

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8
TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG
DISABILITAS DI KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

Oleh:

MUTIARA
2103100050

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmanirrahim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas akhir ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama : Mutiara

NPM : 2103100050

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Tugas Akhir : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN

Medan, 16 April 2025

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP
NIDN. 0030017402

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP
NIDN. 0122118801

Dekan

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP
NIDN. 0030017402

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama : Mutiara
NPM : 2103100050
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada Hari, tanggal: Senin, 24 Maret 2025
Waktu : 08.30 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP (.....)
PENGUJI II : Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si (.....)
PENGUJI III : Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhany, S.Sos., M.I.Kom

PERNYATAAN
Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya, **Mutiara**, NPM 2103100050 menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuai imbalan atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas Akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijasah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 16 April 2025

Yang menyatakan



MUTIARA

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Penyandang Disabilitas Di Kota Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang paling utama dan teristimewa yaitu Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan kesehatan dan kemudahan dalam setiap langkah penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Dengan penuh rasa hormat dan cinta, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Junaidi dan Ibunda Masrina Nasution, dengan limpahan kasih sayang dan dukungan tiada henti yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sekaligus selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan membantu penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos.,M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharyah, S.Sos.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Illyan Chandra Simbolon, S.STP, M.SP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
8. Ibu Titiek Nansriaty, S.Pd selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

9. Bapak Marisi Sumantri Parlindungan Sinaga, SE, M.Si selaku Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
10. Bapak Hasanah Haris Harahap, S.STP selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
11. Bapak Mohd. Hadel Sundhana, S.E., M.Si selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
12. Bapak Deddy Wilistyan, S.E., MAP selaku Kepala Tim Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
13. Kepada seluruh Staff Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah banyak membantu penulis dalam hal informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
14. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu penulis selama menjalani perkuliahan sampai penyelesaian skripsi.
15. Kepada Muhammad Azi Fikri dan Bunga Zahara selaku saudara kandung penulis yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
16. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya Ilmu Administrasi Publik stambuk 2021 yang telah menjadi saksi dan bagian dari perjalanan panjang penyelesaian skripsi ini.

Sebagai penutup, dengan kerendahan hati, penulis berdoa semoga setiap kebaikan yang telah diberikan, dibalas berlipat ganda oleh Allah SWT. Semoga rahmat dan ridha-Nya menyertai langkah kita semua. Penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada setiap pihak yang telah mendukung. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan. Amin ya Rabbal'alam.

Medan, 08 Maret 2025

Penulis

MUTIARA
NPM. 2103100050

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN

MUTIARA
NPM: 2103100050

ABSTRAK

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas, disebutkan ada 22 hak penyandang disabilitas termasuk hak atas pekerjaan yang setara dan tanpa diskriminasi, serta hak untuk mendapatkan akomodasi yang layak dan kesempatan pengembangan karir. Namun, di Kota Medan, banyak penyandang disabilitas yang masih menjadi pengemis dan tidak memiliki akses ke pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas di Kota Medan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah implementasi, kebijakan publik dan penyandang disabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah dilihat dari keberhasilan implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menunjukkan kemajuan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun, hal ini masih terdapat berbagai tantangan dari pihak perusahaan swasta maupun stigma yang melekat pada masyarakat. Serta dari segi pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas masih belum terpenuhinya hak pekerjaan penyandang disabilitas juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yaitu masyarakat yang masih kurang paham mengenai hak-hak, potensi dan kemampuan penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Implementasi, Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016, Penyandang disabilitas

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	4
1.3. Rumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1. Pengertian Implementasi.....	7
2.2. Kebijakan Publik.....	13
2.2.1. Kebijakan Publik Menurut Etimologis.....	13
2.2.2. Kebijakan Publik Menurut Pendapat Ahli.....	14
2.3. Definisi Penyandang Disabilitas	17
2.3.1. Definisi Penyandang Disabilitas	17
2.3.2. Ragam Penyandang Disabilitas	17
2.3.3. Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas	18
2.4. Anggapan Dasar	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Kerangka Konsep.....	20
3.3. Definisi Konsep	22
3.4. Kategorisasi Penelitian.....	22
3.5. Narasumber	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7. Teknik Analisis Data.....	29
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian	30
3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian	30
3.9.1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	30
3.9.2. Tugas dan Fungsi	30
3.9.3. Visi dan Misi	31
3.9.4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Hasil Penelitian	33
4.1.1. Penyajian Data.....	33
4.1.2. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas	36
4.1.3. Pemenuhan Terhadap Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas	43
4.2. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	55
5.1. Simpulan	55
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategorisasi Penelitian	23
Tabel 4.1 Distribusi Narasumber Menurut Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Distribusi Narasumber Menurut Umur.....	35
Tabel 4.3 Distribusi Narasumber Menurut Pendidikan	35
Tabel 4.4 Distribusi Narasumber Menurut Pekerjaan	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	21
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Pedoman Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Permohonan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal
Lampiran VII	: Surat Keterangan Izin Penelitian
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Balasan Izin Penelitian
Lampiran IX	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: Surat Keterangan Bebas Pustaka
Lampiran XI	: SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
Lampiran XII	: LoA (Letter of Acceptence)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 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 Undang-undang tersebut khususnya pasal 5 terdapat 22 hak penyandang disabilitas. Hak-hak tersebut adalah hak hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, olahraga, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik, perlindungan dari bencana, habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Di antara 22 hak yang diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016, tercantum juga hak pekerjaan di dalamnya yang disebutkan pada pasal 11 meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan

tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, mendapatkan program kembali bekerja, penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat didalamnya, dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wirawasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Indonesia telah memberikan perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas, dengan menjamin berbagai hak mereka termasuk hak atas pekerjaan. Namun, di Kota Medan untuk saat ini masih belum memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas, karena diketahui banyak penyandang disabilitas menjadi pengemis dijalanan, tidak mempunyai kesempatan pekerjaan yang layak (Yusuf Hanafi Siregar et al., 2023). Hal ini sangat bertentangan dengan pasal 53 yang mengatur 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. Belum semua perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta, membuka lowongan pekerjaan dengan kuota 2% dan 1% untuk penyandang disabilitas (Siregar & Dalimunthe, 2024).

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih sangat terbatas dalam melakukan pendampingan dan menyediakan pelatihan untuk mempersiapkan penyandang disabilitas memasuki dunia kerja. Pelatihan yang dilakukan

Ketenagakerjaan oleh lebih Dinas banyak diperuntukkan bagi kalangan umum, dengan tujuan agar penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama dengan masyarakat umum lainnya yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu, penyandang disabilitas memiliki berbagai jenis kedisabilitasan, kesiapan infrastruktur di Dinas Ketenagakerjaan perusahaan-perusahaan dan baik pemerintah maupun swasta belum memadai, di mana masih banyak tempat kerja yang belum ramah terhadap disabilitas (Siregar & Dalimunthe, 2024). Adanya, praktik diskriminasi juga masih terjadi pada penyandang disabilitas yang bekerja, salah satunya pada upah yang mereka terima. Berdasarkan data SAKERNAS (2020), 70% pekerja penyandang disabilitas menerima upah di bawah Rp 1 juta per bulan, sedangkan pekerja non-disabilitas yang menerima upah dengan nominal yang sama hanya sebesar 50%.

Oleh sebab itu, sangat disayangkan bahwa di Kota Medan, dengan jumlah penyandang disabilitas mencapai 2.100 jiwa, terdiri dari 1.200 laki-laki dan 300 perempuan yang hak pekerjaannya belum terpenuhi dan masih kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan ketentuan undang-undang (Siregar & Dalimunthe, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan sehingga diperlukan upaya pemerintah, perusahaan, dan masyarakat saling bekerja sama untuk memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas, terutama hak atas pekerjaan, terpenuhi. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran, penyediaan pelatihan dan infrastruktur yang memadai dan ramah penyandang disabilitas, serta penegakan hukum yang tegas terhadap praktik diskriminasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Penyandang Disabilitas Di Kota Medan.”**

1.2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi pada hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas di Kota Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak penyandang disabilitas di Kota Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait implementasi kebijakan dan dijadikan referensi dalam penelitian berikutnya.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi pihak-pihak terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bertanggung jawab langsung dalam penemuan hak penyandang disabilitas.

3. Aspek Akademis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji dari penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dapat dibuat sistematika penulisan yang mengaitkan satu bab dengan bab lainnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab dengan uraian masing-masing, yaitu latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada bab ini yang akan diuraikan adalah konsep implementasi, konsep kebijakan publik, dan konsep penyandang disabilitas berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak pekerjaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, informan atau narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, dan deskripsi ringkas objek penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup terdiri dari simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Pengertian Implementasi

Secara etimologis Implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Dalam pandangan ini implementasi diartikan sebagai proses melaksanakan keputusan kebijakan, biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, perintah eksekutif, atau dekrit presiden.

Menurut Lester and Stewart (2000:104-105) mengemukakan bahwa implementasi bermakna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi pada sisi lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (*output*) maupun sebagai suatu dampak (*outcome*).

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Anggara (2014:232) merumuskan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual/pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Van Meter dan Van Horn dalam Riant Nugroho

(2017:738) menetapkan ada enam variabel yang menentukan dalam keberhasilan implementasi kebijakan agar tercapainya tujuan, antara lain :

a. Ukuran Dan Tujuan Kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan.

b. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Seperti yang kita ketahui bahwa banyak hal yang menjadi sumber daya utama suatu faktor. Pada faktor implementasi kebijakan ini, manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

c. Ciri -Ciri Atau Sifat Badan/Instansi Pelaksana

Pada agen pelaksana pusat perhatian meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya.

d. Komunikasi Antar Organisasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam terciptanya suatu kegiatan yang baik. Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, maka menurut Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 1974) apa yang

menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (*implementors*). Komunikasi dalam penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan yakni tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (*consistency and uniformity*) dari berbagai sumber informasi. Informasi yang diperoleh disini harus akurat dan berdasarkan sumber yang pasti.

e. Sikap Para Pelaksana

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006:94): “sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan”.

f. Lingkungan Ekonomi, Sosial Dan Politik

Terakhir, perlu diperhatikan sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Keikut campuran lingkungan eksternal dalam faktor juga mempengaruhi hasil dari implementasi kebijakan itu. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif agar implementasi kebijakan akan berjalan lancar.

