



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor
15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan
Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak
Pekerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Toga Paulus Lumbantoruan

2017310071

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor
15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan
Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak
Pekerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Toga Paulus Lumbantoruan

2017310071

Pembimbing

Deny Marcelinus Tri Aryadi, Drs., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Toga Paulus Lumbantoruan
Nomor Pokok : 2017310071
Judul : Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 12 Agustus 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.Si.


: _____

Sekretaris

Deny Marcelinus Tri Aryadi, Drs. M.Si


: _____

Anggota

Dr. Pius Sugeng Prasetyo M.Si.


: _____

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Toga Paulus Lumbantoruan
NPM : 2017310071
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Implementasi Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2019
Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang
Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan Oleh
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juli 2021



Toga Paulus Lumbantoruan

ABSTRAK

Nama : Toga Paulus Lumbantoruan
NPM : 2017310071
Judul : “Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”

Pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja sektor formal masih sulit dilaksanakan. Faktanya hingga saat ini penyandang disabilitas yang dapat bekerja di sektor formal khususnya di Kota Bandung masih belum bisa memenuhi kuota yang telah ditetapkan dalam Perda Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Pasal 10 ayat 2 (d). Maka dari itu Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Pasal 10 ayat 1 dan 2 dan Pasal 11 ayat 1 (d) khususnya terkait dalam pemenuhan hak pekerjaan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui rencana aksi dan program dari Dinas tersebut. Penelitian ini menggunakan teori Merilee S. Grindle yang menyebutkan bahwa untuk melihat mencapai tujuan dan keberhasilan dari kebijakan rencana aksi dan program ditentukan oleh faktor *content of policy* dan *context of implementation*.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menggunakan teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dan Lembaga Sosial Disabilitas Bergerak Indonesia. Hasil dari wawancara tersebut untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi sumber. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis data deskriptif dengan reduksi data, sajian data, penarikan simpulan atau verifikasi untuk memperoleh gambaran secara mendalam.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pasal 10 dan pasal 11 terkait pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum optimal, karena dilihat dari program rekrutmen atau seleksi dan penempatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah berjalan tapi masih memiliki kekurangan terkait adanya keterbatasan peserta akibat persyaratan dari perusahaan seperti persyaratan usia, pendidikan, dan syarat sehat jasmani dan rohani. Saran dari peneliti bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat mengkoordinasikan dengan Perusahaan BUMN atau Perusahaan Swasta di Kota Bandung untuk menerapkan persyaratan lowongan pekerjaan yang menyesuaikan latar belakang penyandang disabilitas agar tidak terjadi ketidakjelasan dari persyaratan khusus bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci : Implementasi, Penyandang Disabilitas, Hak Pekerjaan

ABSTRACT

Name : Toga Paulus Lumbantoruan
NPM : 2017310071
Tittle : *“Implementation of the Bandung City Regulation Number 15 of 2019 concerning the Protection and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities, in particular the Fulfillment of the Employment Rights of Persons with Disabilities by the Bandung City Labour Office”*

Fulfillment of employment rights for persons with disabilities to enter the formal sector of work is still difficult to implement. The fact is that until now people with disabilities who can work in the formal sector, especially in the city of Bandung, are still unable to meet the quota set in the Bandung City Regulation Number 15 of 2019 concerning the Protection and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities. Therefore, the purpose of this research is to analyze the implementation of the Bandung City Regional Regulation Number 15 of 2019 Article 10 and Article 11 specifically related to the fulfillment of work rights organized by the Bandung City Labour Office through action plans and programs from the Office. This research uses Grindle's theory which states that to see the goals and success of the policy action plans and programs are determined by the content of policy and context of implementation factors.

The type of research used in this study is qualitative research using data collection techniques, namely through interviews with the Bandung City Bandung City Labour Office, and the Indonesian Mobile Disability Social Institute. The results of these interviews to obtain the validity of the data in this study will use source triangulation. Data analysis carried out in this study is descriptive data analysis with data reduction, data presentation, drawing conclusions or verification to obtain an in-depth picture.

The results of this study indicate that the implementation of the Bandung City Regional Regulation Number 15 of 2019 article 10 and article 11 related to the fulfillment of employment rights for persons with disabilities organized by the Bandung City Labour Office is still not optimal, one of which is the lack of affirmation of sanctions for companies that do not apply persons with disabilities to work in their companies. While the program from the Bandung City Labour Office has been running but still has shortcomings related to the limitations of participants or persons with disabilities. Suggestions from the researcher that the Bandung City Manpower Service through the Disability Service Unit can work together with regional officials in charge of education to create programs that aim to facilitate persons with disabilities in obtaining education levels.

