibatkan tugas berulang. Namun, reformasi sistem pendidikan yang terjadi pada tahun 2006 telah berkontribusi pada pengembangan sekolah umum dan meningkatkan aksesibilitas universitas untuk siswa penyandang cacat. Oleh karena itu, jumlah siswa penyandang disabilitas di perguruan tinggi perlahan meningkat, serta jumlah penyandang disabilitas yang bergelar sarjana, sehingga menantang representasi umum penyandang disabilitas sebagai pekerja tidak terampil. Namun, literatur akademis tentang pekerjaan penyandang disabilitas hampir tidak menyelidiki kekhususan situasi pekerja penyandang disabilitas yang memenuhi syarat. Kasus penyandang disabilitas memegang gelar universitas atau kualifikasi profesional, terutama dibahas dalam hal akses, melalui lensa transisi (Anne, 2021).

#### **4. Membangun identitas positif sebagai pekerja penyandang cacat melalui perbandingan sosial: Peran stigma dan cacat karakteristik**

Berdasarkan 36 wawancara semi-terstruktur mendalam dengan individu dengan berbagai disabilitas yang aktif dalam angkatan kerja, kami mengkaji bagaimana individu tersebut membangun identitas positif terkait pekerjaan di tempat kerja. Temuan menunjukkan bagaimana pekerja penyandang disabilitas menggunakan perbandingan sosial ke bawah sebagai strategi manajemen identitas stigma, untuk membandingkan diri mereka dengan individu penyandang disabilitas yang mereka anggap lebih menstigmatisasi, dan bagaimana hal ini memengaruhi kemampuan mereka untuk membangun identitas terkait pekerjaan yang positif. Persepsi stigma ini dipengaruhi oleh empat karakteristik disabilitas: visibilitasnya, keparahannya, kemampuan untuk dikendalikan, dan apakah disabilitas membutuhkan adaptasi di tempat kerja. Selain itu, berbagai faktor kontekstual diidentifikasi untuk mempengaruhi kapasitas mereka untuk membangun identitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif. Pekerja penyandang disabilitas dalam penelitian ini cenderung membandingkan diri mereka dengan penyandang disabilitas penyandang disabilitas lainnya yang lebih parah, lebih terlihat, kurang terkendali dan menghadirkan lebih banyak kendala bagi pemberi kerja. Menariknya, mereka menggunakan karakteristik disabilitas seseorang sebagai sumber daya untuk membangun identitas positif terkait pekerjaan, sementara karakteristik tersebut secara bersamaan menstigmatisasi mereka sebagai kelompok sosial. Namun, penyandang disabilitas pada individu yang tidak dapat terlibat dalam perbandingan sosial ke bawah ditempatkan pada posisi terpinggirkan dan berjuang untuk membangun identitas sosial yang positif (Richard et al., 2020).

**5. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. Jurnal ini disusun oleh Ismail Shaleh. Dyah Purwanti Fakultas Hukum Universitas Diponegoro tahun 2018.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang berdasarkan Pasal 53 UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Hasil penelitian ditemukan bahwa Pertama, implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Semarang belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Kedua, terdapat beberapa faktor yang menjadikan Pemerintah Kota Semarang belum cukup dalam mengimplementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang (Shaleh, 2018).

**6. Pemenuhan Hak Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Jurnal ini disusun oleh Endang Kustini dan Rini Dianti Universitas Pamulang.**

Penelitian ini membahas tentang pemenuhan hak aparatur sipil negara (ASN) penyandang disabilitas di Pemprov DKI Jakarta. Sesuai Undang - undang RI pasal 28D ayat (2) dan Undang - undang no 8 tahun 2016 pasal 11 tentang hak penyandang disabilitas yang menyebutkan “Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, Dinas Sosial Pemprov DKI Jakarta. “Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak ASN penyandang disabilitas di Pemprov DKI Jakarta masih belum terlaksana dengan baik, pada CPNS tahun 2018 di Pemprov DKI Jakarta ada 64 formasi untuk CPNS disabilitas dan 23 ASN

penyandang disabilitas yang bekerja di lingkungan Pemprov DKI Jakarta, hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi, informasi perekrutan /seleksi penerimaan ASN disabilitas, kurangnya fasilitas infrastruktur sarana dan prasarana pendukung dan adanya diskriminasi pada pekerjaan dan posisi tertentu (Kustini & Dianti, 2020).