Implementasi kebijakan dilakukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan kebijakan. Pencapaian tujuan tentu berkenaan dengan efektivitas. Soewarno Handyaningrat (1990: 16) mengutip Definisi efektivitas yang dikemukakan H. Emerson, yang menyebutkan bahwa efektivitas ialah pengukuran terhadap tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas pelaksanaan kebijakan merupakan pengukuran terhadap tercapainya tujuan kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Efektivitas implementasi kebijakan berkaitan dengan sejauh mana implementasi yang dilakukan mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan. Riant (2012: 707-710) mengemukakan bahwa terdapat prinsip-prinsip pokok yaitu “tepat” yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan implementasi kebijakan.

- a. Tepat kebijakan,** dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai karakter masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakan.
- b. Tepat Pelaksana,** Aktor atau pelaksana implementasi kebijakan tidak hanya pemerintah saja, tetapi juga melibatkan pihak lain yaitu masyarakat dan pihak swasta.
- c. Tepat Target,** berkenaan dengan hal bahwa target implementasi telah sesuai dengan yang telah direncanakan.

d. Tepat Lingkungan, keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari lingkungan kebijakan, lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal kebijakan yang berkaitan dengan interaksi diantar perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Dan lingkungan eksternal kebijakan yang berkaitan dengan persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan.

Kemudian belum terpenuhinya hak pekerjaan penyandang disabilitas dan belum terimplementasinya kebijakan tersebut. Keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi dari beberapa faktor-faktor yang ada. Menurut Zainal Abidin (2013) keberhasilan implementasi kebijakan mempunyai dua faktor utama yang mempengaruhi yang sifatnya dapat mendorong atau menghambat yaitu antara lain faktor utama internal dan faktor utama eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal implementasi kebijakan adalah hal-hal yang berasal dari pelaksana kebijakan itu sendiri yang sifatnya dapat mendorong atau menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Faktor utama internal yaitu terdiri dari pelaksana kebijakan itu sendiri dan faktor-faktor pendukung lainnya seperti fasilitas dan sumberdaya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal implementasi kebijakan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan yang bersumber dari pihak-pihak

diluar pelaksana kebijakan. Faktor utama eksternal implementasi kebijakan memiliki aspek pihak-pihak terkait.

Menurut Islamy (2000) “bahwa setiap implementasi kebijakan selalu menghasilkan dampak tertentu pada kelompok sasaran, bisa positif (*intended*) atau bisa juga negatif (*unintended*)”. Umumnya hanya sedikit kebijakan negara yang setelah dirumuskan dapat diimplementasikan dengan sendirinya (*self-executing*), sebagian besar justru tidak dapat diimplementasikan (*nonself-executing*).

Menurut Finterbusch and Motz (dalam Samodra Wibawa, 1994) Unit-unit sosial yang terkena dampak dari suatu kebijakan meliputi:

a. Dampak Individu

Dampak terhadap individu dapat menyentuh aspek psikologis, ekonomi dan lingkungan hidup. Dampak psikologis biasanya menyangkut stress, depresi, kepercayaan diri, cinta dan emosi. Selanjutnya, dampak individual dalam penelitian ini adalah dampak yang dirasakan oleh perorangan.

b. Dampak Organisasi dan Masyarakat

Suatu kebijakan dapat menimbulkan dampak terhadap organisasi atau kelompok, baik secara langsung maupun tidak. Dampak dapat berupa terganggu atau terbantunya organisasi atau kelompok dalam mencapai tujuannya.

c. Dampak terhadap Masyarakat

Masyarakat bukanlah unit sosial yang *goal-oriented* seperti organisasi. Ia adalah suatu unit yang melayani para anggotanya. Dampak suatu kebijakan

terhadap masyarakat menunjuk pada sejauh mana kebijakan tersebut mempengaruhi kapasitas masyarakat dalam melayani anggotanya.

d. Dampak Sosial Budaya

Kebijakan yang dimaksud tidak hanya untuk mengubah atau mempengaruhi lembaga lembaga, melainkan kebijakan tersebut akan mempengaruhi berbagai dimensi sosial yang lain. Dengan adanya perubahan yang terjadi dalam sistem sosial merupakan akibat dari banyak faktor, bukan hanya merupakan akibat atau dampak dari sebuah kebijakan.

2.2. Kebijakan Publik

2.2.1. Kebijakan Publik Menurut Etimologis

Secara etimologis, istilah kebijakan atau *policy* berasal dari bahasa Yunani “*polis*” berarti negara, kota yang kemudian masuk ke dalam bahasa Latin menjadi “*politia*” yang berarti negara. Akhirnya masuk ke dalam bahasa Inggris “*policie*” yang artinya berkenaan dengan pengendalian masalah-masalah publik atau administrasi pemerintahan. Istilah “kebijakan” atau “*policy*” dipergunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok maupun suatu badan pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Pengertian kebijakan seperti ini dapat kita gunakan dan relatif memadai untuk keperluan pembicaraan-pembicaraan biasa, namun menjadi kurang memadai untuk pembicaraan-pembicaraan yang lebih bersifat ilmiah dan sistematis menyangkut analisis kebijakan publik.

2.2.2. Kebijakan Publik Menurut Pendapat Ahli

Leo Agustino (2014: 7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu di mana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wahab (2004:3) mengemukakan kebijakan kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya ketegasan tertentu sekaligus mencari sasaran peluang-peluang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Azizul Kholis et al., 2021).

Kebijakan publik yang dirumuskan oleh Thomas R. Dye bisa dipahami. Dye, sebagaimana dikutip Nugroho (2017: 204) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda. Definisi tersebut secara jelas menegaskan betapa pemerintah memegang peran sangat penting dalam seluruh proses kebijakan publik, dari perumusan, implementasi hingga outcomenya. Memang harus diakui, dalam konteks kebijakan publik tersebut, efektivitas sebuah pemerintahan sangat ditentukan.

Secara umum, kebijakan publik selalu menunjukkan karakteristik atau ciri tertentu dari berbagai kegiatan pemerintah. Anderson (dalam Abidin

2006:41) mengemukakan lima ciri umum dari kebijakan publik sebagai berikut :

- 1) *Public policy is purposive, goal-oriented behavior rather than random or chance behavior.* Setiap kebijakan memiliki tujuan. Pembuatan kebijakan tidak boleh sekadar asal atau karena kebetulan ada kesempatan untuk membuatnya. Bila tidak ada tujuan yang ingin dikejar, tidak perlu dibuat kebijakan.
- 2) *Public policy consists of courses of action, rather than separate, discrete decision or actions, performed by government officials.* Suatu kebijakan tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan yang lain. Kebijakan juga berkaitan dengan berbagai kebijakan yang bersentuhan dengan persoalan masyarakat, berorientasi pada pelaksanaan, interpretasi dan penegakan hukum.
- 3) *Policy is what government do, not what they say will do or what they intend to do.* Kebijakan merupakan apa yang dilakukan oleh pemerintah, bukan apa yang dikatakan akan dilakukan atau apa yang mereka ingin lakukan.
- 4) *Public policy may be either negatif or positive.* Kebijakan dapat berwujud negatif atau bersifat pelarangan atau berupa pengarahan untuk melaksanakannya.

- 5) *Public policy is based on law and is authoritative.* Kebijakan didasarkan pada hukum, karena itu memiliki kewenangan untuk memaksa masyarakat mematuhi.

Suatu kebijakan dibuat secara sengaja dan ada tujuan yang hendak diwujudkan. Kebijakan memiliki unsur-unsur yang dengannya dapat dimengerti mengapa kebijakan tersebut perlu ada. Abidin (2006) mencatat ada empat unsur penting dari kebijakan, yaitu (1) tujuan kebijakan, (2) masalah, (3) tuntutan (demand), dan (4) dampak atau outcomes.

Proses kebijakan tidak hanya menyangkut bagaimana suatu perumusan kebijakan dilakukan. Proses kebijakan juga berkenaan dengan pelaksanaan (implementasi) kebijakan, pengawasan, dan evaluasi kebijakan. Implementasi merupakan suatu tahapan yang sangat penting dari rangkaian proses kebijakan setelah perencanaan kebijakan ditetapkan atau dibuat karena implementasi kebijakan menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan di mana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan. Satu tahapan yang seringkali terabaikan oleh para analis kebijakan kebanyakan. Hal ini sependapat dengan yang diungkapkan Udoji (dalam Wahab, 2010: 59) bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak diimplementasikan. Dengan demikian tahapan dari proses perumusan kebijakan yang ideal sekalipun tidak akan berdampak atau menghasilkan apa-

apa dalam mencapai tujuan kebijakannya jika tahapan implementasinya belum dilakukan. (Rizky & Mahardika, 2023).

2.3. Definisi Penyandang Disabilitas

2.3.1. Definisi Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 pada Pasal 1 ayat 1, 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.

Penyandang disabilitas merupakan istilah untuk merujuk kepada mereka yang memiliki kelainan fisik atau non-fisik. Istilah disabilitas digunakan dalam konvensi PBB mengenai hak-hak penyandang disabilitas atau dalam bahasa inggris with disability yang diartikan dengan keterbatasan diri yang dapat bersifat fisik, kognitif, mental, sensorik, emosional, dan/atau beberapa kombinasi.

2.3.2. Ragam Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 pada Pasal 4 ayat 1 yang berisi tentang ragam penyandang disabilitas meliputi:

- a. Penyandang disabilitas fisik;
- b. Penyandang disabilitas intelektual;
- c. Penyandang disabilitas mental; dan/atau

- d. Penyandang disabilitas sensorik.