Keywords : Implementation, Disability, Job Rights

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”

Skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang Pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang teramat kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kepada orang tua saya, Ibu Linceria dan Kaka saya Dinar Agustina dan Samuel Tulus. Terima kasih atas setiap doa dan dukungan yang telah diberikan kepada saya hingga saat ini.

Kepada Bapak **Deny Marcelinus Tri Aryadi, Drs., M.Si.** selaku dosen pembimbing, penulis sampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih atas semua arahan, nasihat, dukungan, masukan dan waktu yang telah diberikan selama proses pembuatan skripsi ini hingga sampai dengan selesai.

Dalam kesempatan ini pula, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Trisno Sakto Herwanto, S.IP., MPA. Selaku Kaprodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan
2. Segenap Dosen pengajar, staf pelaksana, bagian administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Seluruh Dosen Administrasi Publik yang telah memberikan ilmu dan pengajaran hingga sampai skripsi ini dibuat

4. Kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis
5. Kepada pihak Disabilitas Bergerak Indonesia membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis
6. Kepada Fidela Anindita Putri yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini
7. Kepada Sahabat saya Eldo Tria Fadji, Arianro Agustinus, Rafiqi Abizard yang selalu memberikan support, teman diskusi, membantu saat kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Afifah, Loius Lumban Gaol, Darius Kevin, Rere Utama, dan Santo Irvan, Defanka Ribka Sutejo, Abieza Syamsu, dan Marselina Silsilia, yang selalu menjadi tempat sharing dan yang selalu memberi solusi dalam pengerjaan skripsi ini
9. Kepada Teman Teman dan partner kerja di Oldbens Coffee yaitu Misael, Aji, Doni Setiadi, Iben, Yasmin, ka Nabil, Ka Safira, Yoan Nikita yang selalu memberikan saya support dalam pembuatan skripsi ini
10. Kepada teman teman tebing Unpar yang selalu memberikan saya support dan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Bandung, 14 Juli 2021

Toga Paulus Lumbantoruan

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 16 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 17 |
| 1.5 Sistematika Pembahasan | 17 |
| BAB II | 19 |
| KERANGKA TEORI | 19 |
| 2.1 Konsep Kebijakan Publik..... | 19 |
| 2.2 Tahapan Kebijakan Publik | 20 |
| 2.3 Konsep Implementasi Kebijakan Publik | 21 |
| 2.4 Pendekatan Implementasi Kebijakan Publik..... | 24 |
| 2.5 Implementasi Kebijakan Merilee S. Grindle..... | 25 |
| 2.6 Model Implementasi Kebijakan Menurut Merilee S. Grindle..... | 29 |
| 2.7 Model Penelitian | 31 |
| 2.8 Penjelasan Model Penelitian | 32 |
| BAB III..... | 34 |
| METODE PENELITIAN..... | 34 |
| 3.1 Tipe Penelitian..... | 34 |
| 3.2 Peran Peneliti..... | 35 |
| 3.3 Lokasi Penelitian | 36 |
| 3.4 Sumber Data..... | 36 |