**7. Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas). Jurnal ini disusun oleh Dessy Grestika Ratna dan Dr. Kismartini, M.Si Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang, serta faktor - faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang belum optimal dilihat dari 3 aspek yaitu implementor, what happen, dan capaian implementasi. Dilihat dari aspek implementornya sudah baik karena implementasinya dilakukan oleh semua dinas dengan tupoksinya masing - masing, aspek what happen belum baik karena Perda tersebut masih mengacu pada Undang - undang lama dan Kota Semarang masih belum memiliki perwal. Aspek capaian implementasinya belum tercapai sesuai dengan yang tertuang didalam Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Penyebab belum optimalnya pelaksanaan kebijakan ini adalah belum adanya dana dari APBD, belum ada staf khusus di Dinaker untuk penyandang disabilitas dan faktor lingkungan sosial – budaya dan teknologi di Kota Semarang.

Saran yang diberikan peneliti adalah mengalokasikan dana dari APBD, membentuk staf khusus untuk pelaksanaan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, membuat SOP untuk kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan sosialisasi dalam rangka mengubah mindset masyarakat agar tidak malu dengan keberadaan penyandang disabilitas dan juga mindset penyandang disabilitas agar tidak selalu merasa ingin dikasihani (GR Dessy, 2018).

**8. Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang disabilitas di Kota Semarang. Jurnal ini disusun oleh Yuni Lestari & Slamet Sumarto tahun 2021.**

Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang didasarkan pada Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya dalam pasal 11. Upaya yang telah dilakukan oleh dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas terdiri dari, Melakukan pendataan jumlah penyandang disabilitas di Kota Semarang melalui bantuan dari RT dan RW di Kota Semarang, Mengidentifikasi jenis penyandang disabilitas, Menyelenggarakan sosialisasi tentang pelaksanaan pelatihan untuk penyandang disabilitas di Kota Semarang, Membuat Web khusus untuk menampung jumlah penyandang disabilitas di Kota Semarang agar lebih efektif dalam pendataan jumlah penyandang disabilitas, Memberikan pelatihan untuk penyandang disabilitas agar penyandang disabilitas di Kota Semarang siap untuk bekerja, Menggandeng organisasi - organisasi atau komunitas penyandang disabilitas di Kota Semarang, sebagai upaya untuk bekerjasama dalam upaya memenuhi hak bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang (Lestari & Sumarto, 2021).

**9. Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN. Jurnal ini disusun oleh Dyah Ayu Purwati tahun 2020.**

Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa Pekerja/buruh mendapatkan upah dan/atau imbalan atas bentuk lain atas jasanya yang telah melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, pekerja merupakan pilar yang penting dikarenakan suatu perusahaan baik milik negara maupun swasta (bukan milik negara) tidak akan berjalan tanpa adanya pekerja di dalamnya. Hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja/buruh ataupun pengusaha termuat dalam syarat-syarat kerja merupakan suatu isi dari perjanjian kerja. Dengan demikian, penyandang disabilitas termasuk warga negara yang mempunyai hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Di sisi lain, beberapa pemberi kerja masih tidak memiliki kemauan untuk mengeluarkan biaya mahal dalam memberikan fasilitas dan aksesibilitas khusus apabila mempekerjakan penyandang disabilitas serta masih ada beberapa orang yang menganggap mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan beban. Penyandang disabilitas haruslah memperoleh perlindungan hukum dari hal-hal yang bisa merugikan hidupnya. Diskriminasi yang merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai norma seringkali dialami oleh para penyandang disabilitas, perlu adanya upaya untuk memperoleh kesamaan kesempatan untuk memiliki kehidupan yang setara dalam lingkungan masyarakat (Purwati, 2020).

