

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Indonesia telah menjadi Negara Pihak pada Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD*). Selanjutnya, Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas tersebut melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 dan telah mendepositkan instrumen ratifikasi Konvensi ke PBB pada 31 Desember 2011. Dengan adanya UU tentang Pengesahan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas No. 19 Tahun 2011 tersebut, usaha peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas mulai dilihat melalui pendekatan hak.

Pasca Indonesia menjadi negara pihak dalam konvensi tersebut, Indonesia mengemban kewajiban nasional dan internasional untuk merealisasikan hak-hak penyandang disabilitas melalui peraturan perundang-undangan yang berpihak. Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah diciptakan untuk menutupi berbagai kekurangan pada UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dan untuk memperkuat Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011.

Dengan semangat otonomi daerah, Pemerintah Daerah pun turut ambil bagian dalam mewujudkan pelaksanaan kewajiban nasional dan internasional tersebut. Hingga tahun 2015, telah ada 17 (tujuh belas) provinsi, 10 (sepuluh) kabupaten dan 5 (lima) kota yang telah memiliki peraturan daerah demi melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas (daftar Peraturan Daerah tersebut terlampir). Walaupun belum semua pemerintah daerah menciptakan payung hukum melalui peraturan daerah terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, namun keberpihakan pemerintah telah terlihat di beberapa provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia. Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu daerah yang telah berupaya dalam melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas melalui Perda No. 4 Tahun 2012. Namun seiring dikeluarkannya UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, maka Perda DIY No. 4 Tahun 2012 perlu segera diperbaharui dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tersebut.

Walaupun berbagai peraturan perundang-undangan telah mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas, namun perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas belum sampai pada tahap menggemirakan. Diskriminasi dan marginalisasi, seperti hambatan sosial (*social and cultural barriers*) dan hambatan fisik (*architectural barriers*) yang masih sering terjadi berimplikasi pada setiap sendi kehidupan penyandang disabilitas, salah satunya adalah tingkat kesejahteraan.

Persoalan terkait kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas dapat terlihat dari sulitnya mengakses kesempatan kerja maupun membuka usaha untuk meningkatkan pendapatan ekonomi mereka.

Dalam perjuangan mencari pekerjaan, para penyandang disabilitas dihadapkan pada tiga jenis hambatan utama, yaitu: sikap negatif; aksesibilitas pendidikan dan pelatihan; dan aksesibilitas lingkungan. Hambatan terbesar adalah asumsi keluarga dan masyarakat bahwa para penyandang disabilitas hanya mempunyai arti kecil, tidak mampu untuk berperan secara ekonomi, dan tidak bisa atau tidak boleh mempelajari keterampilan dan bekerja (Winarno dan Dethmers, 2010: 101).

Selanjutnya, berbagai faktor lain juga turut ambil peran dalam menghambat akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Pada proses rekrutmen misalnya, banyak persyaratan kerja yang secara langsung mendiskriminasi dan mengeliminasi calon pelamar penyandang disabilitas sejak tahap seleksi administrasi. Di berbagai perusahaan atau lembaga yang sedang membuka lowongan pekerjaan, persyaratan melamar kerja sering menyertakan syarat “sehat jasmani dan rohani” dan/atau “berpenampilan menarik” yang diartikan tidak mengalami kecacatan fisik ataupun mental/intelektual.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tahun 2014 jumlah penyandang disabilitas usia kerja di Indonesia adalah sebesar 6.008.640 jiwa. Jumlah ini tentu sangat besar jika tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Berbagai upaya pun dilakukan demi

melindungi hak-hak kelompok penyandang disabilitas dalam memperoleh akses kesempatan kerja. Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan. Surat Edaran ini mengamanahkan agar dinas-dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di setiap provinsi dan kabupaten/kota untuk memastikan terlaksananya kewajiban perusahaan dalam memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperkerjakan penyandang disabilitas.

Selanjutnya, UU No. 8 Tahun 2016 juga mengamanatkan paling sedikit 2% penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah, Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah, serta paling sedikit 1% penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas pada perusahaan swasta yang memperkerjakan paling sedikit 100 (seratus) tenaga kerja.

