

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1.1. Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bagian Ketenagakerjaan di Kota Semarang

Menurut Huntington dalam Said Zainal Abidin (2005, 187), pelaksanaan kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Tanpa pelaksanaan, suatu kebijakan hanyalah sekedar sebuah dokumen yang tidak bermakna dalam kehidupan bermasyarakat. Banyak kebijakan yang baik, yang mampu dibuat suatu pemerintah, tetapi kemudian ternyata tidak mempunyai pengaruh apa-apa dalam kehidupan negara tersebut karena tidak mampu dilaksanakan.

Implementasi kebijakan menunjuk aktivitas menjalankan kebijakan dalam ranah senyatanya, baik yang dilakukan oleh organ pemerintah maupun para pihak yang telah ditentukan dalam kebijakan. (Dwiyanto Indiahono, 2009)

Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bagian Ketenagakerjaan di Kota Semarang ini diatur dalam Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Dalam pasal 3 ayat (1) berbunyi bahwa Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bertujuan untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua Penyandang Disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. (2) Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

disertai dengan upaya peningkatan kesadaran, kemandirian, tanggungjawab dan kontribusi Penyandang Disabilitas.

1.1.1. Implementor dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Implementor dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sangat berperan penting dalam jalannya kebijakan. Implementor kebijakan adalah mereka yang secara resmi diakui sebagai individu/lembaga yang bertanggungjawab atas pelaksanaan program di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, implementor dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah semua dinas dengan tupoksinya masing-masing. Dinas yang bertugas dalam Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bagian Ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja. Untuk Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang, Dinas Sosial juga turut melakukan pelatihan tenaga kerja meskipun kegiatannya tidak terorganisir. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah juga melakukan pelatihan kerja untuk penyandang disabilitas di Kota Semarang, oleh karena itu, peneliti tidak hanya melakukan wawancara dengan di Dinas Kota Semarang tetapi juga melakukan wawancara di Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian, peneliti melakukan wawancara di 4 dinas sekaligus yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dan Dinas Sosial Kota Semarang sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal dan terpercaya.

Kebijakan ini jika dilihat dari implementornya sudah sangat baik, karena

semua SKPD turut ambil bagian dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Kebutuhan penyandang disabilitas memang bukan hanya pada satu bidang saja seperti kebutuhan di bidang ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup semua kebutuhan baik itu kesehatan, sosial, hukum, pendidikan dan yang lainnya. Sehingga dengan demikian, tidak ada diskriminasi yang dirasakan oleh para penyandang disabilitas.

1.1.2. *What Happen?*

Pendekatan kedua yang diutarakan oleh Ripley dan Franklin dalam Leo Agustino (2008) adalah pendekatan *what happen* atau sering disebut juga dengan pendekatan *bottom up*. Pendekatan ini menginginkan adanya pengungkapan kejadian-kejadian dalam ranah implementasi kebijakan yang terjadi di lapangan secara jujur dan terbuka. Pendekatan ini diharapkan dapat membuka tabir kekurangan format kebijakan yang sedang diimplementasikan, memberikan gambaran *best practices* dalam memodifikasi kebijakan untuk mencapai *output* dan *outcomes*, serta penyimpangan-penyimpangan atas *guideline* kebijakan yang menjadikan kegagalan suatu program pemerintah. Pendekatan ini juga bukan tanpa kritik. Kritik terhadap pendekatan ini adalah bahwa mengkaji kebijakan secara *bottom up* bukanlah suatu yang mudah, banyak aspek di lapangan yang harus masuk dalam ranah kajian jika menginginkan kualitas pengkajian implementasi secara baik.

Dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang, banyak hal yang terjadi mulai dari Perda yang masih mengacu pada Undang-undang yang lama, sehingga perlu ada perubahan untuk memberikan *best practices* seperti teori Ripley dan Franklin diatas untuk memberikan modifikasi

kebijakan untuk mencapai *output* dan *outcomes* yang diharapkan. Bukan hanya itu ternyata kebijakan yang telah dibuat sedemikian rupa oleh Provinsi Jawa Tengah tersebut masih belum bisa dijalankan oleh salah satu Dinas di Kota Semarang.