**10. Implementasi kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di kota Yogyakarta. Jurnal ini disusun oleh Utami Dewi tahun 2015.**

Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kuota 1 persen bagi disabel bagi instansi yang telah mempekerjakan pegawai lebih dari 100 orang, belum berjalan dengan optimal di Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan masih terbatasnya jumlah disabel yang terserap pada instansi pemerintah maupun swasta. Berbagai hambatan dihadapi dalam implementasi kebijakan ini yaitu: materi pelatihan bagi kaum disabel kurang up to date, penegakan regulasi tentang kuota 1 persen belum berjalan dengan optimal; rendahnya kesadaran dari instansi negeri dan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas;



dan rendahnya kemauan dari kaum disabel untuk mencoba mencari pekerjaan pada lapangan kerja yang tersedia (Dewi, 2015).

**11. Kebijakan Pemerintah Kota Surakarta untuk Mewujudkan Kuota Satu Persen (1%) Tenaga Kerja Difabel di Kota Surakarta. Penelitian ini disusun oleh Rizal Habi Nugroho tahun 2019.**

Hasil analisis penelitian ini bahwa Ketentuan didalam Perusahaan swasta memiliki kewajiban pekerjaan satu persen penyandang disabilitas dari jumlah total karyawan yang ada, kewajiban ini sesuai Undang-Undang (UU) No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas hak atas pekerjaan terdapat pada pasal 11 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ataupun Swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama serta tidak di berhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas. Hak- hak lain penyandang disabilitas dalam Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Pasal 45 sampai dengan pasal 54 Undang - Undang Penyandang Disabilitas No. 08 Tahun 2016. Bahkan di pasal 53 dalam Undang-Undang tersebut Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bagi perusahaan Swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, pemerintah wajib memberikannya insentif Seperti yang tercantum di pasal 54 (RH Nugroho, 2019).

**12. Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN. Jurnal ini disusun oleh Susiana Wardah tahun 2019.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemenuhan hak tersebut pada BUMN di Aceh 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. Hal ini terjadi karena adanya diskriminasi pada pekerjaan dan posisi tertentu, adanya kesenjangan antara kompetensi dan syarat penerimaan pada lingkungan kerja, dan rendahnya pendidikan dan keterampilan penyandang disabilitas (Wardah, 2019).

**13. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini disusun oleh Marcha Fairuz Izdihar tahun 2017.**

Melalui Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 107 Tahun 2014 Tentang Kesamaan Kesamaan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas diatur mengenai kebijakan penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang mewajibkan perusahaan dan instansi daerah untuk menyediakan kuota 1 bagi penyandang disabilitas. Meskipun sudah terdapat aturan tersebut, penyandang disabilitas masih kesulitan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan post-positivist dan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat empat faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu communication, resource, dispositions, dan bureacratic structure. Dari keempat faktor tersebut, terdapat tiga faktor yang dominan mempengaruhi implementasi kebijakan penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu faktor communication, resource, dan bureaucratic structure (MF Izdihar, 2017).