| | |
|--|------------|
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6 Keabsahan Data..... | 37 |
| 3.7 Analisis Data | 38 |
| BAB IV | 41 |
| OBYEK PENELITIAN | 41 |
| 4.1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas...41 | |
| 4.1.2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 BAB IV Tentang Pelaksanaan Penghormatan Perlindungan, dan Hak Penyandang Disabilitas Bagian Keempat (Hak Pekerjaan)..... | 43 |
| 4.2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan | 46 |
| 4.3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 21 tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan | 48 |
| 4.4 Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas..... | 50 |
| 4.5 Keputusan Wali Kota Bandung Nomor : 560/ Kep.196-Disnaker/ 2021 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Kota Bandung | 52 |
| 4.6 Ketentuan Pidana..... | 54 |
| BAB V | 55 |
| PELAKSANAAN PERDA KOTA BANDUNG NOMOR 15 TAHUN 2019 KHUSUSNYA PEMENUHAN HAK PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG | 55 |
| 5.1 Content of Policy..... | 55 |
| 5.1.1 Kepentingan yang Mempengaruhi..... | 57 |
| 5.1.2 Tipe Manfaat..... | 65 |
| 5.1.3 Perubahan yang Ingin Dicapai..... | 74 |
| 5.1.4 Pengambilan Keputusan | 77 |
| 5.1.5 Pelaksana Program | 79 |
| 5.1.6 Sumber Daya | 81 |
| 5.2 Context Of Implementation..... | 84 |
| 5.2.1 Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor yang Terlibat | 85 |
| 5.2.2 Karakteristik Lembaga | 94 |
| 5.2.3 Kepatuhan dan Daya Tanggap..... | 97 |
| BAB VI..... | 100 |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| KESIMPULAN DAN SARAN | 100 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 100 |
| 6.2 Saran..... | 104 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 105 |
| LAMPIRAN..... | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model Implementasi Merilee S Grindle | 29 |
| Gambar 5.1 Pelatihan Patchwork dan Membatik Bagi Penyandang Disabilitas | 68 |
| Gambar 5.2 Pelatihan Barista Bagi Penyandang Disabilitas..... | 68 |
| Gambar 5.3 Seleksi Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas Oleh PT Sumber Alfaria Tbk di Aula Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung | 70 |
| Gambar 5.4 Sosialisasi Kepada Lembaga atau Institusi Mengenai Penempatan Kerja oleh Disnaker Kota Bandung | 90 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.2 Data Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Disabilitas di Kota Bandung 2019 | 7 |
| Tabel 5.3 Data Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Disabilitas di Kota Bandung Tahun 2020 | 73 |
| Tabel 5.4 Laporan Kegiatan Monitoring Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Disabilitas | 73 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Bukti Pengantar Penelitian Kesbangpol Kota Bandung

Lampiran 2. Surat Bukti Izin Penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Lampiran 3. Bukti Foto Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung,
Disabilitas Bergerak Indonesia

Lampiran 4. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang
Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebijakan yang mengatur untuk menjamin kelangsungan hidup setiap Warga Negara termasuk para penyandang disabilitas, untuk mempunyai kedudukan hukum dan hak asasi manusia yang sama diatur dalam Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Kebijakan tersebut mengatur terkait dengan pemenuhan hak dan perlindungan, tanpa adanya diskriminasi, adanya kesamaan, dan kesempatan untuk para penyandang disabilitas dalam menyalurkan potensi di berbagai aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Salah satu fakta bagaimana kesamaan atau kesempatan yang diperoleh oleh penyandang disabilitas yaitu dengan memperoleh pekerjaan dan diberikan pekerjaan dengan tidak adanya diskriminasi. Fakta di Indonesia menurut ILO (International Labour Organization) penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan baik diukur dengan indikator ekonomi seperti PDB (Produk Domestik Bruto) atau secara lebih luas seperti standar hidup, misalnya pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan kondisi kehidupan. Mereka yang bekerja umumnya memiliki pendapatan yang lebih kecil dibandingkan para pekerja yang non-disabilitas di perekonomian informal dengan perlindungan sosial yang minim atau tidak sama sekali. Selain itu mereka juga kerap terkucil dari pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja.¹ Maka dari itu diperlukan kebijakan dalam menyelesaikan masalah terkait pemenuhan hak-hak

¹ Fact Sheet, International Labour Organization, 5 Desember 2013, Hal 1

bagi penyandang disabilitas, karena dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan data dari BPS, Sankernas Agustus 2018 diolah oleh Pusdatinaker penyandang disabilitas yang aktif dalam pasar kerja di Indonesia yaitu berjumlah 9,5 juta penyandang disabilitas. Uraian penyandang disabilitas tersebut berstatus sebagai pekerja mandiri terdapat 54,24 % dengan rincian sebagai berikut : Penyandang disabilitas bekerja yang berstatus berusaha sendiri sebesar 27,77 % dan berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap / pekerja keluarga / tidak dibayar sebesar 26,47 %. Sedangkan penyandang disabilitas yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai sebesar 20,96 %.² Berdasarkan data dari BPS Sankernas Agustus 2018 diolah dari Pusdatinaker menyebutkan bahwa provinsi Jawa Barat memasuki 10 (sepuluh) provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka penyandang disabilitas tertinggi di Indonesia. Dalam data pusdatinaker penyandang disabilitas yang aktif dalam pasar kerja lebih memilih berusaha sendiri karena dirasa lebih mudah dalam pelaksanaannya, daripada harus melamar pekerjaan ke perusahaan dan bergantung kepada pemberi kerja. Selain itu permasalahan mengenai ketatnya persaingan dalam perekrutan khususnya dengan non-disabilitas dapat dihindari. Lalu waktu kerja pun dapat disesuaikan dengan ketatnya jam kerja yang diatur di tempat kerja, sehingga hal ini dapat lebih mudah memudahkan penyandang disabilitas dalam meningkatkan perekonomian. Tentunya untuk menyelesaikan