2.3.3. Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Hak dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa hak adalah yang benar atau milik kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, dan derajat atau martabat. Hak Pekerjaan Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 meliputi hak :

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

2.4. Anggapan Dasar

Adapun anggapan dasar penelitian ini bahwa implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan belum sesuai harapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

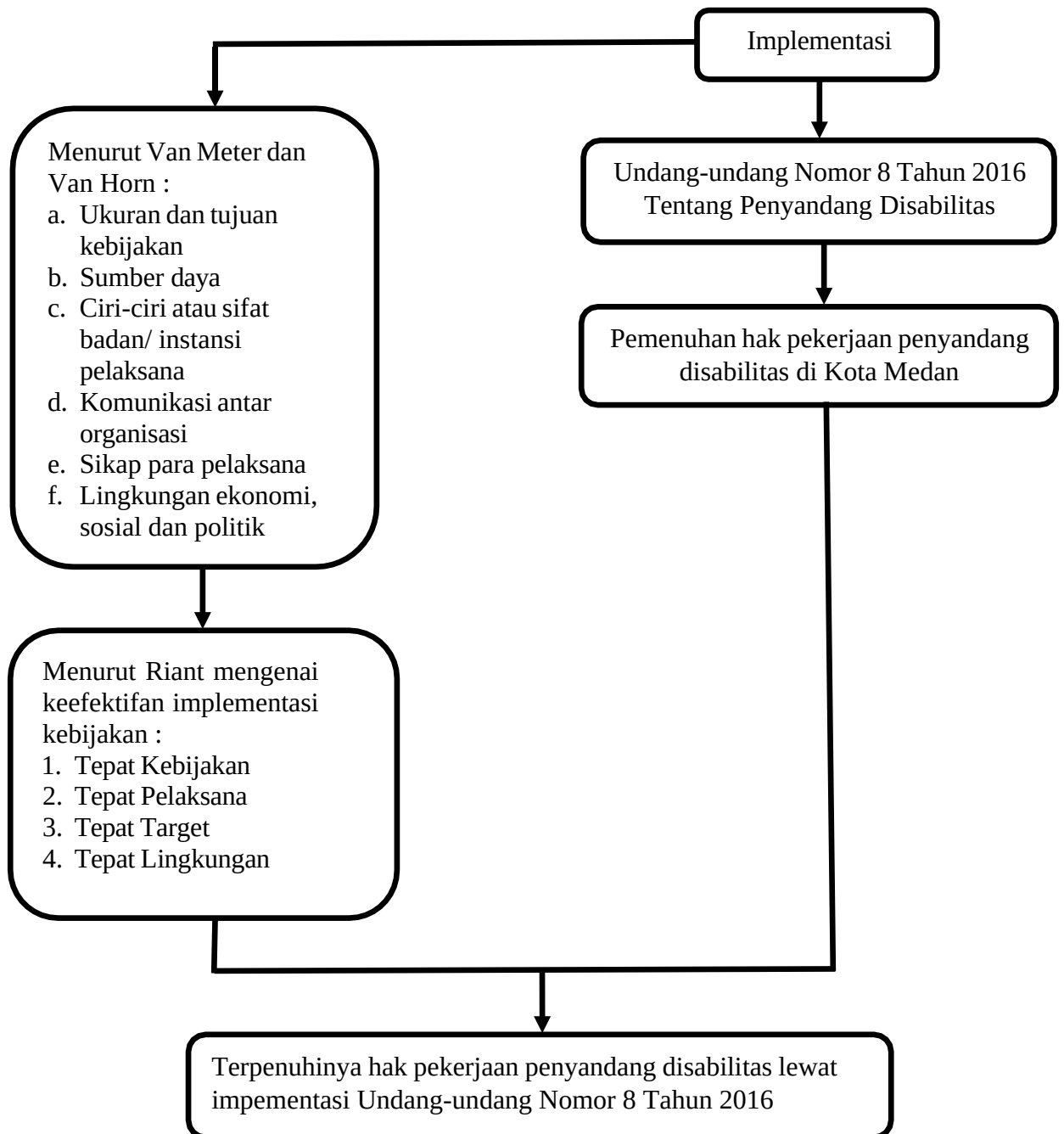
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Proses penelitian yang dimaksud antara lain melakukan pengamatan terhadap orang dalam kehidupannya sehari-hari, berinteraksi dengan mereka, dan berupaya dalam memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Untuk itu, peneliti harus terjun dalam lapangan dengan waktu yang cukup lama (Arsyam & M. Yusuf Tahir, 2021).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Creswell (2010) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu dan kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Pratama et al., 2022).

3.2. Kerangka Konsep

Penelitian ini menyajikan kerangka konsep sebagai gambaran yang jelas tentang alur penelitian sehingga menjadi lebih terarah dan sistematis. Kerangka

konsep penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.3. Definisi Konsep

Dalam penelitian ini, definisi konsep yang digunakan sebagai berikut:

- a. Implementasi merupakan tindakan yang melibatkan banyak pihak dalam upaya mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia merupakan keputusan tertulis yang dilihat dari segi isinya mempunyai kekuatan mengikat umum/mengikat tiap penduduk, dan keputusannya ditetapkan oleh Presiden bersama DPR.
- c. 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.

3.4. Kategorisasi Penelitian

Adapun kategorisasi penelitian ini menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian mendukung untuk analisis variabel tersebut. Kategorisasi penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Kategorisasi Penelitian

No	Konsep Teoritis	Kategorisasi
1	Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016	1. Ukuran dan tujuan kebijakan 2. Sumber daya 3. Ciri-ciri atau sifat badan/ instansi pelaksana 4. Komunikasi antar organisasi 5. Sikap para pelaksana 6. Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik
2	Pemenuhan terhadap hak pekerjaan penyandang disabilitas	1. Tepat kebijakan 2. Tepat pelaksana 3. Tepat target 4. Tepat lingkungan

Sumber : Hasil Olahan, 2024

Dari tabel di atas, adapun penjelasan mengenai kategorisasi penelitian sebagai berikut :

1. Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016
 - a. Ukuran dan tujuan kebijakan : kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di

level pelaksana kebijakan.

- b. Sumber daya : keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan sumber daya yang tersedia. Pada faktor implementasi kebijakan ini, manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.
- c. Ciri-ciri atau sifat badan/instansi pelaksana : pada agen pelaksana pusat perhatian meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya.
- d. Komunikasi antar organisasi : komunikasi dalam penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan yakni tentang apa yang menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam dari berbagai sumber informasi. Informasi yang diperoleh di sini harus akurat dan berdasarkan sumber yang pasti.
- e. Sikap para pelaksana : sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik.
- f. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik : perlu diperhatikan sejauh

mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

2. Pemenuhan terhadap hak pekerjaan penyandang disabilitas

- a. Tepat kebijakan : dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan.
- b. Tepat pelaksana : aktor atau pelaksana implementasi kebijakan tidak hanya pemerintah saja, tetapi juga melibatkan pihak lain yaitu masyarakat dan pihak swasta.
- c. Tepat target : berkenaan dengan hal bahwa target implementasi telah sesuai dengan yang direncanakan.
- d. Tepat lingkungan : keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari lingkungan kebijakan, lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal kebijakan yang berkaitan dengan interaksi antara perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Adapun lingkungan eksternal kebijakan yang berkaitan dengan persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan.

3.5. Narasumber

Guna memperoleh data-data yang diperlukan, peneliti membutuhkan narasumber untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Adapun narasumber dalam penelitian ini sebanyak 5 orang, yakni :

- a. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas
 1. Nama : Mohd. Hadel Sundhana
 2. Umur : 47 Tahun
 3. Pendidikan Terakhir : S2
- b. Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial
 1. Nama : Hasanul Haris Harahap
 2. Umur : 41 Tahun
 3. Pendidikan Terakhir : S1
- c. Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan
 1. Nama : Marisi S.P Sinaga
 2. Umur : 46 Tahun
 3. Pendidikan Terakhir : S2
- d. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja
 1. Nama : Titiek Nansriaty
 2. Umur : 56 Tahun
 3. Pendidikan Terakhir : S1
- e. Penyandang Disabilitas
 1. Nama : Ika
 2. Umur : 32 Tahun

3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK (Paket C)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara sebagai berikut :

a. Data Primer

1. Observasi

Observasi dalam penelitian kualitatif menurut Creswell (2017: 266) adalah merupakan observasi kualitatif yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati berbagai sikap/perilaku dan aktivitas dari individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan itu (observasi kualitatif), peneliti merekam atau mencatat, baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur, aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian (Haryoko et al., 2020).

2. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Sementara Nazir (1999) memberikan pengertian wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil

bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Hardani et al., 2020).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan informasi secara baik secara visual, verbal maupun tulisan. Menurut (Zuriah, 2009) bahwa dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Jadi dokumen dapat dijadikan sebagai sebuah catatan aktivitas, kegiatan maupun peristiwa yang telah berlalu yang dicatatkan, dikumpulkan menjadi sebuah arsip. Dokumen yang dimaksud dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode observasi dan wawancara dijadikan sebagai pelengkap dalam pengumpulan data pada penelitian kualitatif (Fiantika et al., 2022).

b. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari studi literatur. Berbeda dengan data primer, yang diperoleh langsung dari sumber atau subjek penelitian melalui metode seperti survei, wawancara, atau eksperimen, data sekunder berasal dari sumber yang sudah ada dan dapat diakses oleh peneliti. Data sekunder dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, termasuk artikel jurnal, buku dan situs web. Data sekunder dapat digunakan untuk memberikan informasi tambahan atau bukti yang

mendukung temuan dari data primer.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Milles dan Huberman (1992: 90), ada beberapa tahapan teknik analisis data sebagai berikut :

a. Pengumpulan data

Dalam hal ini merupakan hasil wawancara serta observasi kemudian dikembangkan.

b. Reduksi data

Suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan dan di verifikasi.

c. Penyajian data

Suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan yang dimana data yang disajikan dalam bentuk narasi kalimat, gambar, jaringan kerja dan tabel sebagai narasinya.

d. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Penarikan Kesimpulan dalam penelitian ini diverifikasi selama penelitian berlangsung sehingga kesimpulan dilakukan setelah semua data disajikan. (Saragih et al., 2024).

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2024 hingga Maret 2025, dengan lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang terletak di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Kec. Medan Baru, Kota Medan.

3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di wilayah Kota Medan. Mulai dari hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja, hingga pengembangan sumber daya manusia, dinas ini berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera bagi seluruh pekerja.