**14. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. Jurnal ini disusun oleh Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana**

*Yulistyaputri tahun 2020.*

Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah bagian dari hak asasi bagi setiap orang, termasuk Penyandang Disabilitas, sehingga UUD 1945 memberikan jaminan dan perlindungan hukum bagi pelaksanaannya. Permasalahannya adalah sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas dan tingkat pendidikan penyandang disabilitas yang rendah sebagai kesenjangan antara penyandang disabilitas dengan pekerja non disabilitas. Ketiadaan data pasti terkait jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas baik sektor swasta maupun sektor non swasta (PNS, BUMN dan BUMD) menimbulkan permasalahan tersendiri dalam perlindungan bagi penyandang disabilitas. Ketentuan minimal kuota 2 persen yang wajib bagi pemerintah, PEMDA, BUMN, dan BUMD dan 1 persen bagi perusahaan swasta dari jumlah pegawai atau pekerja dalam UU Penyandang Disabilitas ternyata juga tidak cukup memberikan perlindungan bagi Penyandang Disabilitas. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif untuk meneliti peraturan perundang-undangan agar diperoleh keadilan bagi penyandang disabilitas. Hal itu menjadi sangat penting sebagai bentuk komitmen pemerintah melalui pengawasan dan pembenahan kebijakan menjadi sangat penting agar penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak (Widjaja et al., 2020).

## **B. Konsep dan Teori**

### **1. Kebijakan Publik**

Istilah kebijakan publik sebenarnya telah sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya banyak batasan atau definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik. Salah satu definisi yang diberikan oleh Robert Eyestone dalam Budi Winarno (2007: 15) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “Hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya”.

Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik

dapat mencakup banyak hal. Thomas R Dye sebagaimana dikutip Islamy (2009:19) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*Is whatever government choose to do or not to do*” (apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan).

Carl J Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008: 7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu terdapat hambatan - hambatan (kesulitan - kesulitan) dan kesempatan - kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008: 40 - 50) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

- a) Kebijakan harus dibedakan dari keputusan
- b) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi
- c) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan - harapan
- d) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan
- e) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai
- f) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit
- g) Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu
- h) Kebijakan meliputi hubungan - hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi
- i) Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga - lembaga pemerintah
- j) Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Menurut Budi Winarno (2007 : 15), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “Kebijakan luar negeri

Indonesia”, “Kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokratisasi dan deregulasi. Namun baik Solihin Abdul Wahab maupun Budi Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (goals) program, keputusan, undang - undang, ketentuan ketentuan, standar, proposal dan grand design (Suharno, 2009: 11).

Irfan Islamy sebagaimana dikutip Suandi (2010: 12) kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. Policy diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan wisdom yang artinya kebijaksanaan. Pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi, sedangkan kebijakan mencakup aturan aturan yang ada didalamnya. James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah “*A purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut Budi Winarno (2007: 18) dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (*policy*) dengan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada.

Richard Rose sebagaimana dikutip Budi Winarno (2007: 17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan serta konsekuensi konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena

pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Pressman dan Widavsky sebagaimana dikutip Budi Winarno (2002: 17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi - kondisi awal dan akibat - akibat yang bisa diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk - bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta. Hal ini dipengaruhi oleh keterlibatan faktor - faktor bukan pemerintah. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Menurut Nugroho, ada dua karakteristik dari kebijakan publik, yaitu:

- 1) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah untuk dipahami, karena maknanya adalah hal - hal yang dikerjakan untuk mencapai tujuan nasional;
- 2) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah diukur, karena ukurannya jelas yakni sejauh mana kemajuan pencapaian cita - cita sudah ditempuh.

Menurut Woll sebagaimana dikutip Tangkilisan (2003: 2) menyebutkan bahwa kebijakan publik ialah sejumlah aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Thomas R Dye sebagaimana dikutip Islamy (2009: 19) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “ *Is whatever government choose to do or not to do*” ( apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan). Definisi ini menekankan bahwa kebijakan publik adalah mengenai perwujudan “Tindakan” dan bukan merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat publik semata. Di samping itu pilihan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai pengaruh (dampak yang sama dengan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu).