Namun, realita tak selalu berjalan lurus sesuai idealita. Berdasarkan hasil pantauan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pada bulan Mei 2016 (sumber: <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/>), dari sekitar 391 perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, baru sekitar 30 perusahaan yang telah memperkerjakan penyandang disabilitas. Sulitnya mengakses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan upaya-upaya menghilangkan hambatan tersebut masih membutuhkan proses yang panjang, maka optimalisasi kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas yang tidak tertampung di sektor formal

dapat diarahkan ke sektor informal melalui program pemberdayaan iklim usaha. Namun, akses modal usaha hingga tingkat kepercayaan diri bersaing di dunia usaha tak jarang turut menjadi hambatan dalam pemberdayaan iklim usaha ini.

Selanjutnya, perlu disadari bersama bahwa kerentanan penyandang disabilitas tidak seharusnya menjadi alasan untuk mengabaikan hak-haknya, khususnya di bidang pekerjaan. Demi menghindari munculnya kerentanan lebih jauh, seperti meningkatnya kemiskinan pada penyandang disabilitas, maka isu ini perlu ditangani dengan terencana dan komprehensif oleh pemerintah demi mewujudkan kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas yang juga merupakan kewajiban konstitusionalnya pada peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, penyusun tertarik untuk mengkaji terkait implementasi program Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta – dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY serta Dinas Sosial DIY – dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas melalui peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan penyandang disabilitas dalam rangka mempersiapkan tenaga penyandang disabilitas.

Berbagai penelitian terdahulu telah banyak mengangkat isu-isu disabilitas, khususnya terkait implementasi Perda DIY No.4 Tahun 2012 tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. *Pertama*, penelitian Nopi Juliawati tahun 2016 membahas pelaksanaan kewajiban pemerintah Kota Yogyakarta sesuai amanat Perda DIY No. 4

tahun 2012 di 6 (lima) aspek, yaitu: pendidikan; pekerjaan; kesehatan; politik; hukum; dan aksesibilitas. *Kedua*, penelitian Khairul Anwar pada 2015 menjelaskan peran Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, di Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul sebagai implementor dalam memberikan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial kepada penyandang disabilitas sesuai amanat Perda DIY No. 4 Tahun 2012.

*Ketiga*, penelitian M. Rizal Dhukka Islam pada 2014 membahas mengenai implementasi Perda DIY No. 4 Tahun 2012 dalam peningkatan kesejahteraan disabilitas dengan studi di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Piring, Srihardono, Pundong, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta. Dengan demikian, penelitian penyusun akan menjadi berbeda dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya karena akan mengkaji pelaksanaan tanggung jawab pemerintah terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya di bidang pekerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan di teliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program pembinaan para penyandang disabilitas dan trauma oleh Dinas Sosial DIY dan program peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?

2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi dari program pembinaan bagi para penyandang disabilitas dan trauma dan program peningkatan kesempatan kerja tersebut?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui implementasi program pembinaan para penyandang disabilitas dan trauma oleh Dinas Sosial DIY dan program peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY; dan
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi program pembinaan para penyandang disabilitas dan trauma oleh Dinas Sosial DIY dan program peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu kebijakan publik, khususnya mengenai kebijakan dan program pembinaan bagi para penyandang disabilitas dan trauma dan program peningkatan kesempatan kerja; dan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif sebagai bahan pertimbangan terkait pelaksanaan kebijakan dan program pembinaan bagi para penyandang disabilitas dan trauma dan program peningkatan kesempatan kerja.

#### **D. Studi Terdahulu**

Dalam penyusunan skripsi, mengkaji studi terdahulu dengan topik yang relevan dengan penelitian penyusun merupakan sebuah keniscayaan. Hal ini berguna untuk memberikan kejelasan pemahaman terhadap penyusun dan memberikan batasan atau fokus penelitian yang akan diteliti. Selain itu, mengkaji studi terdahulu dengan topik yang relevan juga akan berguna untuk memastikan orisinalitas bahwa penyusunan skripsi berjudul “Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma Tahun 2016 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta)” adalah berbeda dan belum pernah dibahas ataupun diteliti sebelumnya.