² Kementerian Ketenagakerjaan, Buletin Pentas, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Edisi 4 Tahun 2019, Hal 10

masalah terkait pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan diperlukan kebijakan tepat dan memiliki tujuan dalam rangka memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memasuki pasar kerja maupun di sector formal.

William N dunn menyebutkan bahwa pembuatan kebijakan itu dilihat dari tipe masalah yang akan diselesaikan, William N Dunn juga menyebutkan bahwa terdapat 2 (dua) tipe kebijakan yaitu kebijakan strategis dan kebijakan operasional.³ Dalam pelaksanaan kebijakan Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya dalam pemenuhan hak bagi tenaga kerja disabilitas terdapat dua level kebijakan yaitu kebijakan strategis dan kebijakan operasional. Kebijakan strategis dalam permasalahan terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di tingkat nasional yaitu pada Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Peraturan ini memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara dan juga menjamin upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri penyandang disabilitas. Sedangkan kebijakan strategis dalam permasalahan terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di tingkat daerah yaitu Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas pasal

³ Dunn, William N., *Public Policy Analysis*, New York: Routledge, 2018. hal 75

yang berkaitan dengan hak pekerjaan dan menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu pada bagian keempat pasal 10 dan pasal 11.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Pasal 10 ayat (1) menyebutkan bawah Pemerintah Daerah Kota dan perusahaan swasta dalam Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi wajib menjamin Penyandang Disabilitas untuk a) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota, atau swasta tanpa Diskriminasi, Perda Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pada ayat (2) menyebutkan bahwa pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit melalui a) menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas, b) memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah Kota dan/atau swasta yang bersifat inklusif dan mudah diakses, dan d) mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja di Pemerintah Daerah Kota dan Badan Usaha Milik Daerah, sedangkan pada pasal 11 ditujukan kepada perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja disabilitas. Pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa Pelaksanaan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan swasta sebagaimana dapat mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Fokus yang menjadi penelitian ini bagaimana realisasinya di tingkat daerah yaitu khususnya Kota Bandung. Kebijakan operasional untuk menyelesaikan masalah tersebut yaitu adanya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Karena melihat data dari tingkat nasional masalah ini masih belum terselesaikan. Peneliti ingin melihat di tingkat daerah apakah peraturan ini dapat menyelesaikan masalah terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas atau peraturan ini hanya bentuk peraturan yang diturunkan begitu saja dari peraturan tingkat nasional yaitu Undang-Undang. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas memiliki kewenangan dalam rangka perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yaitu menetapkan kebijakan penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas secara sistematis, komprehensif, rasional, konsisten, dan implementatif. Selain itu kewenangan Perda tersebut yaitu melaksanakan kriteria, standar, prosedur, dan persyaratan penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2019 menjelaskan bahwa pelaksanaan dari peraturan tersebut sesuai dengan yang disebutkan pada Bagian Kesatu yaitu Pemerintah Daerah Bertanggung Jawab terhadap pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dan salah satu pelaksanaan tersebut yaitu meliputi bidang Pekerjaan.

Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2019 yang mengatur terkait dengan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas yaitu pada bagian keempat

pasal 10 dan pasal 11. Pada pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah Kota dan perusahaan swasta dalam penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak pekerjaan menjamin penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota atau swasta tanpa diskriminasi dan mendapatkan penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat. Pada Pasal 10 ayat (2) Pelaksana kewajiban yaitu Pemerintah Daerah kota dan Swasta harus menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil tanpa diskriminasi. Dalam ayat (2) menyebutkan bahwa pelaksana kewajiban mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja di Pemerintah Daerah Kota atau Badan Usaha Milik Negara. Pada pasal 10 ayat (3) pelaksanaan kewajiban dilakukan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan.