Urgensi kebijakan publik untuk melakukan studi kebijakan publik merupakan studi yang bermaksud untuk menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan secara cermat berbagai sebab dan akibat dari tindakan - tindakan pemerintah. Studi kebijakan publik menurut Thomas R. Dye, sebagaimana dikutip Solichin Abdul Wahab (Suharno: 2010, 14) sebagai berikut: “Studi kebijakan publik mencakup menggambarkan upaya kebijakan publik, penilaian mengenai dampak dari kekuatan - kekuatan yang berasal dari lingkungan terhadap isi kebijakan publik, analisis mengenai akibat berbagai pernyataan kelembagaan dan proses - proses politik terhadap kebijakan publik. penelitian mendalam mengenai akibat - akibat dari berbagai kebijakan politik pada masyarakat, baik berupa dampak kebijakan publik pada masyarakat, baik berupa dampak yang diharapkan (direncanakan) maupun dampak yang tidak diharapkan.”

Sholichin Abdul Wahab sebagaimana dikutip Suharno (2010: 16 - 19) dengan mengikuti pendapat dari Anderson (1978) dan Dye (1978) menyebutkan beberapa alasan mengapa kebijakan publik penting atau urgen untuk dipelajari, yaitu:

- a) Alasan Ilmiah Kebijakan publik dipelajari dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan yang luas tentang asal - muasalnya, proses perkembangannya, dan konsekuensi - konsekuensinya bagi masyarakat. Dalam hal ini kebijakan dapat dipandang sebagai variabel terikat (depenent variable) maupun sebagai variabel independen (independent variable). Kebijakan dipandang sebagai variabel terikat, maka perhatian akan tertuju pada faktor - faktor politik dan lingkungan yang membantu menentukan substansi kebijakan atau diduga mempengaruhi isi kebijakan publik. Kebijakan dipandang sebagai variabel independen jika fokus perhatian tertuju pada dampak kebijakan tertuju pada sistem politik dan lingkungan yang berpengaruh terhadap kebijakan publik.
- b) Alasan professional Studi kebijakan publik dimaksudkan sebagai

upaya untuk menetapkan pengetahuan ilmiah dibidang kebijakan publik guna memecahkan masalah - masalah sosial sehari - hari.

- c) Alasan Politik Mempelajari kebijakan publik pada dasarnya dimaksudkan agar pemerintah dapat menempuh kebijakan yang tepat guna mencapai tujuan yang tepat pula.

Kerangka Kerja Kebijakan Publik Menurut Suharno (2010: 31) kerangka kebijakan publik akan ditentukan oleh beberapa variabel dibawah ini, yaitu:

- a) Tujuan yang akan dicapai, hal ini mencakup kompleksitas tujuan yang akan dicapai. Apabila tujuan kebijakan semakin kompleks, maka semakin sulit mencapai kinerja kebijakan. Sebaliknya, apabila tujuan kebijakan semakin sederhana, maka untuk mencapainya juga semakin mudah.
- b) Preferensi nilai seperti apa yang perlu dipertimbangkan. Suatu kebijakan yang mengandung berbagai variasi nilai akan jauh lebih sulit untuk dicapai dibanding dengan suatu kebijakan yang hanya mengejar satu nilai.
- c) Sumber daya yang mendukung kebijakan. Kinerja suatu kebijakan akan ditentukan oleh sumber daya finansial, material, dan infrastruktur lainnya.
- d) Kemampuan aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan. Kualitas dari suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh kualitas aktor kebijakan yang terlibat dalam proses penetapan kebijakan. Kualitas tersebut ditentukan oleh tingkat pendidikan, kompetensi dalam bidangnya, pengalaman kerja dan integritas moralnya.
- e) Lingkungan yang mencakup lingkungan sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya. Kinerja dari suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh konteks sosial, ekonomi, maupun politik tempat kebijakan tersebut diimplementasikan.



- f) Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi yang digunakan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi kinerja suatu kebijakan. Strategi yang digunakan dapat bersifat top/down approach atau bottom approach, otoriter atau demokratis (Suharno: 2010: 31).