3.9.2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

a. Tugas Pokok

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah.

b. Fungsi

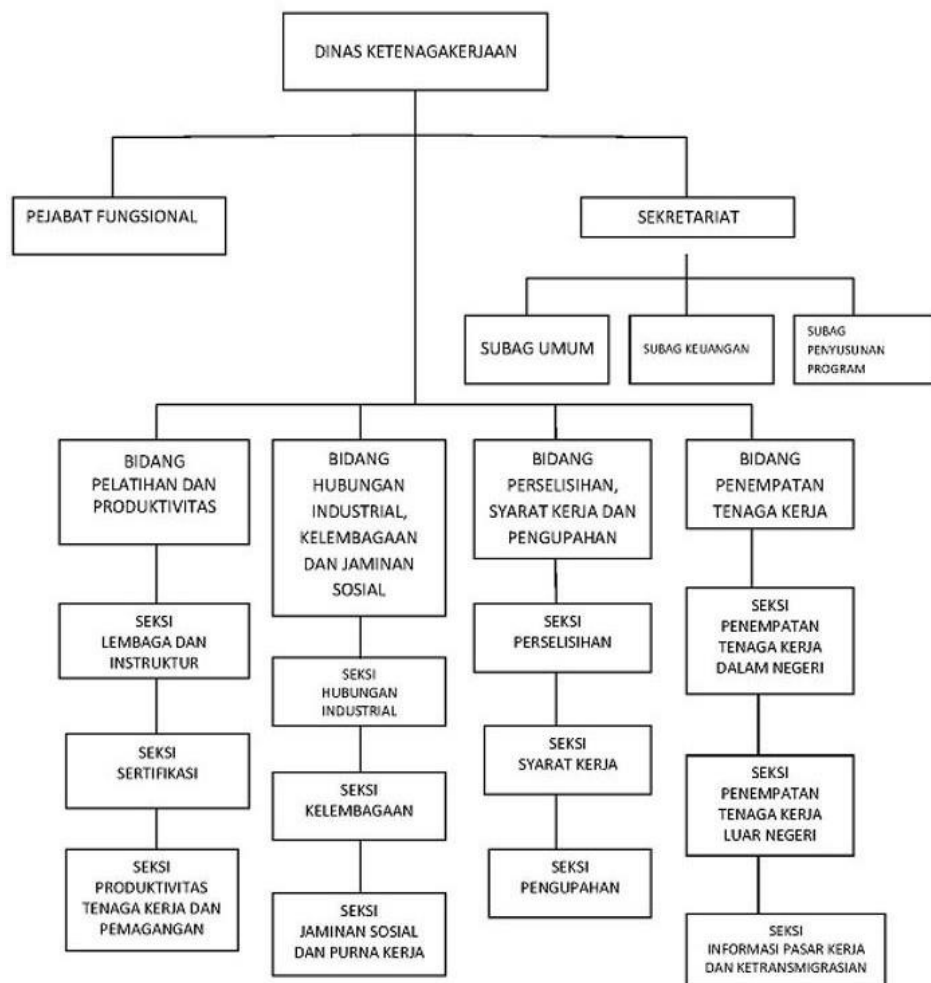
Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

3.9.3. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang saling berkaitan dengan visi dan misi Pemerintah Kota Medan. Untuk visi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah terwujudnya tenaga kerja yang mampu berdaya saing, sejahtera dan religius. Misinya adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja, penyediaan kesempatan kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

3.9.4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Penyajian Data

Bab ini membahas dan menyajikan data yang didapatkan selama penelitian di lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu data ataupun informasi yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan narasumber yang memiliki wewenang untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dapat ditarik kesimpulannya. Penelitian ini berfokus pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 dan pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas. Adapun narasumber yang terlibat sebanyak 5 orang, yakni Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial, Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, dan Penyandang Disabilitas.

Kemudian penulis ingin mengelompokkan narasumber berdasarkan usia, jabatan/status, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan terlebih dahulu dengan cara mengumpulkan data hasil wawancara yang diperoleh dari setiap narasumber untuk mendapatkan informasi yang relevan. Setelah itu, proses reduksi data dilakukan dengan menyaring dan mengorganisir informasi yang telah dikumpulkan, sehingga hanya data yang sesuai dengan kategori yang

dipertahankan. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dengan membuat tabel yang menggambarkan pengelompokkan narasumber berdasarkan kategori yang telah ditetapkan. Pada tahap akhir, penarikan kesimpulan atau verifikasi untuk memastikan bahwa pengelompokkan telah dilakukan secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga menghasilkan landasan yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

1. Distribusi Narasumber Menurut Jenis Kelamin

Distribusi narasumber menurut jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 disajikan frekuensi dan persentase narasumber menurut jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Narasumber Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	3	60%
2.	Perempuan	2	40%
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa narasumber yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 60% dan perempuan sebanyak 2 orang atau 40%.

2. Distribusi Narasumber Menurut Umur

Distribusi narasumber menurut umur yang akan disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Narasumber Menurut Umur

No	Nama	Umur
1.	Marisi S.P Sinaga	46 tahun
2.	Titiek Nansriaty	56 tahun
3.	Hasanal Haris Harahap	41 tahun
4.	Mohd. Hadeli Sundhana	47 tahun
5.	Ika	32 Tahun

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rentang umur narasumber diantara 32 tahun hingga 56 tahun.

3. Distribusi Narasumber Menurut Pendidikan

Distribusi narasumber menurut pendidikan diklasifikasikan menjadi 3 kelompok, yaitu tingkat SMA/SMK atau Paket C, S1, S2. Pada tabel 4.3 disajikan frekuensi dan persentase narasumber menurut pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Narasumber Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/SMK (Paket C)	1	20%
2.	S1	2	40%
3.	S2	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan narasumber pada tingkat Paket C setara SMA/SMK sebanyak 1 orang atau 20%, S1 sebanyak 2 orang atau 40%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 40%.

4. Distribusi Narasumber Menurut Pekerjaan

Pengelompokkan narasumber untuk penelitian ini didasarkan pada bidang pekerjaan. Adapun tabel 4.4 yang akan menyajikan frekuensi dan persentase narasumber menurut pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Narasumber Menurut Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Pegawai Negeri Sipil	4	80%
2.	Wiraswasta	1	20%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa narasumber yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil sebanyak 4 orang atau 80% dan narasumber yang bekerja sebagai wiraswasta sebanyak 1 orang atau 20%.

4.1.2. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Pelaksanaan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tepatnya pasal 11 yang membahas tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas begitu penting, dalam memastikan para penyandang disabilitas di Kota Medan mendapatkan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan dan terpenuhinya hak-hak pekerjaan tersebut. Adapun indikator keberhasilan dari implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas sebagai berikut :

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 terdapat beberapa tujuan, dan pasal 11 secara khusus mengatur tentang hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Pasal 11 menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di pemerintah maupun swasta, memperoleh upah yang sama, akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Selaras dengan tujuan yang ada di dalam Undang-Undang, bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah mewujudkan beberapa tujuan tersebut dengan memfasilitasi para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan melalui bidang penempatan tenaga kerja yang membuka job fair khusus para penyandang disabilitas yang akan ditempatkan di beberapa perusahaan swasta, untuk upah tidak dibedakan sesuai UMK Kota Medan”.

Sebagaimana yang dikatakan Ibu Titiek Nansriaty bahwa di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga terdapat Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang bertugas membantu para penyandang disabilitas agar mendapatkan jaminan pekerjaan. Kemudian ada pelatihan untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki sehingga terwujudnya taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, sejahtera dan mandiri”.

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Marisi S.P Sinaga selaku Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 18 Februari 2025.

“Dari segi upah tidak dibedakan sesuai dengan posisi yang ditempatkan dalam bekerja dan ditetapkan mengikuti Upah Minimum Kota (UMK) Kota Medan. Syarat kerja sendiri kalau dari Dinas Ketenagakerjaan tidak ada, biasanya ditentukan oleh pihak perusahaan untuk jenjang pendidikan SMA/SMK dan bisa juga paket C”.

Sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mohd. Hadeli Sundhana selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Pelatihan yang diselenggarakan 1 kali dalam setahun khusus para penyandang disabilitas menawarkan beberapa pelatihan keterampilan yang dirancang untuk meningkatkan kemandirian dan daya saing kerja, diantaranya ada tata kecantikan, barista, berbershop, digital marketing”.

2. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Seperti yang kita ketahui bahwa banyak hal yang menjadi sumber daya utama suatu faktor. Pada faktor implementasi kebijakan ini, manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Hal ini dijelaskan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara khusus membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) untuk memfasilitasi kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, terutama dalam proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja dengan cara sosialisasi yang mempertemukan perusahaan penerima dan penyandang disabilitas. Diperlukan anggaran dari APBD Kota Medan yang dialokasikan ke pelatihan dan job fair khusus untuk para penyandang disabilitas, adanya penyediaan sarana dan prasarana seperti tempat pelatihan, materi pelatihan, jalur landasan, perangkat ataupun alat serta bahan untuk digunakan dalam pelatihan”.

Tambahan dari Bapak Mohd. Hadeli Sundhana selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas bahwa dalam program pelatihan ini dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih belum memiliki pegawai atau staff yang berkemampuan dalam melatih para penyandang disabilitas. Sehingga pelatihan ini menghadirkan mentor-mentor dari luar yang memiliki kemampuan dan pengalaman, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, para mentor diberikan honor.

3. Ciri-Ciri Atau Sifat Badan/Instansi Pelaksana

Keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari ciri-ciri atau sifat badan pelaksana kebijakan. Kebijakan mengenai hak pekerjaan penyandang disabilitas ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pelaksana yang berada dibawahnya, yaitu Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan serta Bidang Penempatan Tenaga Kerja. Dibantu dari tim masing-masing bidang dan ULD yang dibentuk secara khusus untuk para penyandang disabilitas.

Hal ini dijelaskan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang

Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Untuk pelaksanaan Undang-undang ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melibatkan beberapa bidang diantaranya, yaitu Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan serta Bidang Penempatan Tenaga Kerja.”

4. Komunikasi Antar Organisasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam terciptanya suatu kegiatan yang baik. Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif. Komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan para penyandang disabilitas adalah komunikasi satu arah terkait informasi pelatihan, job fair, perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan melalui media sosial. Untuk komunikasi dua arah dilakukan ketika sosialisasi yang mempertemukan antara para penyandang disabilitas dengan perusahaan yang diadakan oleh ULD, dan adanya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan penyedia lowongan kerja, serta koordinasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyedia pelatihan maupun komunitas penyandang disabilitas.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Terkait komunikasi, salah satunya informasi mengenai pelatihan, job fair, maupun perusahaan yang membuka lowongan kerja yang disampaikan melalui media sosial seperti instagram, lalu ada ULD yang membantu mempertemukan antara perusahaan dan penyandang disabilitas, koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan penyedia lowongan kerja, serta koordinasi Dinas

Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyedia pelatihan maupun komunitas penyandang disabilitas.”