Perangkat Daerah yang dimaksud dalam peraturan tersebut yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan untuk mendorong pengimplementasian kebijakan tersebut dan mensosialisasikan peraturan tersebut kepada pemberi kerja di Kota Bandung salah satunya yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Namun nyatanya pada saat ini di Kota Bandung masih banyak penyandang disabilitas yang belum memperoleh kesempatan untuk bekerja khususnya di sektor formal. Berdasarkan data dari Portal Data Bandung (Open data) dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2020 jumlah penyandang disabilitas di kota Bandung yaitu berjumlah 1752 jiwa di 30 Kecamatan kota Bandung dengan jenis disabilitas yaitu Tuna Netra, Tuna Rungu, Cacat Mental,

Cacat mental dan Fisik, lainnya. Berdasarkan data perusahaan pengguna tenaga kerja disabilitas di Kota Bandung 2019 yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung bahwa jumlah penyandang disabilitas yang sudah bekerja atau menjadi angkatan kerja masih sangat jauh dengan total jumlah penyandang disabilitas di Kota Bandung. Berikut adalah data jumlah penyandang disabilitas yang sudah bekerja dan perusahaan yang menerima penyandang disabilitas pada tahun 2019 di Kota Bandung.

Table 1.2 Data Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Disabilitas di Kota Bandung 2019

| No | Nama Perusahaan | Jumlah Penyandang Disabilitas |
|-----------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | BRI Kanwil Bandung (BUMN) | 3 |
| 2. | PT. Adira Finance | 1 |
| 3. | PT. Len Industri (BUMN) | 1 |
| 4. | RS Rajawali | 1 |
| 5. | RS Immanuel | 2 |
| 6. | PT. Griya Pratama | 2 |
| 7. | PT.INTI (BUMN) | 1 |
| 8. | Yayasan Unika Parahyangan | 2 |
| 9. | PT. Infomedia Solusi Humanika | 30 |
| 10. | PT. Daese Garmin | 7 |
| 11. | PT. Primarindo Asia | 3 |
| 12. | Unika Maranatha | 2 |
| 13. | PT. Sumber Alfaria Trijaya | 15 |
| 14. | Hotel El Royale | 1 |

| | | |
|-----|----------------------------|----|
| 15. | PT. Dirgantara Yudha Artha | 1 |
| 16. | PT. Surya Citra Gemilang | 3 |
| 17. | Perum Bulog (BUMN) | 1 |
| | Jumlah | 78 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Menurut data tersebut jumlah penyandang disabilitas yang bekerja atau perusahaan yang menerima tenaga kerja disabilitas berjumlah 78 jiwa pada tahun 2019, sedangkan di Kota Bandung jumlah penyandang disabilitas ada 1752 jiwa. Maka dari itu jumlah penyandang disabilitas di Kota Bandung masih banyak yang belum bekerja atau menjadi angkatan kerja. Berbagai ragam penyandang disabilitas tersebut seharusnya wajib menerima pekerjaan di perusahaan publik maupun perusahaan swasta. Tetapi dalam data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tersebut tidak dijelaskan terkait ragam penyandang disabilitas seperti apa yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam penerimaan kerja bagi penyandang disabilitas perusahaan seharusnya dapat memberikan fasilitas khusus untuk berbagai ragam penyandang disabilitas yang hendak bekerja. Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 pada pasal 48 menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam penempatan kerja penyandang disabilitas ayat (b) menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja. Ketika perusahaan tidak memberikan fasilitas khusus maka hal tersebut sudah termasuk tindakan diskriminasi. Menurut data dari Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kota Bandung pada tahun 2017 terdapat 1977 perusahaan yang berada di Kota Bandung, Walaupun data tersebut diambil dari tahun 2017 tidak mungkin perusahaan di Kota Bandung hanya puluhan atau ratusan

jadi data tersebut tetap menjadi pertimbangan dalam penelitian ini, Sedangkan berdasarkan data yang telah diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung hanya 22 perusahaan yang terdaftar dan menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Dari hasil tersebut masih sangat jauh dari jumlah perusahaan yang berdiri di Kota Bandung.