## 2. Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Nugroho (2003:158), implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (tidak lebih dan tidak kurang). Selanjutnya Nugroho (2003:158) mengemukakan bahwa perencanaan atau sebuah kebijakan yang baik akan berperan menentukan hasil yang baik. Konsep (yang didukung data dan informasi masa depan) kontribusinya mencapai proporsi sekitar 60 persen terhadap keberhasilan kebijakan tersebut dan proporsi sekitar 40 persen terhadap implementasi yang harus konsisten dengan konsep.

Implementasi Kebijakan sebagaimana dikutip dari buku Analisis Kebijakan Publik oleh Subarsono (2005) adalah:

Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn (Subarsono, 2005) Menurut Meter dan Horn, ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu :

- a. Standar dan sasaran kebijakan.

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasi. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan konflik diantara para agen implementasi.

- b. Sumberdaya.

Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (human resources) maupun sumberdaya non manusia (non-human resources).

- c. Hubungan antar organisasi.

Dalam banyak program implementasi sebuah program perlu dukungan

dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

d. Karakteristik agen pelaksana.

Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.

e. Kondisi sosial, politik dan ekonomi.

Variabel ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; sejauhmana kelompok- kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

f. Disposisi implementor.

Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting yakni:

- 1) Respon implementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan;
- 2) Kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan; dan
- 3) Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Menurut Richard Martland (Nugroho, 2003: 179), pada prinsipnya ada empat "tepat" yang perlu dipenuhi dalam hal pencapaian keefektifan implementasi kebijakan.

1) Pertama adalah kebijakannya itu sendiri sudah tepat.

Ketepatan kebijakan ini dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada, telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Sisi kedua dari kebijakan adalah apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak dipecahkan. Sisi ketiga, adalah apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan yang

sesuai dengan karakter kebijakannya.

- 2) Tepat yang kedua adalah tepat pelaksanaannya.

Aktor implementasi tidaklah hanya pemerintah. Ada tiga lembaga yang dapat menjadi pelaksana, yaitu pemerintah, kerjasama antara pemerintah, masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang diswastakan. Kebijakan yang bersifat monopoli, seperti KTP. Kebijakan yang bersifat memberdayakan masyarakat, seperti penanggulangan kemiskinan. Kebijakan yang bersifat mengarahkan kegiatan masyarakat.

- 3) Tepat yang ketiga adalah tepat target.

Ketepatan ini berkaitan dengan tiga hal. Pertama, apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, tidak tumpang tindih, atau tidak bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. Kedua, apakah target dalam kondisi siap untuk diintervensi atau tidak. Ketiga, apakah intervensi kebijakan bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya.

- 4) Tepat keempat adalah tepat lingkungan.

Ada dua lingkungan yang paling menentukan, yaitu lingkungan kebijakan dan lingkungan eksternal kebijakan. Lingkungan kebijakan yaitu interaksi antara lembaga perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Lingkungan eksternal sebagai variabel eksogen terdiri dari opini publik, yaitu persepsi publik kebijakan dan implementasi kebijakan, lembaga interpretasi dengan lembaga strategis dalam masyarakat, individu tertentu yang mampu memainkan peran penting dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan.

Mazmanian dan Sabatier dalam Nugroho (2004:161) untuk implementasi kebijakan diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi masalah yang akan diimplementasikan.
- 2) Menegaskan tujuan yang akan dicapai.
- 3) Merancang struktur proses implementasi.

Faktor keberhasilan implementasi menurut Rifley dan Franklin dalam Sujianto (2008:46) adalah:

- 1) Kejelasan tujuan-tujuan program ditingkat consensus diantara pelaksana atas tujuan-tujuan tersebut.
- 2) Tingkat perubahan dari kebiasaan-kebiasaan lama yang dikehendaki program.
- 3) Tipe orang yang memperoleh manfaat dari klien.