Penyusun telah melakukan prapenelitian dengan mengumpulkan dan mengkaji 3 karya ilmiah yang relevan dengan tema penyusun. *Pertama*, skripsi berjudul “Implementasi Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta” yang ditulis oleh Nopi Juliawati tahun 2016. Penelitian Nopi membahas pelaksanaan kewajiban pemerintah Kota Yogyakarta sesuai amanat Perda DIY No. 4 tahun 2012 di 6 (enam) aspek, yaitu: pendidikan; pekerjaan; kesehatan; politik; hukum; dan aksesibilitas. Serta mengaitkannya dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi implementasi dari kebijakan di enam bidang tersebut. Persamaan penelitian Nopi dan penyusun adalah sama-sama mengkaji pelaksanaan kewajiban



pemerintah terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

Namun, perbedaan mendasar antara penelitian Nopi dan penyusun adalah terletak pada fokus penelitian yang berbeda, penyusun hanya mengkaji salah satu aspek/bidang dalam lingkup perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yaitu aspek pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk melihat dan mengkaji lebih dalam terkait implementasi program pemerintah DIY – dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dan Dinas Sosial DIY – dalam peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan bagi para penyandang disabilitas.

*Kedua*, skripsi berjudul “Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas: Studi Penelitian di Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul” yang ditulis oleh Khairul Anwar pada 2015. Hasil penelitian Khairul menjelaskan bahwa peran Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, di Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul adalah sebagai implementor dalam memberikan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial kepada penyandang disabilitas sesuai amanat Perda DIY No. 4 Tahun 2012.

Persamaan penelitian Khairul dan penyusun adalah sama-sama mengkaji pelaksanaan kewajiban pemerintah terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dan mengaitkannya dengan

faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan implementasi. Namun perbedaan mendasar antara penelitian Khairul dan penyusun adalah terletak pada fokus penelitian yang berbeda, yaitu berupa aspek/bidang dari perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yang akan dikaji. Khairul membahas terkait pelaksanaan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di bidang sosial berupa rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial, sedangkan penyusun akan membahas pelaksanaan kewajiban pemerintah DIY di aspek/bidang pekerjaan dalam hal peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan bagi para penyandang disabilitas.

Selain itu, objek penelitian Khairul dan penyusun juga berbeda. Khairul memilih Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, di Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul sebagai implementor perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di bidang sosial, sedangkan penyusun memilih Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, dan Dinas Sosial DIY sebagai implementor perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di bidang pekerjaan.

*Ketiga*, skripsi berjudul “Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta No. 4 Tahun 2012 Dalam Peningkatan Kesejahteraan Disabilitas (Studi Kasus: Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Piring, Srihardono, Pundong, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta)” yang ditulis oleh M. Rizal Dhukka Islam pada 2014 lalu. Penelitian Rizal membahas penerapan konsep pemberdayaan penyandang disabilitas dalam

kerangka Perda DIY No. 4 tahun 2012. Konsep tersebut dinilai Rizal telah tepat dijadikan dasar pemberdayaan terhadap penyandang disabilitas. Konsep tersebut ialah rehabilitasi yang dilakukan sebagai wadah bagi penyandang disabilitas dalam mengembangkan minat dan bakat melalui pemberian pendidikan dan pelatihan keterampilan; jaminan sosial melalui pembiayaan segala kebutuhan warga binaan secara gratis; dan pemberdayaan dan perlindungan sosial dalam tahap pra, saat dan pasca rehabilitasi.

Persamaan penelitian Rizal dan penyusun adalah sama-sama mengkaji perlindungan dan pemenuhan hak-hak terhadap penyandang disabilitas yang dilakukan oleh pemerintah. Selain itu, penyusun juga akan menggunakan objek penelitian yang sama, yaitu Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) yang merupakan UPT Dinas Sosial DIY. Namun perbedaan mendasar adalah penyusun tidak akan melihat dan mengkaji peran BRTPD secara keseluruhan dalam melakukan kewajiban di bidang sosial – sesuai amanat Perda DIY No. 4 Tahun 2012 – seperti yang dilakukan oleh Rizal. Penyusun hanya akan membahas hal-hal yang dilakukan BRTPD DIY dalam hal mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Dengan demikian, penelitian penyusun yang berjudul “Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma Tahun 2016 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta)”