Fakta berdasarkan hasil wawancara salah satu lembaga yaitu Badan Kepegawaian Negara sudah membuka lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas tetapi hingga saat ini pada tahun 2020 formasi terkait dengan pegawai disabilitas masih kosong dan tidak ada yang mendaftar. Hal itu terjadi karena para penyandang disabilitas tidak mendapatkan informasi terkait dengan lowongan pekerjaan yang dikhususkan untuk penyandang disabilitas.⁴ Penyandang disabilitas tunarungu akan mengalami kesulitan bila dihadapkan dengan informasi auditor seperti berita di televisi, radio, dan sosial media terkait dengan penerimaan pekerjaan yang diberikan oleh setiap perusahaan. Selain itu penyandang disabilitas tunanetra akan mengalami kesulitan jika penyebaran informasi diberikan secara visual. Penyandang disabilitas memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda untuk mengakses informasi.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai bagian HMR (Human Resource Management) di kantor wilayah bank BNI Kota Bandung mengatakan bahwa di setiap perusahaan PT Bank Negara Indonesia di Kota Bandung baik pada Kantor Wilayah dan Kantor Cabang belum menerima tenaga kerja disabilitas dalam

⁴ Hasil Wawancara Dengan Salah Satu Pegawai di Badan Kepegawaian Negara, Tanggal 29 Mei 2021, Pukul 12.30

perusahaannya dikarenakan salah satu faktornya yaitu tidak ada yang mendaftar. Dalam fakta dilapangan tersebut ini tentu menjadi masalah khususnya bagi penyandang disabilitas di Kota Bandung, bagaimana mereka bisa masuk ke pekerjaan sector formal. Sedangkan dalam pasal 10 ayat 2 (d) menyebutkan bahwa setiap Pemerintah Daerah Kota, Badan Usaha Milik Daerah atau Badan Usaha Milik Negara wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Tetapi dalam tersebut pihak perusahaan tidak bisa disalahkan karena perusahaan tersebut telah membuka lowongan pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas tetapi tidak ada yang mendaftar hal tersebut yang menjadi alasan bahwa perusahaan PT Bank Negara Indonesia khususnya di kota Bandung tidak bisa disalahkan karena talent resourcenya yang tidak ada. Maka dari itu talent resource atau Penyandang Disabilitas yang ingin bekerja pada sektor formal menjadi perhatian khusus dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 khususnya dalam bidang pemenuhan hak pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan salah satu Penyandang Disabilitas Tuna Daksa yang sudah menyelesaikan pendidikan sampai jenjang Sarjana (S1) menyebutkan bahwa beliau diperlakukan diskriminasi pada saat ingin mendaftar pada perusahaan-perusahaan di kota Bandung. Beliau menyebutkan bahwa telah mendaftar ke-10 perusahaan tetapi ditolak karena beliau sebagai seorang Penyandang Disabilitas. Berdasarkan pengalaman beliau menyimpulkan secara keseluruhan bahwa setiap perusahaan pada saat interview itu mengatakan “secara administrasi anda sudah lulus, tetapi mohon maaf kami belum bisa menerima karyawan yang memiliki hambatan (kurang cakap)” tindakan atau

keputusan tersebut yang mengakibatkan masih adanya diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas yang ingin bekerja pada sektor formal yang dialami secara langsung oleh Penyandang Disabilitas Tuna Daksa tersebut.

Dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pada pasal 10 ayat 2 (a) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung membuat program pelatihan kerja, rekrutmen dan seleksi, dan penempatan kerja tanpa diskriminasi. Tetapi realisasinya pada saat rekrutmen atau seleksi dan penempatan kerja dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih terjadi diskriminasi, ketika perusahaan berkoordinasi dengan Dinas tersebut terkait lowongan pekerjaan khusus bagi Penyandang Disabilitas ternyata persyaratannya sulit untuk diikuti oleh Penyandang Disabilitas. Berdasarkan wawancara dengan Disabilitas Bergerak Indonesia menyebutkan bahwa masih adanya diskriminasi terkait dengan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan dan yang diinformasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kepada NGO Kelompok Penyandang Disabilitas. Persyaratan seperti usia, pendidikan, dan syarat sehat jasmani dan rohani menjadi titik lemah bagi Penyandang Disabilitas untuk memasuki dunia kerja sektor formal. Salah satunya PT Biofarma dan PT Telkom Indonesia membuka lowongan pekerjaan dengan persyaratan pendidikan D3 dan S1 dengan jenis kecacatannya yaitu hanya jenis ringan (tuna daksa ringan), sedangkan Penyandang disabilitas di Kota Bandung tingkat pendidikannya masih belum bisa sesuai dengan persyaratan yang diberikan. Jenis kecacatan juga masih terlihat diskriminatif karena persyaratan yang diberikan memasukan kata ringan dalam hal ini NGO Disabilitas Bergerak Indonesia mengasumsikan hal tersebut sebagai tindakan diskriminasi karena dalam