Tambahan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Mohd. Hadeli Sundhana selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Berhubung sampai saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum ada tempat pelatihan sendiri, dilakukan koordinasi dengan balai pelatihan yang ada di Kota Medan untuk bekerja sama dalam menjalankan program pelatihan tersebut, biasanya mentor juga disediakan dari pihak balai pelatihan. Ada juga kuota yang diberlakukan dalam pelatihan ini sebanyak 16 orang”.

5. Sikap Para Pelaksana

Sikap para pelaksana, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah optimal dalam implementasi kebijakan hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan melaksanakan segala upaya untuk memastikan hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas terpenuhi. Adapun sikap pelaksana dari pihak perusahaan swasta yang masih belum menerima pekerja penyandang disabilitas dan ada juga yang tidak memenuhi 1% yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut.

Selaras dengan yang disampaikan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Pihak perusahaan masih sangat sedikit bahkan belum menerima untuk pekerja penyandang disabilitas dengan berbagai alasan, salah satunya skill atau kemampuan yang belum sesuai dengan posisi/bidang yang ada di perusahaan tersebut, tetapi ada perusahaan yang sudah memenuhi 1% ini, yaitu Alfamidi yang merekrut dan mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 28 orang di tahun 2024”.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

Dalam keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Dari wawancara yang sudah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, penulis dapat menyimpulkan bahwa masih sebagian kecil perusahaan yang membuka kesempatan kerja untuk para pekerja penyandang disabilitas dan tak sedikit perusahaan yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena berbagai alasan, dari segi aksesibilitas di perusahaan masih banyak yang belum memiliki fasilitas yang memadai. Hal ini sejalan dengan lingkungan sosial dimana masyarakat masih memiliki stigma bahwa penyandang disabilitas tidak dapat melakukan apapun. Oleh karena itu, pemerintah membuat kebijakan undang-undang khusus untuk pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas salah satunya hak pekerjaan, perlu adanya Peraturan Daerah Kota Medan yang lebih rinci dalam mengatur hak pekerjaan ini.

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Keberhasilan dari implementasi kebijakan ini tidak lepas dari lingkungan eksternal dari perusahaan yang masih sedikit membuka lowongan dan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan alasan kemampuan yang belum sesuai dengan posisi pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan stigma yang ada di masyarakat menganggap penyandang disabilitas tidak dapat melakukan apa-apa padahal perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas merasa senang dengan ketekunan, rajin, fokus dalam bekerja serta mengikuti tupoksi, aturan dan tugas yang diberikan. Adapun perusahaan yang mempekerjakan biasanya dibidang back office, gudang, store, office boy walaupun di front office itu posisi sebagai kasir”.

4.1.3. Pemenuhan Terhadap Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Pemenuhan merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan hak-haknya secara penuh. Dalam hal ini upaya yang dilakukan untuk memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan membuat regulasi yang berisi diantaranya berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di pemerintah maupun swasta, memperoleh upah yang sama, akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir.

Adapun indikator keberhasilan dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan dapat dilihat dari berbagai aspek :

1. Tepat Kebijakan

Sebagai langkah pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas tepatnya pada pasal 11 yang menjelaskan poin-poin hak pekerjaan. Kebijakan ini menjadi landasan yang tepat karena memberikan payung hukum untuk inklusi di dunia kerja. Namun, kebijakan tersebut dapat lebih detail mengatur standar akomodasi yang layak di tempat kerja, rekrutmen yang non-diskriminatif, dan program pelatihan yang inklusif perlu dirumuskan dengan jelas. Dalam pelaksanaannya, kebijakan tersebut belum dapat memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas secara optimal. Realitanya dapat dilihat bahwa masih sangat sedikit perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, disebabkan stigma terhadap

penyandang disabilitas masih menjadi masalah utama. Banyak perusahaan yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena dianggap tidak produktif dan tidak mampu bekerja secara mandiri. Untuk di Pemerintah Daerah Kota Medan juga sangat sedikit mempekerjakan penyandang disabilitas biasanya terbatas oleh syarat pendidikan.

Dari segi infrastruktur lingkungan kerja bagi penyandang disabilitas belum memadai baik di perusahaan swasta maupun pemerintah seperti gedung yang tidak memiliki jalur landai untuk pengguna kursi roda, toilet khusus penyandang disabilitas. Selanjutnya, dengan berbagai macam ragam disabilitas yang ada, dalam menyampaikan informasi terkait lowongan kerja dan pelatihan tidak tersampaikan secara menyeluruh, seringkali informasi ini disampaikan secara online yang tidak dapat diakses semua kalangan penyandang disabilitas.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Dengan adanya kebijakan yang menjadi landasan hukum, tetapi dalam implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Hal ini sejalan dengan realita yang ada, di mana masih sedikit perusahaan yang mempekerjakan disabilitas, stigma negatif, akomodasi dan infrastruktur yang belum ramah terhadap penyandang disabilitas”.

Dikatakan juga bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terus berupaya untuk memenuhi hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan cara membuat program pelatihan, job fair, sosialisasi kepada perusahaan swasta maupun penyandang disabilitas yang ada di Kota Medan. Namun upaya

tersebut, belum dapat memenuhi hak pekerjaan secara optimal. Untuk pemahaman masyarakat dan perusahaan mengenai isi Undang-undang belum sepenuhnya memahami, hanya sebagian kecil masyarakat Kota Medan yang dapat memahami maksud dan tujuan kebijakan tersebut.

2. Tepat Pelaksana

Aktor atau pelaksana implementasi kebijakan tidak hanya pemerintah saja, tetapi juga melibatkan pihak lain yaitu masyarakat dan pihak swasta. Pelaksanaan kebijakan ini dilakukan langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam rangka pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki peran penting diantaranya telah membentuk Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Medan yang bertugas untuk memberikan pendampingan kepada pemberi kerja (perusahaan) dan penyandang disabilitas, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rutin mengadakan job fair yang melibatkan penyandang disabilitas dan pelatihan 1 kali dalam setahun. Dinas Ketenagakerjaan bekerja sama dengan berbagai pihak, yaitu perusahaan swasta, balai pelatihan, maupun komunitas penyandang disabilitas.

Dari sisi pihak swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas merasa senang akan ketekunan dan kepatuhan para pekerja tersebut, karena hal itu kinerjanya pun tidak kalah dengan pekerja non disabilitas. Sedangkan pihak swasta yang masih belum mempekerjakan

peyandang disabilitas biasanya karena dianggap tidak produktif dan tidak mampu bekerja secara mandiri. Selain itu, masyarakat juga memiliki peran penting dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas, sebagian kecil masyarakat sudah sadar dan paham mengenai hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas, kemampuan yang dimiliki, dan mendukung para penyandang disabilitas dengan menyediakan infrastruktur ramah disabilitas di dunia kerja.

Seperti yang disampaikan oleh Ibu Titiek Nansriaty selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Dinas Ketenagakerjaan sudah melakukan berbagai upaya-upaya mulai dari pembentukan ULD, pelatihan, job fair, sosialisasi, penempatan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas, memberikan informasi terkait pelatihan dan lowongan kerja secara online di media sosial.”

3. Tepat Target

Tepat target merupakan aspek yang menekankan bahwa sebuah kebijakan harus ditujukan kepada kelompok sasaran yang tepat. Dengan kata lain, kebijakan tersebut harus secara akurat mengidentifikasi dan menyasar kelompok masyarakat atau individu yang benar-benar membutuhkan atau yang menjadi fokus utama dari kebijakan tersebut. Kebijakan ini mengatur tentang hak peyandang disabilitas salah satunya hak pekerjaan, dimana tujuan dari kebijakan antara lain memperoleh pekerjaan yang setara, mendapatkan upah yang sama, akomodasi yang layak, sampai pengembangan karir.

Kelompok sasaran dari kebijakan ini adalah penyandang disabilitas, respon dari penyandang disabilitas beragam, ada yang merasa senang dan bersyukur karna adanya kebijakan yang mengatur secara khusus sehingga memberikan harapan untuk memperoleh pekerjaan, dan sudah ada yang mendapatkan pekerjaan. Namun disisi lain walaupun kebijakan sudah ada tetap saja perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, belum sepenuhnya memenuhi kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan infrastruktur yang belum memadai serta akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Ada juga penyandang disabilitas yang belum paham akan kebijakan ini tidak menyadari bahwa undang-undang ini memberikan perlindungan dan jaminan hak untuk memperoleh pekerjaan yang setara.

Hal ini sesuai dengan wawancara yang disampaikan oleh Ika seorang penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan, pada tanggal 22 Februari 2025 di rumah kediamannya.

“Saya bekerja sebagai wiraswasta di perusahaan semacam konveksi, saya tidak mengetahui tentang Undang-undang atau apapun tentang penyandang disabilitas. Saya selama bekerja tidak pernah mendapatkan pelatihan khusus apapun, saya bisa bekerja dari melihat dan belajar dari orang lain. Untuk informasi lowongan pekerjaan secara langsung dari orang lain. Kalau upah tidak dibedakan, dari fasilitas juga tidak ada diberikan. Berbicara soal sejahtera saya punya pendapatan sendiri cukup digunakan untuk sehari-hari”.

4. Tepat Lingkungan

Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari lingkungan kebijakan, lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal kebijakan yang berkaitan dengan interaksi diantar perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Dan lingkungan

eksternal kebijakan yang berkaitan dengan persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan. Yang pertama lingkungan internal kebijakan, yaitu hubungan antara pihak yang merumuskan kebijakan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pihak lain yang terlibat. Sedangkan lingkungan eksternal kebijakan, yaitu hubungan antara Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perusahaan swasta, masyarakat dan penyandang disabilitas.

Lingkungan internal yang membahas hubungan antara pihak yang merumuskan kebijakan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pihak lain yang terlibat sudah baik dilihat dari kolaborasi dan kerjasama dalam upaya pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas dengan perumusan kebijakan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Kemudian, lingkungan eksternal yang membahas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perusahaan swasta, balai pelatihan, masyarakat dan penyandang disabilitas. Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan swasta memiliki hubungan erat dengan perusahaan swasta yang memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja, Dinas Ketenagakerjaan berupaya menjalin kerjasama dengan swasta untuk mendorong lebih banyak perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Hal ini dijelaskan oleh Bapak Hasanul Haris Harahap selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada 14 Februari 2025.

“Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki hubungan erat dengan kolaborasi beberapa perusahaan swasta untuk penyedia lapangan

pekerjaan. Selain dengan perusahaan swasta, kolaborasi dilakukan dengan pihak balai pelatihan sebagai penyedia tempat pelatihan dan mentor-mentor yang berkompeten”.

Diketahui Dinas Ketenagakerjaan juga berperan dalam pembuatan program pelatihan dan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas, oleh karena itu diperlukan kerjasama dengan balai pelatihan untuk menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya. Program ini tidak hanya membantu penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga mempersiapkan di dunia kerja. Adanya hubungan cukup baik antara penyandang disabilitas dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ketika menyampaikan informasi terkait pelatihan, job fair dan sosialisasi yang mempertemukan dengan perusahaan swasta. Untuk hubungan dengan masyarakat sendiri masih kurang, dikarenakan stigma yang masih melekat di masyarakat.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan 5 narasumber, diantaranya 4 orang dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan 1 orang penyandang disabilitas yang bekerja, dapat disimpulkan bahwa para narasumber sudah memahami Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 menjadi landasan hukum yang tepat untuk hak pekerjaan penyandang disabilitas di dunia kerja.

Adapun indikator keberhasilan dari implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak pekerjaan penyandang disabilitas adalah ukuran dan tujuan kebijakan yang mengacu pada pasal 11 secara khusus

mengatur hak pekerjaan penyandang disabilitas. Dalam pasal 11 menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di pemerintah maupun swasta, memperoleh upah yang sama, akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat, memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 berdasarkan ukuran dan tujuan, yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terdapat peningkatan dengan dilihat adanya upaya seperti pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang bertugas membantu penyandang disabilitas agar mendapatkan jaminan pekerjaan, program pelatihan untuk mengembangkan diri, job fair khusus para penyandang disabilitas, sosialisasi antara perusahaan dan penyandang disabilitas serta mendapatkan upah yang sama.

Selanjutnya, indikator sumber daya yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara khusus membentuk ULD untuk memfasilitasi penyandang disabilitas dan pelatihan yang diselenggarakan 1 kali dalam setahun yang didukung dengan adanya alokasi APBD Kota Medan. Namun hal ini belum optimal, dikarenakan dalam program pelatihan yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih belum memiliki gedung sendiri dan pegawai yang berkemampuan dalam melatih para penyandang disabilitas.

Terdapat pula indikator ciri-ciri sifat badan/instansi pelaksana yang menentukan keberhasilan suatu kebijakan. Menurut hasil penelitian yang didapatkan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai badan pelaksana sudah optimal dalam melaksanakan kebijakan tersebut dapat diketahui dari koordinasi antar bidang yang saling bekerjasama dan adanya tim khusus seperti Unit Layanan Disabilitas (ULD).

Berikutnya, indikator komunikasi antar organisasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenakerjaan Kota Medan dengan berbagai pihak sudah optimal. Diketahui dari hasil penelitian bahwa telah adanya komunikasi antara Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan penyandang disabilitas terkait informasi pelatihan, job fair, perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan melalui media sosial. Komunikasi juga dilakukan ketika sosialisasi yang mempertemukan antara para penyandang disabilitas dengan perusahaan yang diadakan oleh ULD, dan adanya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan penyedia lowongan kerja, serta koordinasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan lembaga penyedia pelatihan maupun komunitas penyandang disabilitas.

Sikap para pelaksanan ini menjadi indikator dalam keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa belum sepenuhnya optimal, dari sikap pelaksana pihak swasta yang masih belum menerima pekerja penyandang disabilitas dan ada juga yang tidak memenuhi 1% yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut. Untuk

sikap dari Dinas Ketenagakerjaan sudah optimal dengan melaksanakan segala upaya untuk memastikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi.

Kemudian, keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Berdasarkan dari hasil penelitian masih sebagian kecil perusahaan yang membuka kesempatan kerja untuk para pekerja penyandang disabilitas dan tak sedikit perusahaan yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena berbagai alasan, dari segi aksesibilitas di perusahaan masih banyak yang belum memiliki fasilitas yang memadai. Hal ini sejalan dengan lingkungan sosial dimana masyarakat masih memiliki stigma bahwa penyandang disabilitas tidak dapat melakukan apapun.

Dalam implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 yang dilaksanakan langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah menunjukkan kemajuan dilihat dari upaya untuk mewujudkan tujuan Undang-undang No. 8 Tahun 2016 dengan memfasilitasi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, yaitu membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang membantu proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja.

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan untuk implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menunjukkan kemajuan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun, hal ini masih terdapat berbagai tantangan dari pihak perusahaan swasta maupun stigma yang melekat pada masyarakat.

Adapun keberhasilan dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Medan adalah Tepat Kebijakan. Menurut hasil penelitian

yang diperoleh bahwa Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menjadi landasan hukum yang tepat untuk hak pekerja penyandang disabilitas di dunias kerja, namun kebijakan ini perlu lebih rinci terutama dalam standar akomodasi, rekrutmen non diskriminatif, dan program pelatihan yang disesuaikan dengan jenis disabilitasnya.

Selain itu, ada juga tepat pelaksana yang menjadi indikator keberhasilan dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan upaya untuk memperoleh upah yang layak disesuaikan dengan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Medan dan tidak dibedakan dengan yang non disabilitas. Ada juga pelatihan pengembangan diri yang dilakukan 1 kali dalam setahun yang berkolaborasi dengan pihak balai pelatihan, pelatihan yang ditawarkan seperti tata kecantikan, barista, barbershop dan digital marketing, hal ini didukung oleh APBD Kota Medan yang juga dialokasikan untuk program pelatihan tepatnya menghadirkan mentor dari luar dengan alasan keterbatasan sumber daya manusia, dan job fair.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah berupaya optimal dalam melaksanakan kebijakan ini. Namun, masih terkendala dari pihak swasta yang belum sepenuhnya menerima bahkan enggan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan alasan tidak produktif dan tidak mandiri. Akan tetapi ada juga perusahaan swasta seperti Alfamidi yang merasa senang dengan mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 28 orang dinilai tekun,

rajin, taat akan aturan yang ada, kinerja juga tidak kalah dengan pekerja non disabilitas.

Ada pula, tepat target yang berkenaan dengan target implementasi telah sesuai dengan yang direncanakan. Dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa penyandang disabilitas yang menjadi sasaran dalam kebijakan ini masih merasa belum terpenuhi secara keseluruhan. Dapat dilihat dari respon penyandang disabilitas yang beragam, ada yang merasa terbantu, namun ada juga yang tidak merasakan dampak dari kebijakan tersebut. Tidak menutup kemungkinan juga ada penyandang disabilitas yang tidak memahami kebijakan ini sehingga tidak menyadari bahwa undang-undang ini memberikan perlindungan dan jaminan hak untuk memperoleh pekerjaan yang setara.

Terdapat tepat lingkungan yang menjadi faktor terpenuhinya hak pekerja penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa masih belum terpenuhinya hak pekerjaan penyandang disabilitas juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yaitu masyarakat yang masih kurang paham mengenai hak-hak, potensi dan kemampuan penyandang disabilitas. Banyak masyarakat yang masih memiliki stigma bahwa penyandang disabilitas tidak mampu melakukan apapun, dianggap tidak bisa mandiri dan ketergantungan terhadap orang lain, lemah, dan tidak produktif.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, maka beberapa simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 sudah memuat hak-hak penyandang disabilitas termasuk hak pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai, kebijakan ini menjadi landasan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas. Namun, masih diperlukan peninjauan dan penyempurnaan kebijakan terutama dalam merinci standar akomodasi yang sesuai dan memastikan sistem rekrutmen yang non diskriminatif. Dibutuhkan juga kebijakan dibawah itu seperti peraturan daerah yang memuat lebih detail mengenai standar tersebut.
2. Dalam implementasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah menunjukkan kemajuan yang dapat dilihat dari pembentukan ULD yang membantu proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja yang melibatkan sumber daya yang ada. Pelatihan ini dilakukan 1 kali dalam setahun dengan kuota peserta sebanyak 16 orang. Didukung oleh APBD Kota Medan yang juga dialokasikan untuk program pelatihan tepatnya menghadirkan mentor dari luar dan job fair, pelatihan ini juga berkolaborasi dan bekerja sama dengan pihak balai pelatihan.
3. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak hanya fokus dalam penempatan kerja saja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dalam hal upah. Upaya

yang dilakukan untuk memastikan penyandang disabilitas mendapatkan upah yang layak dengan menyesuaikan dengan UMK Kota Medan, dan tidak ada perbedaan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas.

4. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam pemenuhan hak pekerjaan ini, akan tetapi masih terdapat kendala dari pihak perusahaan swasta yang belum sepenuhnya menerima bahkan enggan mempekerjakan penyandang disabilitas. Di sisi lain, ada perusahaan seperti Alfamidi yang mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 28 orang.
5. Kebijakan yang ditujukan untuk pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas ini masih belum sepenuhnya dirasakan, yang dapat dilihat dari respon penyandang disabilitas yang beragam ada yang merasa terbantu, ada yang tidak merasakan dampak dari kebijakan tersebut, bahkan ada juga penyandang disabilitas yang tidak memahami kebijakan ini.
6. Masih belum terpenuhinya hak pekerjaan penyandang disabilitas juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yaitu masyarakat yang masih kurang paham mengenai hak-hak, potensi dan kemampuan penyandang disabilitas. Stigma negatif yang masih ada, seperti anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak mampu melakukan apapun, tidak mandiri dan tidak produktif.

5.2. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan menarik simpulan, maka beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Pemerintah terutama Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan lebih spesifik terkait standar, seperti standar akomodasi yang sesuai dengan ragam disabilitas yang ada dan memastikan sistem rekrutmen yang non diskriminatif.
2. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menunjukkan kemajuan dengan pembentukan ULD dan program pelatihan, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu penambahan program pelatihan yang dilakukan lebih dari satu kali dalam setahun, kuota untuk peserta pelatihan diperbanyak, melakukan promosi program-program yang dibuat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ke berbagai media sosial dan perlu adanya evaluasi berkala terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan.
3. Dalam hal pengupahan, dibutuhkan mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas memberikan upah yang adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Perlu adanya sosialisasi sebagai edukasi kepada perusahaan mengenai kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu, Pemerintah pusat maupun Pemerintah Daerah lebih proaktif untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai contoh yang baik bagi perusahaan swasta.