Menurut Van Meter dan Van horn dalam Budi Winarno (2007:158), terdapat enam faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu:

- 1) Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan.
- 2) Sumber-sumber.
- 3) Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaa.
- 4) Karakteristik-karakteristik badan-badan pelaksana.
- 5) Kondisi ekonomi, sosial, dan politik.
- 6) Kecenderungan para pelaksana.

Menurut George C. Edward III dalam Sujianto (2008:38-45) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

- 1) Komunikasi

Komunikasi merupakan alat kebijakan untuk menyampaikan perintah- perintah dan arahan-arahan dari sumber pembuat kebijakan kepada mereka yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

- 2) Sumber Daya

Sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan/program, karena bagaimanapun baiknya kebijakan itu dirumuskan tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Tanpa sumber daya yang memadai pula suatu implementasi kebijakan akan mengalami kegagalan. Adapun

sumber daya yang dimaksud adalah jumlah orang atau staff sebagai pelaksana yang mempunyai keahlian yang memadai, informasi, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung lainnya.

### 3) Disposisi

Disposisi atau sikap para pelaksana diartikan sebagai kemauan atau niat para pelaksana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan juga sebagai motivasi psikologi para pelaksana dalam melaksanakan kegiatan. Adapun yang menjadi unsur dalam motivasi tersebut adalah adanya pemahaman dan pengetahuan, adanya arah respon dari pelaksana terhadap implementasi kebijakan, dan intensitas dari respon itu sendiri.

### 4) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah struktur kelembagaan pelaksanaan program. Ada dua unsur dalam hal ini, yaitu prosedur rutin atau standar prosedur operasi dan fragmentasi (pemecahan/pembagian untuk beberapa bagian kekuasaan).

## 3. Penyandang Disabilitas

### a. Istilah Penyandang Disabilitas

Istilah penyandang Disabilitas atau orang - orang yang memiliki perbedaan kemampuan seringkali dikenal dengan istilah “*Difabel*” (*differently abled people*) atau sekarang ini lebih dikenal dengan istilah “Disabilitas”. Istilah “Penyandang Disabilitas” resmi mulai digunakan di Indonesia semenjak diratifikasinya konvensi PBB tentang hak penyandang Disabilitas atau “*The UN convention on the right of persons with Disabilities*” pada November 2011 lalu melalui Undang - Undang No. 19 tahun 2011 tentang pengesahan konvensi mengenai hak penyandang Disabilitas. Konvensi mendefinisikan “*Persons with disabilities*” sebagai “Mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat merintangi partisipasi

mereka dalam masyarakat secara penuh dan efektif berdasarkan pada asas kesetaraan”.

Peraturan perundang - undangan di Indonesia merumuskan pengertian penyandang Disabilitas dalam Pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Disabilitas yakni mereka yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual dan mental sehingga mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Istilah “Penyandang Disabilitas” sendiri merupakan istilah pengganti dari istilah “Penyandang cacat”, “Orang berkelainan”, atau “Orang tidak normal” yang dulu lebih banyak digunakan. Istilah tersebut sebenarnya tidak “Bebas nilai”, artinya ada pemahaman nilai tertentu yang telah dipaksakan oleh sekelompok masyarakat tertentu yang “Melabelkan” dan mendominasi kelompok masyarakat lain (Rahayu Ropindowaty Harahap dan Bustanuddin, Jurnal Inovatif, 2015 : 18).

Terdapat dalam empat kelompok utama penyandang disabilitas, yaitu

1) Disabilitas Rungu - Wicara

merupakan suatu gangguan seseorang mengalami kesulitan bicara, bisa disebabkan adanya kelainan bentuk atau tidak berfungsinya alat - alat bicara, kurang atau tidak berfungsinya indera pendengaran, keterlambatan perkembangan bahasa, kerusakan pada sistem saraf dan struktur otot dan ketidakmampuan dalam mengontrol gerak.