semua kebijakan perusahaan itu harus memfasilitasi beragam Penyandang Disabilitas yang ingin bekerja pada sektor formal yang tidak ditentukan secara ringan atau berat. Maka dari itu Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pasal 10 ayat 2 (d) yang menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah Kota, Badan Usaha Milik Daerah dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas sebanyak 1-2 % dari jumlah pegawai yang bekerja terindikasi masih sulit direalisasikan karena faktor dari persyaratan yang diberikan oleh Perusahaan.

Dengan ULD (Unit Layanan Disabilitas) sebagai rencana aksi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang memiliki tujuan untuk mendorong dan mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas khususnya hak pekerjaan. Kebijakan tersebut akan berjalan jika adanya dorongan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan mensosialisasikan peraturan tersebut kepada perusahaan atau pemberi kerja dalam memberikan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Jika program dari unit layanan disabilitas tersebut dapat mengkoordinir masalah tersebut, maka pada saat ini seharusnya sudah banyak tenaga kerja penyandang disabilitas yang diberikan kesempatan untuk bekerja di berbagai perusahaan di Kota Bandung. Maka dari itu penelitian ini penting dibahas karena pemenuhan hak dan kesetaraan bagi penyandang disabilitas harus dipenuhi tanpa adanya diskriminasi. Salah satu caranya dengan perusahaan memberikan kesempatan bagi tenaga kerja disabilitas dan melalui Unit Layanan Disabilitas dapat membantu penyandang disabilitas untuk memperoleh hak pekerjaan dan dapat bekerja di seluruh perusahaan di Kota Bandung. Oleh karena itu peneliti

tertarik untuk meneliti dengan judul “**Implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dilihat dari content kebijakan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas terdapat beberapa pasal yang terindikasi belum ideal dengan pelaksanaannya yaitu pada pasal 10 ayat 1 (a) yang menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah Kota dan perusahaan swasta wajib menjamin penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota, atau swasta tanpa diskriminasi, pada pasal 10 ayat 2 (a) menyebutkan bahwa untuk melaksanakan tersebut pelaksana kewajiban yaitu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja paling sedikit menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, yang adil tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Proses tersebut dilaksanakan untuk memenuhi kuota yang ditulis dalam perda tersebut yang menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah Kota, Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 2 % dari jumlah pegawai pekerja di Pemerintah Daerah Kota dan BUMD / BUMN, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % dari jumlah pegawai yang bekerja.

Namun realisasinya berdasarkan fakta atau data empirik yang telah diperoleh ternyata sulitnya penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja sektor formal di Kota Bandung dikarenakan masih adanya diskriminasi. Selain itu jika dilihat dari kuota yang dituliskan dalam Peraturan Daerah tersebut sangat sulit untuk diikuti atau dilaksanakan karena tidak semua perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal tersebut diakibatkan karena beberapa perusahaan yang memang belum bisa memberikan aksesibilitas di lingkungan kerja, dan ada juga perusahaan yang sudah siap membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas tetapi tidak ada yang mendaftar.

Jika dilihat dari context kebijakannya pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pada Pasal 10 ayat 1 dan 2 terindikasi masih belum optimal dilaksanakan. Hal tersebut dapat dikatakan berdasarkan fenomena empirik yang ditemui bahwa tindakan dari pelaksana program ataupun dari aktor yang terlibat yaitu dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan perusahaan swasta bahwa dalam memberikan lowongan pekerjaan persyaratannya sulit untuk diikuti oleh penyandang disabilitas. Persyaratan yang diberikan oleh perusahaan swasta dan yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung persyaratannya tidak menyesuaikan penyandang disabilitas yang ada di Kota Bandung baik dari latar belakang pendidikan sampai jenis derajat kecacatan yang diberikan. Melihat adanya indikasi masalah dalam content dan context dari Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pada Pasal 10 ayat 1 dan 2, maka dari itu Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai perangkat daerah yang mengurus di bidang ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas

harus merancang dan melaksanakan program aksi yang manfaatnya bisa dirasakan oleh kelompok sasaran secara langsung sehingga penyandang disabilitas dapat memperoleh hak untuk bekerja di dunia sektor formal.