Berdasarkan penelitian tersebut, Perda No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas masih mengacu pada Undang-Undang yang lama yaitu Undang-Undang No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas. Sementara sudah dibentuk Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Perbedaan Undang-undang tersebut dalam bagian ketenagakerjaan adalah kuota penyandang disabilitas yang harus dipekerjakan di instansi pemerintahan. Di dalam Undang-Undang No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas, kuota lembaga pemerintah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas adalah sebanyak 1%, tetapi di Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ada sebanyak 2 %. Di dalam kedua peraturan tersebut, kuota untuk perusahaan sama, yaitu 1 %. Dari hasil penelitian itu juga diketahui bahwa Pemerintah Kota Semarang masih belum memiliki peraturan walikota (perwal) terkait Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang.

Dinas Sosial Kota Semarang dalam melaksanakan tupoksinya dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas mengacu pada Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Sementara untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, baru mau memulai melakukan pemenuhan hak penyandang disabilitas sesuai tupoksinya seperti memberikan pelatihan tenaga kerja penyandang disabilitas di tahun 2018 dan

pelaksanaan kebijakannya mengacu pada Undang-undang No. 8 Tahun 2014 tentang Penyandang Disabilitas.

1.1.3. Capaian Implementasi

Menurut Leo Agustino (2008:139), “implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”.

Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014: 148) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Grindle (dalam Winarno, 2014: 149) memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah.

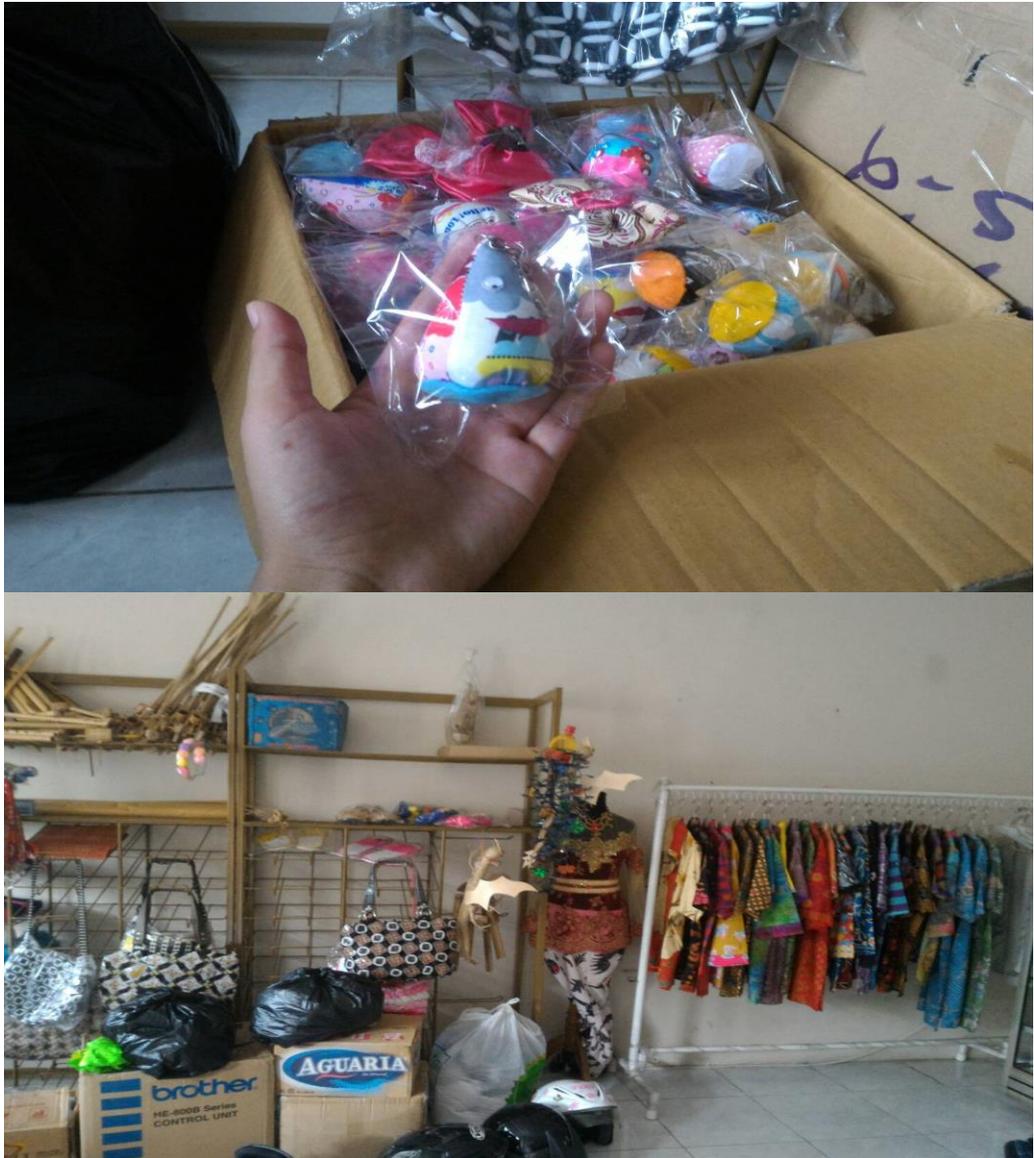
Dari beberapa pengertian implementasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam suatu implemementasi pasti ada capaian/hasil (*output*) yang menjadi tujuan dari implementasi tersebut. Capaian yang hendak dicapai dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas bagian Ketenagakerjaan di Kota Semarang adalah semua penyandang disabilitas berkesempatan sama dalam mendapatkan pekerjaan. Berkesempatan sama diukur dari semua perusahaan swasta mempekerjakan minimal 1 % penyandang disabilitas