2) Disabilitas Netra

Tuna Netra adalah orang yang memiliki ketajaman penglihatan

20/200 atau kurang pada mata yang baik, walaupun dengan memakai kacamata, atau yang daerah penglihatannya sempit sedemikian kecil hingga yang terbesar jarak sudutnya tidak lebih dari 20 derajat (Geniofam, 2010: 11 - 12).

3) Disabilitas Fisik (Daksa)

Tuna daksa adalah penderita kelainan fisik, khususnya anggota badan, seperti tangan, kaki, atau bentuk tubuh. Penyimpangan perkembangan terjadi pada ukuran, bentuk atau kondisi lainnya (Geniofam, 2010: 20 - 21).

4) Disabilitas Grahita

Disabilitas grahita merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut anak yang mempunyai kemampuan intelektual dibawah rata - rata. Istilah lain untuk anak Disabilitas grahita dengan sebutan anak dengan hambatan perkembangan intelektual.

#### **4. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011: 708). Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu penduduk yang memiliki usia produktif atau usia kerja yang mampu melakukan pekerjaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk masyarakat.

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan (Partanto, 2001: 345). Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu (Dwiyanto, 2006: 45):

a. Berdasarkan Penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang - Undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Tenaga kerja berdasarkan usia ditentukan mereka yang telah berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang - Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak - anak. Sebaliknya yang bukan tenaga kerja yaitu mereka yang dianggap mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan dan mereka yang masih berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan Kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 - 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Angkatan kerja yakni penduduk usia produktif yang sementara tidak bekerja maupun sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan



mahasiswa, para ibu rumah tangga, dan para pengangguran sukarela. Bukan angkatan kerja yakni anak sekolah, mahasiswa, ibu rumah tangga, penyandang disabilitas dan pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain - lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang - ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain - lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Perlindungan hukum yang harus diberikan kepada pekerja disabilitas terkait dengan hak memperoleh pekerjaan telah diatur dalam beberapa instrumen hukum, yaitu:

1. Pasal 28 D Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.
2. Pasal 67 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai

dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya”. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

3. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat menyebutkan : “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.
4. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat menyebutkan : “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang - kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya”.
5. Pasal 45 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”
6. Pasal 46 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta”.
7. Pasal 47 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas menyebutkan bahwa: “Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat: a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan; b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan; c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

8. Pasal 48 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa : “Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat: a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang; b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja; c. menyediakan waktu istirahat; d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja; e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.”
9. Pasal 53 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, Pasal 145 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan : “Setiap Orang yang menghalang - halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).”
10. Pasal 53 ayat (1) Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan ayat (2) undang - undang

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

11. Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang perlindungan penyandang disabilitas Pasal 10 menjelaskan bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan dalam bidang: pendidikan, kesehatan, olahraga, seni budaya, ketenagakerjaan, berusaha, pelayanan umum, politik, bantuan hukum dan informasi. Pasal 29 ayat 1 yang berbunyi setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 29 ayat 2 yang berbunyi kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha, dan perusahaan sesuai jabatan dan kualifikasi yang diperlukan. Pasal 30 ayat 1 yang berbunyi pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha dan perusahaan wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.

Jadi merujuk pada payung hukum yang ada, setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan 100 orang, maka perusahaan wajib memberikan kuota sekurang - kurangnya satu orang penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dari undang - undang tersebut penyandang disabilitas, termasuk penyandang semua disabilitas, dapat bekerja di instansi pemerintah, BUMN, BUMD dan perusahaan swasta. Dengan adanya peraturan - peraturan tersebut, artinya penyandang semua disabilitas memiliki kesempatan untuk dapat bekerja di sektor formal.

### **C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berfikir merupakan urutan penjelasan secara logis yang akan dilakukan dalam sebuah penelitian, dalam penelitian ini kerangka berfikir penulis bisa di lihat pada diagram gambar berikut ini:

**Gambar 2.3.1 Kerangka Berpikir**