5. Disarankan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan perlu meningkatkan upaya sosialisasi dan edukasi mengenai Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 kepada seluruh penyandang disabilitas di Kota Medan, dengan menggunakan berbagai media dan metode yang mudah diakses dan dipahami.
6. Dengan adanya stigma negatif yang ada di masyarakat, dibutuhkan sosialisasi kepada masyarakat luas yang dilakukan dari berbagai media mengenai hak-hak, potensi, dan kemampuan penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadinata, P. N. (2017). Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kesehatan Kartu Indonesia Sehat Di Desa Sungai Kunyit Dalam Kecamatan Sungai Kunyit Kabupaten Mepawah. *PubliKA, Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 1–20.
- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Azizul Kholis, Kariaman Sinaga, Jehan Ridho Izharsyah, Kholilul Kholik, Tenerman, Vera Ar Pasaribu, Siti Hajar, Ida Martinelli SH, MM, J. E. S. (2021). *Membangun Daerah Dalam Perspektif Makro dan Mikro*.
- Darmawan, A. Y. (2020). ... *Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 191 Tahun 2016 Tentang Penetapan 59 Kabupaten/Kota Sebagai Role Model Penyelenggaraan Pelayanan Publik* <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15321%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15321/2/181801040> - Akhmad Yan Darmawan - Fulltext.pdf%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15321
- Esra Oktavia Siahaan, Slamet Santoso, Zainal Hidayat, D. L. (2018). Evaluasi Dampak Pera Nomor 7 Tahun 2010 Kota Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kota Semarang (Studi di Kecamatan Candisari Kota Semarang). *Journal of Public Policy and Management Review*.
- Evander Kaendung, Fanley Pangemanan, G. U. (2021). Implementasi Kebijakan Tentang Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kota Manado. *Dalam Jurnal Governance: Jurusan Ilmu Pemerintahan FISPOL Unsrat*, 1(2), 1–11.
- Fiantika, Wasil M, Jumiati, Honesti, Wahyuni, Jonata, E. a. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).

- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- Indonesia, P. (2016). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Applied Microbiology And Biotechnology*, 1–70.
- Marlina, E., Dawud, J., & Budiarti, A. (2021). Implementasi Kebijakan Kelas Ibu Hamil sebagai Bentuk Pemberdayaan Masyarakat dalam Upaya Penurunan Kematian Ibu di Kota Cimahi. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i1.5>
- Mustari, N., & Fatmawati. (2023). *Policy Network Pendekatan Multi Partner Governance dalam Pengelolaan Zakat*.
- Nugroho, D. R. (2017). *Public Policy Dinamika Kebijakan Publik Analisis Kebijakan Publik Manajemen Politik Kebijakan Publik Etika Kebijakan Publik*.
- Prasetyo, D. D., Warsono, H., & Santoso, R. S. (2023). Implementasi Kebijakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Unit Pengelola PTSP Kecamatan Cakung Kota Administrasi Jakarta Timur. *Journal of Public Policy and Management Review*, 12(4), 529–548.
- Pratama, I. A., Izharsyah, J. R., & Putri, H. M. (2022). Analisis Perencanaan Pembangunan Program Ruang Terbuka Hijau (Rth) Di Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/japk.v2i1.10633>
- Rizky, R. N., & Mahardika, A. (2023). Implementasi Peraturan Menteri Kesehatan No.28 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional Di Rumah Sakit Umum Kota Medan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275–1289. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.745>
- Saragih, E. F., Laili, H., Vanda, M. E., Siregar, M. R., Sagala, R. A. S., & Wasiyem, W. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar X di Kota Medan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2419–2422. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3709>
- Saleh, A., Adhani, A., Tanjung, Y., Anshori, A., Mahardika, A., Mujahiddin, Lubis, F. H., Izharsyah, J. R., & Saputra, S. (2023). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*.
- Siregar, H., & Dalimunthe, R. (2024). *Anthropos : Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology) Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Medan Access to*

Employment for People with Disabilities in Medan City. 10(1), 43–52.

Suri, D. M. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penertiban dan pembinaan gelandangan dan pengemis di kota pekanbaru. *Publika, 3(1)*, 89–101.

Surjadi, Setiadi, F., Yatim, M., Mansyur, A., Riyadi, S. F., Muzwardy, A., & Dahliana. (2017). *Laporan Akhir Implementasi Kebijakan Retribusi Perparkiran Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Tanjungpinang.*

Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti, 4(1)*, 25–36. <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>

Yusuf Hanafi Siregar, Sismudjito, S., & Ginting, B. (2023). Peran Pemerintah Kota Medan dalam Menjamin Kesejahteraan Penyandang Disabilitas. *Perspektif, 12(1)*, 185–195. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8465>

DOKUMENTASI



Keterangan: Wawancara dengan Bapak Marisi S.P Sinaga dan Bapak Deddy Milistyan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 18 Februari 2025.



Keterangan: Wawancara dengan Ibu Titiek Nansriaty di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 14 Februari 2025.



Keterangan: Wawancara dengan Bapak Mohd. Hadeli Sundhana di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 14 Februari 2025.



Keterangan: Wawancara dengan Bapak Hasanah Haris Harahap di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 14 Februari 2025.



Keterangan: Wawancara dengan Ika di Rumah Kediaman pada tanggal 22 Februari 2025.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Mutiara
NPM : 2103100050
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 18 Maret 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Setiajadi No. 43
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara

DATA ORANG TUA

Ayah : Junaidi
Ibu : Masrina Nasution
Alamat : Jl. Setiajadi No. 43

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2007-2013 : SDN 060866
2. 2013-2016 : SMP Pahlawan Nasional Medan
3. 2016-2019 : SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan
4. 2021-2025 : Strata-1 Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU

Demikian Riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Maret 2025

Mutiara

24/1/2025
Ker Langgah Penelitian
Capangan

DRAF WAWANCARA PENELITIAN

Judul Penelitian : Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Hak Penyandang Disabilitas Di Kota Medan

A. Identitas Peneliti

1. Nama : Mutiara
2. NPM : 2103100050
3. Mahasiswa : Ilmu Administrasi Publik (Konsentrasi Kebijakan Publik)

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Unit Kerja :
4. Usia :
5. Jenis Kelamin :
6. Tingkat Pendidikan :

C. Waktu & Lokasi Penelitian

1. Hari/ Tanggal Wawancara :
2. Tempat Wawancara :

1. Daftar Pertanyaan

1.1 Pertanyaan untuk Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Permisi bapak/ibu, saya melihat artikel maupun berita yang ada di internet pernah membuat pelatihan untuk penyandang disabilitas. Hal ini juga sejalan dengan UU No. 8 Tahun 2016 pada pasal 11 tentang hak pekerjaan yaitu “memperoleh kesempatan mengembangkan karir”.

1. Apa tujuan maupun target dibuatnya pelatihan semacam ini untuk penyandang disabilitas? Apakah tujuan tersebut sudah tercapai atau belum?
2. Ada berapa program pelatihan yang disediakan untuk penyandang disabilitas? Jenis keterampilan apa saja yang ditawarkan dalam program pelatihan ini?
3. Menurut bapak/ibu program pelatihan seperti apa yang sesuai untuk para penyandang disabilitas, dan apakah ada proses seleksi untuk peserta pelatihannya?

4. Mohon bapak/ibu yang saya ketahui penyandang disabilitas memiliki jenis kedisabilitasnya, dalam pelatihan ini apakah penyandang disabilitas dipisah ruangan sesuai jenis disabilitasnya atau digabung menjadi satu ruangan?
5. Bagaimana dengan tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam program pelatihan?
6. Dalam program pelatihan ini pastinya dibutuhkan anggaran, sumber daya dan fasilitas memenuhi segala kebutuhan penyandang disabilitas. Untuk sumber daya manusia, siapa saja terlibat dalam program pelatihan? Apakah ada proses seleksi dalam hal ini?
7. Dalam hal anggaran, darimana sumber pendanaan program pelatihan ini berasal? Apa saja komponen yang menjadi bagian dari anggaran pelatihan?
8. Apakah di setiap ruang pelatihan sudah dilengkapi dengan aksesibilitas fisik, seperti ramp, toilet khusus dll?
9. Apakah ada unit/bagian khusus yang dibentuk dan ditugaskan hanya untuk pelatihan bagi penyandang disabilitas? Ada berapa staf dalam satu unit?
10. Apakah pelatihan ini ada melibatkan ataupun kerjasama dengan organisasi lain?
11. Apa upaya dan langkah-langkah yang dilakukan untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik penyandang disabilitas?
12. Apakah pelatihan ini sudah mempertimbangkan kebutuhan pasar saat ini, sehingga pelatihan yang diberikan menghasilkan penyandang disabilitas yang siap kerja?

1.2 Pertanyaan untuk Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial

Permisi bapak/ibu, yang saya baca di dalam UU No. 8 Tahun 2016 tepat pasal 11 berisi “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan pemerintah dan swasta”, dan dijelaskan pula kuota untuk pekerja penyandang disabilitas.

1. Apakah hal ini sudah terealisasi di Kota Medan? Sudah/Belum, kira-kira alasannya apa?
2. Apa bentuk kerjasama yang telah dijalin antara Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan dalam mendukung penyandang disabilitas?
3. Bagaimana mekanisme dalam menjalin hubungan industri antara pihak dinas dan swasta untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas?
4. Apakah ada kriteria tertentu dalam memilih perusahaan yang akan diajak kerjasama?
5. Dari segi anggaran, dana yang ada dialokasikan ke komponen mana saja?
6. Program jaminan sosial apa saja yang diberikan kepada para pekerja penyandang disabilitas di Kota Medan?

7. Apakah jaminan sosial dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas di dunia kerja?
8. Apakah ada bentuk dukungan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas?

1.3 Pertanyaan untuk Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan

1. Bagaimana syarat kerja untuk para penyandang disabilitas?
2. Bagaimana dinas dapat memastikan bahwa syarat kerja tersebut sudah sesuai dengan dunia kerja?
3. Di dalam UU No. 8 Tahun 2016 pada pasal 11 yang berisi “memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas”. Dari segi pengupahan, apakah masih ada perbedaan dalam hal pengupahan antara penyandang disabilitas dan pekerja lainnya?
4. Menurut bapak/ibu, bagaimana maksud dari pengupahan yang adil dan setara antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas? Dilihat dari segi apanya?
5. Untuk anggaran, dana yang ada dialokasikan ke komponen mana saja?
6. Apakah ada aturan khusus yang dibuat untuk perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas seperti jam kerja yang lebih fleksibelitas?
7. Apabila terjadi bentuk diskriminasi atau perselisihan di tempat kerja, apakah ada mekanisme penyelesaiannya yang dilakukan oleh pihak dinas?