dari 100 orang tenaga kerjanya. Kuota 1 % untuk penyandang disabilitas bekerja di perusahaan maupun lembaga pemerintah seperti yang tertulis di dalam Perda No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas masih belum tercapai. Padahal dalam Undang-undang terbaru yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, kuota itu sudah meningkat untuk lembaga pemerintah, yaitu dari 1 % menjadi 2 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kuota 1 % untuk penyandang disabilitas di Kota Semarang masih belum terpenuhi. Dari 752 perusahaan di Kota Semarang, hanya 5 perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Dari ke 5 perusahaan tersebut, belum ada perusahaan yang telah memenuhi kuota 1 persen seperti yang tertuang di Perda Jawa Tengah No.11 Tahun 2014 tentang pemenuhan hak penyandang Disabilitas.

Dari penelitian tersebut didapat juga bahwa pelatihan/ pemberdayaan sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang setiap tahunnya. Tetapi yang menjadi kekurangannya adalah pelatihan/pemberdayaan yang dilakukan masih monoton dan kurang menarik minat pasar. Untuk jumlah peserta setiap paket pelatihan sudah ditetapkan sebanyak 20 orang.

Gambar 4.1.
Hasil Karya Penyandang Disabilitas di Kota Semarang



Sumber : Dokumentasi

Gambar diatas merupakan hasil karya penyandang disabilitas yang ilmunya didapat dari pelatihan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Hasil karya tersebut nantinya akan dibawa ke pameran-pameran untuk dijual.

Gambar 4.2.

Pelatihan menyulam untuk penyandang disabilitas di Kota Semarang



Sumber : Dokumen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Gambar diatas merupakan salah satu pelatihan kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan tersebut diikuti oleh 20 orang peserta dan diadakan di salah satu hotel di Kota Semarang.

1.2.Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang.

Dalam penelitian mengenai implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang, peneliti menggunakan campuran teori dari C. Edward III dan Van Meter Van Horn dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi kebijakan.