akan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dan bertujuan untuk melengkapi kajian terkait pelaksanaan kewajiban pemerintah dalam melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, khususnya di bidang pekerjaan. Tabel berikut akan mempermudah dalam memahami perbandingan antara penelitian penyusun dan penelitian lainnya dengan tema relevan. Perhatikan Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1** Perbandingan Penelitian Penyusun dan Studi Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Penelitian Penyusun
1.	Nopi Juliawati, 2016	Implementasi Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta	Menjelaskan implementasi kebijakan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.	Mengkaji bidang pendidikan, pekerjaan, kesehatan, politik, hukum dan aksesibilitas	Mengkaji bidang pekerjaan
2.	Khairul Anwar, 2015	Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas: Studi Penelitian di Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul	Menjelaskan implementasi kebijakan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Objek penelitian: Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, di Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul.</li> <li>Fokus penelitian: bidang sosial, yaitu rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Objek penelitian: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Sosial DIY.</li> <li>Fokus penelitian: bidang pekerjaan, yaitu pembinaan bagi penyandang disabilitas dan kesempatan kerja</li> </ol>
3.	M. Rizal Dhukka Islam, 2014	Implementasi Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta No. 4 Tahun 2012 Dalam Peningkatan Kesejahteraan Disabilitas (Studi Kasus: Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Piring, Srihardono, Pundong, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan implementasi kebijakan.</li> <li>Objek penelitian: Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) yang merupakan UPT di bawah Dinas Sosial DIY</li> </ol>	Mengkaji peran BRTPD di bidang sosial	Mengkaji peran BRTPD dalam melakukan persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Kebijakan Publik**

#### **a. Pengertian Kebijakan Publik**

Budi Winarno dan Sholichin Abdul Wahab (2005, dalam Suharno, 2013: 3) sepakat bahwa istilah ‘kebijakan’ penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, standar, proposal dan *grand design*.

Menurut Suharto (2005, dalam Suharno, 2013: 3) mengatakan bahwa kebijakan adalah prinsip atau cara bertindak yang dipilih untuk mengarahkan pengambilan keputusan. Serupa dengan Thomas R. Dye dalam bukunya “*Understanding Public Policy*” yang dikutip Soenarko (2000: 38) mendefinisikan *public policy is whatever governments choose to do or not to do*.

Selanjutnya, kebijakan (*wisdom*) pada dasarnya adalah keputusan pemerintah (pimpinan atau elit politik pusat dan/atau daerah) untuk menciptakan suatu kondisi tertentu yang perlu dilaksanakan dalam rangka mendorong dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dalam perencanaan (Sjafrizal, 2014: 61).

Menurut Ricard Rose (1969) yang dikutip oleh Suharno (2013: 4), mengartikan lebih rinci bahwa kebijakan adalah sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-

konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri. Kebijakan menurutnya dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekedar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Definisi lain menurut Carl Friedrich (dalam Suharno, 2013: 4) yaitu kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu sehubungan dengan hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

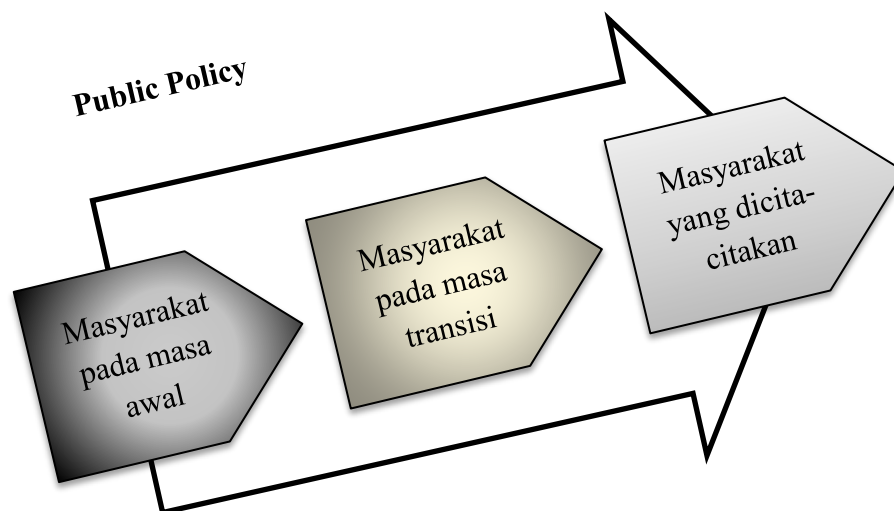
Berkenaan dengan definisi kebijakan ini, lebih lanjut Anderson dalam (Suharno, 2013: 5) merumuskan kebijakan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi. Suharno menambahkan bahwa definisi ini memusatkan perhatiannya pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan.