1.4 Pertanyaan untuk Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja

1. Dikatakan dalam UU No. 8 Tahun 2016 pasal 11 yang berbunyi “penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat. Menurut bapak/ibu maksud dari penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat itu seperti apa?
2. Bagaimana proses penempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Medan?
3. Apakah dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas ini memerlukan anggaran? Kira-kira anggaran tersebut dialokasikan ke komponen mana saja?
4. Apakah ada kebijakan kuota khusus untuk penyandang disabilitas dalam perekrutan di perusahaan-perusahaan di Kota Medan?
5. Ada berapa banyak penyandang disabilitas yang berhasil ditempatkan dalam pekerjaan melalui bantuan Dinas Ketenagakerjaan?
6. Perusahaan dibidang apa saja yang paling banyak merekrut penyandang disabilitas?

7. Apakah ada fasilitas yang disediakan untuk penyandang disabilitas dalam penempatan kerja?
8. Apakah ada data dan informasi yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan mengenai jumlah dan jenis penyandang disabilitas yang bekerja di berbagai sektor industri?

1.5 Penyandang Disabilitas

1. Permissi, apakah anda saat ini sudah bekerja atau masih mencari pekerjaan? Kalau sudah bekerja, anda bekerja di perusahaan di bidang apa?
2. Apakah anda merasa telah mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri seperti karyawan lainnya?
3. Apakah anda mendapatkan informasi dari internet maupun secara langsung mengenai pekerjaan dari dinas ketengakerjaan?
4. Apakah anda pernah mengalami tindak diskriminasi selama di tempat kerja?
5. Selama anda bekerja, apakah terdapat perbedaan dari segi upah?
6. Di tempat kerja anda sudah terdapat fasilitas yang memudahkan kebutuhan anda atau belum? (seperti ramp, toilet khusus, dll)
7. Apakah anda pernah diberhentikan bekerja dengan alasan kondisi anda?
8. Dinas Ketenagakerjaan memiliki program pelatihan bagi para penyandang disabilitas, apakah anda merasa terbantu dalam pengembangan karir dan memperoleh pekerjaan?
9. Apakah anda mendapatkan jaminan sosial selama bekerja?
10. Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda jalani selama ini telah memberikan kesejahteraan dalam hidup anda?



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Buku ini adalah salah satu dari buku yang diterbitkan
oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/II/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsumedan.ac.id> fkip@umsumedan.ac.id www.umsumedan.ac.id [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id)

Sk-1

**PERMCHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Medan, 01 November 2024

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Mutiara
NPM : 2103100050
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
SKS diperoleh : 119 SKS, IP Kumulatif 3,75

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas di Kota Medan	<u>Hak</u> <u>Acc 11/2024</u>
2	Implementasi Kebijakan & Tentang Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Medan	
3	Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas di kota Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 01 November 2024

Ketua

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(Aranda Mahardika, S.Sos., M.SP)
NIDN: 0122118801

Pemohon,

Mutiara

(..... Mutiara))

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP)
NIDN: 0030017402

(004)

: ps: Dr. Arifin Saleh S.Sos MSP





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id>

fisip@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
Nomor : 2094/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal: 01 November 2024, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **MUTIARA**
N P M : 2103100050
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN**

Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.**

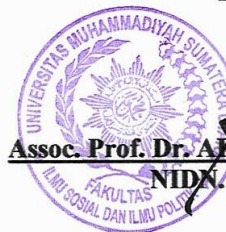
Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 004.21.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 01 Mei 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 19 Djumadil Awwal 1446 H
21 November 2024 M

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.
NIDN. 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Elasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#)

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Medan, 23 Desember 2024

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Mutiara
N P M : 2103100050
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 2024./SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024.. tanggal 01 November 2024 dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK
PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK-1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan ;
4. Foto copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Mengetahui :

Pembimbing

(Dr. Aritin Saleh, S. Soc., MSP)

NIDN: 0030017402

Pemohon,

Mutiara

(MUTIARA)



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysia Qualifications Agency



**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Nomor : 37/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2025
Waktu : 08.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.



UMSU
Unggul Cerdas | Terpercaya

No	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
11	MUTIARA	2103100050	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN
12	AISYAH ANINDYA PUTRI	2103100014	KHAIDIR ALI, S.Sos., MPA.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH ROKAN HILIR NOMOR 3 TAHUN 2014 TENTANG KETERTIBAN UMUM DI PASAR PAJAK LAMA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH
13	DEWI SARTIKA SARI	2103100049	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS KOORDINASI HORIZONTAL DALAM PROGRAM ORANGE SYNERGY DI KANTOR PUSAT PT. BANK SUMUT MEDAN
14	SRI KARTIKA SARI / UBIS	2103100055	NALIL KHAIRIAH, S.I.P., M.Pd.	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2019 TENTANG PENGELOLAAN LAYANAN LUMPUR TINJA TERJADWAL (L2T2) DI PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN
15	SALSARILA ANDRY ZARKASI	2103100045	NALIL KHAIRIAH, S.I.P., M.Pd.	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS FUNGSI ACTUATING PADA APLIKASI MY TIRTANADI SEBAGAI SARANA OPTIMALISASI PELAYANAN BERBASIS DIGITAL DI PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN

Medan, 08 Rajab 1446 H
08 Januari 2025 M



(Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.)





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id 📠 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📱 [umsumedan](#)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

Nama lengkap : MUTIARA
NPM : 2103100650
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Judul Tugas Akhir Mahasiswa : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 0 TAHUN 2016
(Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) TENTANG HAK PENYANDUNG DISABILITAS

No.	Tanggal	Kegiatan Aktivis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	04/12/2024	Bimbingan proposal mengenai sistematika penulisan, latar belakang, dan waktu & lokasi penelitian	
2.	09/12/2024	Bimbingan proposal terkait data, tabel pada kategorisasi, dan anggapan dasar.	
3.	13/12/2024	ACC seminar proposal	
4.	17/01/2025	Bimbingan draf wawancara	
5.	21/01/2025	ACC draf wawancara	
6.	24/01/2025	Bimbingan metodologi pengajaman kategorisasi	
7.	03/02/2025	Bimbingan Pengajian Data dan pembahasan	
8.	07/02/2025	Bimbingan kesimpulan & saran	
9.	10/02/2025	Bimbingan Abstrak, daftar isi, kata pengantar, dan saran.	
10.	12/02/2025	ACC ujian skripsi	

Medan, 12 Maret 2025

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

(Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.S., M.S.P)
NIDN : 0030017402

(Ananda Mahardika, S.Sos. M.S.P)
NIDN : 0122118801

(Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos. M.S.P)
NIDN : 0030017402



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10



UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR

(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

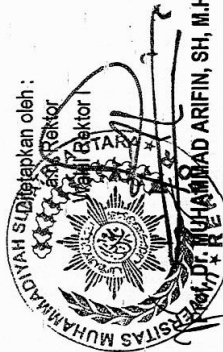
Nomor: 664/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025



Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Senin, 24 Maret 2025
Waktu : 08.30 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

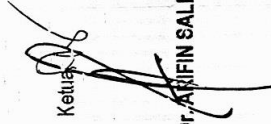
No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	MUTIARA	2103100050	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSAH, S.Sos., M.Si.	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN.
2						
3						
4						
5						

Disiapkan oleh :



Reza Muhammad Arifin, SH, M.Hum.

Ketua



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.



Merian, 21 Ramadhan 1446 H
21 Maret 2025 M

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI., M.I.Kom





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppi/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id>

fisip@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

Nomor : 226/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 22 Rajab 1446 H
22 Januari 2025 M

Kepada Yth : Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa	: MUTIARA
N P M	: 2103100050
Program Studi	: Ilmu Administrasi Publik
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa	: IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan,



Dr. ARIFIN SYEEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402





PEMERINTAH KOTA MEDAN BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan Sumatera Utara 20143,

Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314

Laman brida.medan.go.id, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/0659

- DASAR : 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan.
2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

MENIMBANG : Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 226/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025 Tanggal 22 Januari 2025 Perihal Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

NAMA : Mutiara
NIM : 2103100050
JURUSAN : Ilmu Administrasi Publik
JUDUL : "Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Hak Penyandang Disabilitas di Kota Medan"
LOKASI : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
LAMANYA : 3 (tiga) Bulan
PENANGGUNG JAWAB : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Laporan Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan

Pada Tanggal : 31 Januari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :

Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansursyah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRF
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 14, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara 20154,
Telepon (061) 4514424, Faksimile (061) 4511428
Laman disnaker.medan.go.id, Pos-el disnaker@medan.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 000.9/1755

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
menerangkan bahwa :

Nama : Mutiara
NIM : 2103100050
PRODI : Ilmu Administrasi Publik
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk
Pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

**"Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Hak Penyandang Disabilitas
di Kota Medan"**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Maret 2025

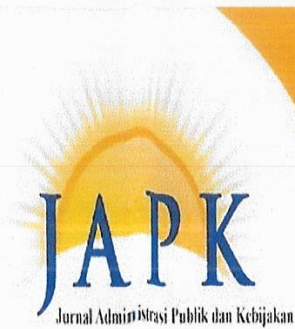


Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Dinas
Ketenagakerjaan,

Iliyan Chandra Simbolon, S.STP, M.SP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 198010231999121001

Tembusan:

1. Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Muhammadiyah Utara;
3. Pertinggal.



JAPK

(JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN)

ISSN 2807-6729



JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

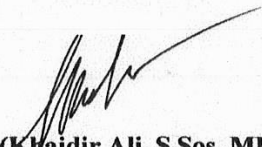
LETTER OF ACCEPTANCE FOR PUBLICATION

Dear Ms. Mutiara

Thank you for submitting a paper for JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN (JAPK), accredited Google Scholar, e- 2807-6729. This journal is published by the public administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. We are glad to inform you that your paper **"IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA MEDAN"** has been accepted post-review process and will be published at JAPK Vol 4 No 1 Juny (2025). We hope that publication will benefit us all. Thank you for your attention.

Medan, March 20, 2025

Editor In Chief


(Khaidir Ali, S.Sos.,MPA)
NIDN. 0104089401

Homepage : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAPK/index>

Contact: 082160559891