1.2.1. Komunikasi Antar Aktivist Pelaksana

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), komunikasi dan koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi kebijakan maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

Kejelasan tujuan dan isi kebijakan menjadi sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Para agen pelaksana harus mengerti dengan jelas apa tujuan dilaksanakannya suatu kebijakan dan apa isi kebijakan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan, komunikasi dan koordinasi bukan merupakan faktor penghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara agen pelaksana sudah berjalan dengan baik, tujuan dan sasaran kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas jelas disampaikan oleh atasan dalam hal

ini Kepala Dinas sehingga tidak menghambat jalannya implementasi. Dilakukan koordinasi dengan para agen pelaksana sehingga mempermudah dalam melaksanakan kebijakan. Koordinasi yang dilakukan oleh agen pelaksana adalah rapat koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dalam Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Informasi yang diterima oleh agen pelaksana juga sudah jelas dan dapat difahami dengan baik.

1.2.2. Sumber Daya

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), 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. Di luar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan juga ialah sumber daya finansial dan sumber daya waktu.

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh C. Edward III dalam Leo Agustino (2008). Sumber daya, yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementor, kebijakan menjadi kurang energik dan

berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan, sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Dalam Perda Jawa Tengah No 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, pasal 7 ayat tertuang bahwa :

Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas merupakan kewajiban dan tanggung-jawab:

- a) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota
- b) BUMD, badan hukum dan badan usaha lainnya
- c) Masyarakat
- d) Keluarga dan/atau orangtua

Dalam pasal 8 ayat (1) Kewajiban dan tanggung-jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 huruf a, sebagai berikut:

- a) Menyelenggarakan kebijakan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas yang ditetapkan oleh Pemerintah
- b) Menerapkan kebijakan, program, dan kegiatan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas
- c) Melakukan kerjasama dalam pemenuhan hak Penyandang Disabilitas
- d) Memberikan dukungan sarana dan prasarana pemenuhan hak Penyandang Disabilitas

- e) Mengalokasikan anggaran pemenuhan hak Penyandang Disabilitas sesuai kemampuan keuangan daerah; dan
- f) Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas.

Dari kutipan Perda Jawa Tengah No 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas diatas pasal 8 ayat (1) bagian d dan e, berbunyi bahwa Pemerintah Daerah memberikan dukungan sarana dan prasarana dan mengalokasikan anggaran pemenuhan hak Penyandang Disabilitas sesuai kemampuan keuangan daerah.

Dari hasil penelitian di lapangan, sumber daya, baik itu Sumber Daya Manusia (SDM) maupun Sumber Daya Alam (SDA) dalam hal ini adalah dana dan aksesibilitas masih sangat kurang di Provinsi Jawa Tengah dan di Kota Semarang. Sampai tahun 2017 belum ada dana dari APBD untuk mengimplementasikan Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Untuk melakukan pelatihan/pemberdayaan, Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah masih mengharapkan dana dari Kementerian yang turun setiap tahunnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Perda ayat yang tertuang dalam Perda tersebut belum dilakukan. Hal ini merupakan suatu penghambat dalam mengimplementasikan kebijakan.

1.2.3. Karakteristik Agen pelaksana / Kecenderungan Agen Pelaksana

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal 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 agen pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana.

4.2.3.1. Komitmen Agen Pelaksana dan Tingkat Konsistensi

C. Edward III dalam Leo Agustino (2008) mengatakan bahwa Disposisi, yaitu menunjukkan karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sudah konsisten melakukan pelatihan/pemberdayaan untuk penyandang disabilitas. Komitmen dinas yang melaksanakan kebijakan tersebut sudah cukup tinggi, tapi komitmen pemerintah (*decision maker*) dalam hal ini eksekutif dan legislatif masih kurang dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Tidak adanya dana dari APBD dalam mengimplementasikan kebijakan

Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah bukti lemahnya komitmen para *decision maker*.

Dapat disimpulkan bahwa meskipun implementor berkomitmen dalam melakukan kebijakan, tetapi apabila tidak ada dukungan dari para (*decision maker*) pembuat kebijakan, maka akan sulit mengimplementasikan kebijakan tersebut. Untuk itu diperlukan komitmen yang kuat dari pembuat kebijakan dan juga agen pelaksana sehingga implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.2.3.2. Tingkat Demokratis Agen Pelaksana

C. Edward III dalam Leo Agustino (2008) mengatakan bahwa sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan yang dihadapkan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menumbuhkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.