Sementara itu, Soenarko (2000: 39) mendefinisikan kebijakan publik adalah suatu proses, dan tidak sekedar suatu sistem, dan apabila perlu dapat dipaksakan berakunya karena memang ada unsur kekuasaan pada pemerintah, sebagai pelaku dan penggerak serta pelaksana kebijakan, sehingga tercapai tujuan dari kebijakan tersebut sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Lebih lanjut, Suharno (2013: 5) menyimpulkan bahwa kebijakan publik adalah sebagai respon suatu sistem politik – melalui kekuasaan pemerintah – terhadap masalah-masalah masyarakat. Artinya, kebijakan publik adalah keputusan pemerintah guna memecahkan masalah publik. Keputusan itu berimplikasi pada tindakan maupun bukan-tindakan.

Diagram berikut ini akan memudahkan pemahaman kita terkait tujuan dari kebijakan publik. Perhatikan diagram 1.1 di bawah ini.

**Diagram 1.1** Tujuan Kebijakan Publik



*Sumber:* Dwijowijoto (2013: 51)

#### **b. Ciri-ciri Kebijakan Publik**

Menurut Easton dalam (Suharno, 2013:14) ciri-ciri kebijakan publik dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kebijakan publik merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan, bukan tindakan yang acak dan kebetulan;



- 2) Kebijakan pada hakikatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkait dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pemerintah dan bukan merupakan keputusan yang berdiri sendiri. kebijakan tidak hanya berupa keputusan untuk membuat undang-undang, tetapi diikuti dengan keputusan-keputusan yang bersangkutan-paut dengan implementasi dan pemaksaan pemberlakuannya;
- 3) Kebijakan bersangkutan-paut dengan apa yang senyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu, misalnya dalam mengatur perdagangan, mengendalikan inflasi atau menggalakkan program perumahan rakyat dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan oleh pemerintah dalam bidang-bidang tersebut; dan
- 4) Kebijakan publik mungkin berbentuk positif, mungkin pula negatif. Dalam bentuknya yang positif, mungkin mencakup tindakan pemerintah untuk mempengaruhi masalah tertentu, sementara dalam bentuknya yang negatif, kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pemerintah untuk tidak bertindak atau tidak melakukan apapun ketika campur tangan pemerintah sebenarnya diharapkan.

### **c. Impelementasi Kebijakan**

Lester dan Stewart (dalam Budi Winarno, 2008: 144), memaknai implementasi sebagai pelaksanaan undang-undang dengan

berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Hal hampir serupa juga diungkapkan oleh Ripley dan Franklin (dalam Budi Winarno, 2008: 144), bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*).

Sementara itu, Charles O. Jones (1991: 295), memaknai implementasi dapat dipandang sebagai proses interaksi dalam rangkaian sebab akibat yang menghubungkan tujuan dan tindakan untuk mencapai sesuatu yang telah direncanakan. Lebih lanjut William N. Dunn (1998: 24), mengungkapkan bahwa kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya manusia dan finansial.

Menurut Suharno (2013: 169), implementasi kebijakan publik secara konvensional dilakukan oleh negara melalui badan-badan pemerintah. Sebab implementasi kebijakan publik pada dasarnya merupakan upaya pemerintah untuk melaksanakan salah satu tugas pokoknya, yakni memberikan pelayanan publik (*public policy*).