Maka dari itu dalam penelitian ini penulis akan mengkaji dan menganalisis masalah diatas dengan menggunakan konsep atau teori dari Merilee S Grindle. Teori ini dianggap sesuai dan tepat dalam mengkaji serta menganalisis permasalahan terkait dengan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui kebijakan yang telah dibuat yaitu Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 pada pasal 10 ayat 1 dan 2. Menurut Grindle keberhasilan atau implementasi kebijakan public dapat diukur dari pencapaian outcome yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih melalui rencana aksi dan program. Dalam kebijakan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tujuannya itu adalah memberikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Keberhasilan program aksi menurut Grindle ditentukan oleh dua variabel yaitu variabel isi kebijakan (content variable) dan variabel konteks lingkungan (context variable). Variabel content berhubungan dengan apa terkandung dalam isi kebijakan. Adapun variabel context berhubungan dengan bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi implementasi kebijakan melalui rencana aksi dan program yang dibuat.⁵ Untuk melihat bagaimana rencana aksi dari program unit layanan disabilitas dalam mencapai tujuan dari kebijakan maka dapat diukur dan

⁵ Agus Subrianto, *Kebijakan Publik*, (Surabaya : Pt Menuju Insan Cemerlang), September 2020, Hal 47-49.

dipengaruhi oleh dua variable tersebut. Maka dari itu dalam pelaksanaan program aksi tersebut akan diketahui apakah rencana aksi atau program tersebut sudah sesuai dengan *content of policy* atau isi kebijakan dari Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2019 atau apakah rencana aksi atau program tersebut dipengaruhi oleh *context of implementation*. Dengan dua variabel tersebut maka akan terlihat apakah rencana aksi dan program dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat mewujudkan keberhasilan implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas khususnya hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin merumuskan masalah tersebut kedalam dua pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Bagaimana *Content Of Policy* mempengaruhi pelaksanaan dari rencana dan program aksi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Bagaimana *Context Of Policy* berpengaruh terhadap rencana dan program aksi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana *Content Of Policy* mempengaruhi pelaksanaan dari rencana dan program aksi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana *Context Of Policy* berpengaruh terhadap rencana dan program aksi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian tersebut, dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam bentuk sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi atau lembaga yang terkait sebagai pelaksana kebijakan.
2. Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah dapat memperkaya wawasan dalam disiplin ilmu Administrasi Publik dan salah satu penerapan di bidang ruang lingkup Administrasi Publik dalam menganalisis suatu kebijakan publik.

1.5 Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini yang memiliki judul “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Khususnya Pemenuhan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung” memiliki sistematika penulisan dalam penelitian ini yang terdiri dari 6 (enam) bab. Adapun penjelasan dari 6 (enam) bab tersebut adalah sebagai berikut:

- **BAB I Pendahuluan:** Dalam bab I ini akan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah yang diangkat dalam penulisan penelitian ini, dilanjutkan dengan rumusan masalah serta pertanyaan penelitian yang relevan sesuai dengan penelitian ini. Selanjutnya terdapat tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penulisan penelitian ini.

- **BAB II Kerangka Teori:** Dalam bab II akan menjelaskan terkait teori yang digunakan dalam penelitian ini.
- **BAB III Metodologi Penelitian:** Dalam bab III akan menjelaskan mengenai tipe penelitian, peran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan temuan yang akan digunakan oleh peneliti
- **BAB IV Obyek Penelitian :** Dalam bab IV ini, peneliti akan menjabarkan mengenai kebijakan yang akan diteliti dan melihat kebijakan apa saja yang relevan dan terkait dengan kebijakan yang hendak diteliti.
- **BAB V Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 :** Dalam bab V ini, peneliti akan menjabarkan temuan data atau hasil analisis data melalui metode pengumpulan data.
- **BAB VI Kesimpulan dan Saran :** Dalam bab VI ini, akan mendeskripsikan secara detail akan kesimpulan yang didapat dalam penulisan ini dituliskan juga saran ataupun rekomendasi yang sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan.
- **Lampiran :** Dalam lampiran ini akan melampirkan temuan yang diperoleh melalui bentuk lampiran berupa kebijakan, lampiran surat yang mendukung penelitian, bukti wawancara, dan kartu bimbingan.