Dari hasil wawancara yang telah dituliskan dalam hasil penelitian, tingkat demokratis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sudah bagus, dapat dilihat dari seringnya implementor melakukan *sharing* dengan kelompok sasaran. Selalu ada komunikasi dengan kelompok sasaran akan membuat suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik.

4.2.3.3. Sikap / kecenderungan (*disposition*) para agen pelaksana

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Leo Agustino (2008:142), 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, atau permasalahan yang warga ingin selesaikan.

Dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, para agen pelaksana setuju dengan adanya kebijakan ini. Agen pelaksana beranggapan bahwa Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sangat perlu untuk dilakukan karena setiap manusia mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam bernegara. Untuk itu tidak boleh ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Dengan merasa bahwa kebijakan ini sangat perlu, maka agen pelaksana memberikan pelatihan dengan sabar dan ikhlas meskipun dalam memberikan pelatihan terhadap penyandang disabilitas bukanlah hal yang mudah.

4.2.4. Struktur Birokrasi

C. Edward III dalam Leo Agustino (2008) menunjukkan bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah belum membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) dalam mengimplementasikan kebijakan Pemenuhan Hak

Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. Meskipun tidak adanya SOP tidak terlalu berpengaruh terhadap jalannya kebijakan, tetapi SOP akan mempermudah implementasi kebijakan.

Dari hasil penelitian tersebut juga diketahui bahwa struktur organisasi mudah dipahami oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang sehingga bukan merupakan faktor penghambat dalam implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Adapun Susunan Organisasi dan Tugas Pokok, Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi didasarkan pada Peraturan Gubernur Jateng Nomor : 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terdiri dari:

- 1). Kepala Dinas;
- 2). Sekretariat; Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas.
- 3). Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas; mempunyai tugas melaksanakan pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan kerja dan produktivitas meliputi pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan sertifikasi, dan produktivitas.
- 4). Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas : melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja dan

transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigran.

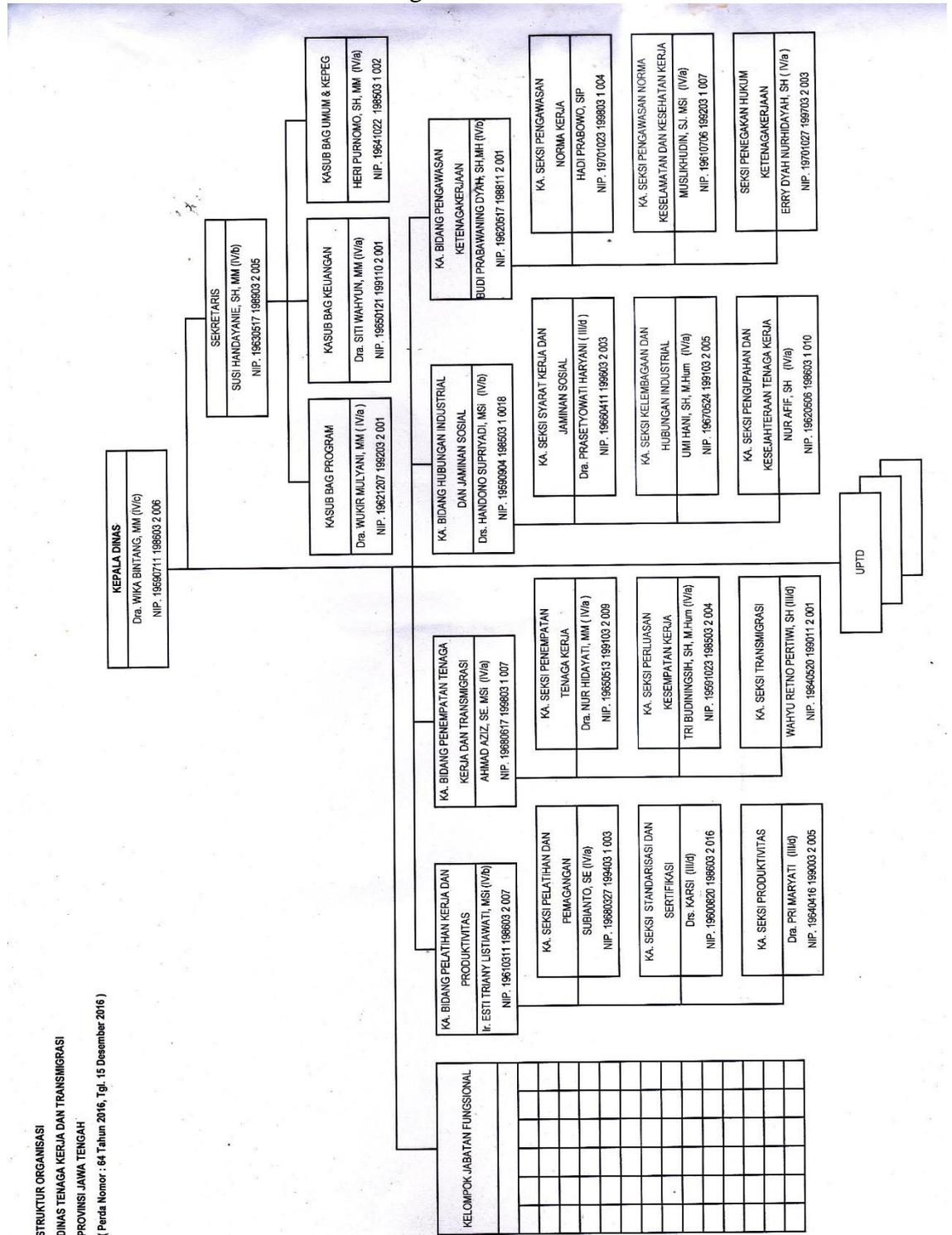
5). Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, mempunyai tugas: melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial meliputi syarat kerja dan jaminan sosial, kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

6). Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, mempunyai tugas :melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang norma kerja, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

7). UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

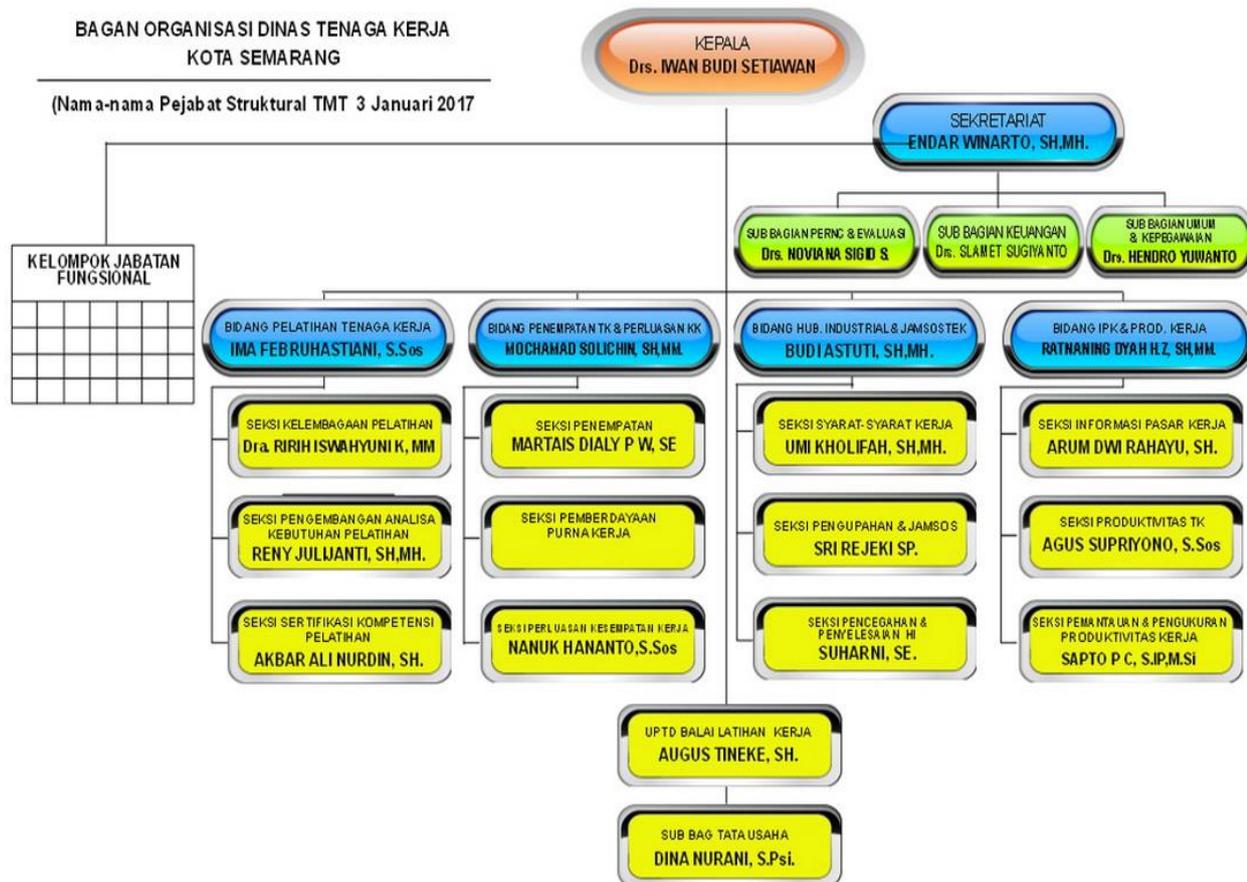
Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang memiliki tupoksi untuk melakukan pelatihan/pemberdayaan terhadap tenaga kerja adalah bidang Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, tetapi sampai tahun 2017, yang diberikan tupoksi tambahan untuk melakukan pelatihan/pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tetapi mulai tahun 2018 tupoksi tambahan tersebut akan dialihkan kepada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara di bidang yang sudah pernah melakukan pelatihan/pemberdayaan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Gambar 4.3.
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Dokumen Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah

Gambar 4.4
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kota Semarang



Sumber : Semarangkota.gi.id

Di Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kerja Kota Semarang, tupoksi tambahan untuk menjalankan Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang yang akan dimulai tahun 2018 ini adalah Seksi Pemantauan dan Pengukuran Produktivitas Kerja. Tugas itu diberikan kepada Kepala Seksinya, bapak Sapto P.C, M.Si.

1.2.4. Kondisi Lingkungan Sosial – Budaya dan Teknologi