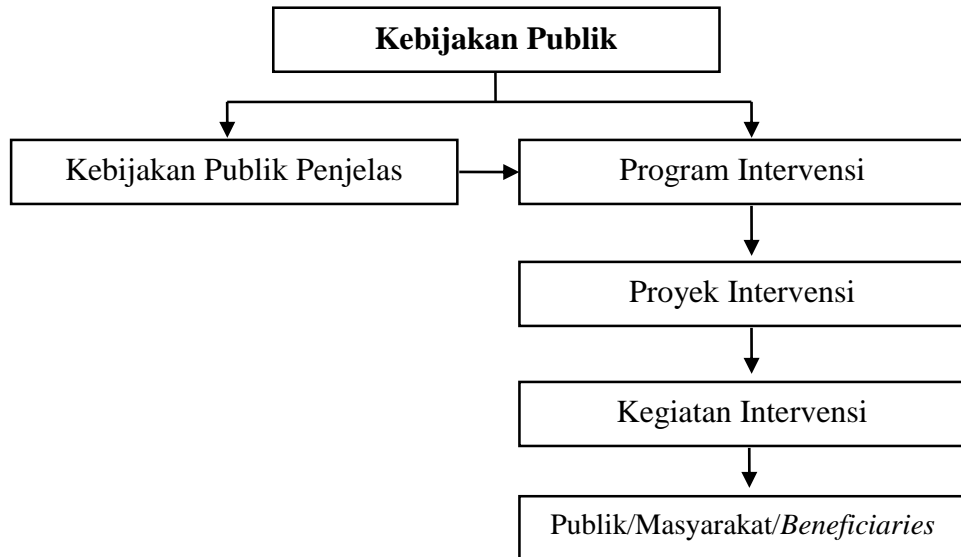
Selanjutnya, Subarsono (2006: 87-88), mengungkapkan hal serupa yaitu implementasi dari suatu program melibatkan upaya-upaya dari *policy maker* untuk mempengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “*street level bureaucrats*” untuk memberikan pelayanan atau mengatur

perilaku kelompok sasaran (*target group*). Lebih lanjut Subarsono menambahkan bahwa kebijakan publik diimplementasikan oleh badan-badan pemerintah yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah dari hari ke hari yang membawa dampak bagi warga negaranya.

Menurut Charles O. Jones (1991: 295), mengatakan bahwa masalah yang paling penting dalam implementasi adalah perihal memindahkan suatu keputusan ke dalam kegiatan atau pengoperasian dengan cara tertentu. Dengan kata lain, kesulitan implementasi terletak pada menyesuaikan apa yang seharusnya dilakukan dengan apa yang dimaksudkan oleh suatu kebijakan.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang (Dwijowijoto, 2013: 158). Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua hal yang dapat dilakukan. *Pertama*, langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program, dan *kedua*, melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Perhatikan diagram 1.2 di bawah ini.

**Diagram 1.2** Formulasi Kebijakan Publik



*Sumber:* Dwijowijoto (2004: 159)

Selanjutnya, Kusumanegara (2010: 108), menjelaskan bahwa implementasi kebijakan memerlukan perangkat yang digunakan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan suatu program dengan kebijakan publik yang menjadi acuannya. Artinya, untuk mempermudah pencapaian tujuan suatu kebijakan dan mempermudah pengukurannya, maka suatu kebijakan publik dijabarkan ke dalam beberapa program dan kegiatan yang bersifat konkret dan nyata (*tangible*). Selanjutnya ditetapkan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan suatu implementasi program tersebut.

## **2. Program Pemerintah**

### **a. Pengertian Program dan Kegiatan Pemerintah**

Penggunaan istilah kebijakan, program dan kegiatan terkadang dipertukarkan penggunaannya. Diagram 1.2 di atas memperjelas

perbedaannya. Menurut Sjafrizal (2014: 65), program pada dasarnya adalah upaya dan tindakan konkret dalam bentuk intervensi pemerintah dengan menggunakan sejumlah sumber daya, termasuk dana dan tenaga, yang dilakukan dalam rangka melaksanakan kebijakan. Dengan kata lain, program merupakan jabaran konkret dari strategi dan kebijakan. Selanjutnya, Charles O. Jones (1991: 294), mengungkapkan hal serupa, bahwa penciptaan suatu program merupakan suatu peristiwa yang merangsang timbulnya proses kebijakan mini.

Charles O. Jones (1991: 296), mengungkapkan bahwa sebuah program berisi tindakan yang diusulkan pemerintah yang dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan yang pencapaiannya problematis. Program akan ada apabila kondisi permulaan – yaitu tahapan “apabila” dari hipotesis kebijakan – telah dirumuskan dan disahkan. Kata “program” menegaskan perubahan (konversi) dari suatu hipotesis menjadi suatu tindakan pemerintah.

Lebih lanjut Sjafrizal menambahkan bahwa program tersebut dirinci dalam bentuk satu atau beberapa kegiatan yang lebih konkret dan bersifat spesifik dan saling berkaitan baik pada lokasi tertentu atau tersebar pada beberapa lokasi.