Dalam menganalisis faktor-faktor dan penghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang, peneliti menggunakan teori dari C. Edward III, tetapi seiring dengan berjalannya penelitian di lapangan, teori yang dikemukakan oleh C.Edward III tersebut belum dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan mengenai sukses atau gagalnya suatu kebijakan. Ternyata ada faktor diluar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yaitu faktor lingkungan.

Dalam mengimplementasi kebijakan, seharusnya tidak selalu fokus pada seputar agen pelaksana maupun birokrasinya, tetapi juga ada faktor eksternal seperti faktor sosial-budaya maupun teknologi yang perlu diperhatikan. Untuk itu, peneliti menambahkan dari teori Van Meter Van Horn yang mengungkapkan bahwa terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja kebijakan publik, salah satunya adalah lingkungan eksternal kebijakan. Untuk itu peneliti menambahkan faktor kondisi lingkungan dalam menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kota Semarang.

Dari hasil penelitian didapat bahwa salah satu faktor penghambat implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah *mindset* masyarakat yang masih malu dan menyembunyikan keluarganya yang merupakan penyandang disabilitas dan *mindset* penyandang disabilitas itu sendiri yang masih

merasa ingin dikasihani. Untuk itu, perlu adanya gebrakan untuk merubah *mindset* mengenai penyandang disabilitas khususnya di Kota Semarang.

Selain itu, pendidikan yang rendah, aksesibilitas/teknologi yang belum memadai juga membuat Kebijakan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sulit diimplementasikan di Kota Semarang.