#### **b. Model Implementasi Program**

Menurut Charles O. Jones (1991: 296), ada tiga pilar kegiatan dalam implementasi program. Tiga pilar kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi, struktur organisasi yang jelas, pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metode diperlukan dalam pengoperasian program;
- 2) Interpretasi, menafsirkan agar program (seringkali dalam hal status) menjadi rencana dan pengarahan yang tepat dan dapat dilaksanakan. Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan agar tujuan tercapai.
- 3) Penerapan atau Aplikasi, perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas sesuai dengan tujuan atau perlengkapan program, seperti ketentuan rutin dari pelayanan, pembayaran atau lainnya.

Selanjutnya, model implementasi program yang diungkapkan oleh David C. Korten berintikan pada kesesuaian antara tiga elemen dalam implementasi program, yaitu program itu sendiri, pelaksana program dan kelompok sasaran program. Lebih lanjut, Korten menjelaskan bahwa suatu program akan berhasil apabila terdapat kesesuaian dari ketiga elemen di atas tersebut, yaitu sebagai berikut:

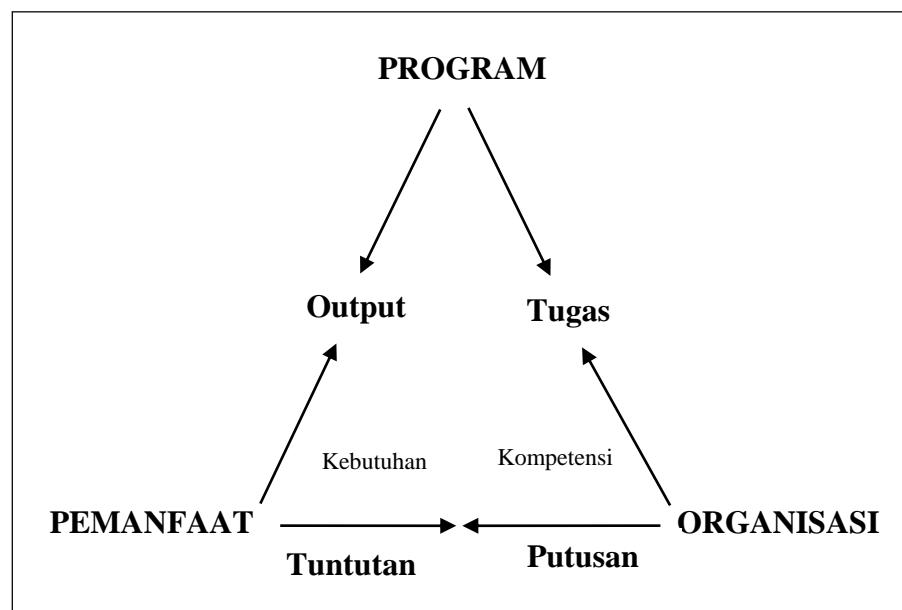
- 1) Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat);

- 2) Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana; dan
- 3) Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh *output* program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Selanjutnya, perhatikan diagram 1.3 di bawah ini terkait model kesesuaian implementasi program menurut Korten tersebut.

**Diagram 1.3** Model Kesesuaian Implementasi Program oleh David C.

Korten (1988)



*Sumber:* Dikutip dari David C. Korten (1988) dalam Akib, H. (2010: 8-9).

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program**

Dalam menganalisis implementasi program-program pemerintah yang bersifat desentralistis, maka diperlukan suatu kerangka yang dapat mengukur keberhasilan ataupun kegagalan suatu implementasi program. G. Shabbier Cheema dan Dennis A. Rondinelli (1983, dalam Subarsono, 2006: 101), mengungkapkan empat kelompok variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program pemerintah, yakni sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
  - a) Tipe sistem politik;
  - b) Struktur pembentukan kebijakan;
  - c) Karakteristik struktur politik lokal;
  - d) Kendala sumberdaya;
  - e) Sosio kultural;
  - f) Derajat keterlibatan para penerima program; dan
  - g) Tersedianya infrastruktur fisik yang cukup
- 2) Hubungan antar organisasi, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
  - a) Kejelasan dan konsistensi sasaran program;
  - b) Pembagian fungsi antar instansi yang pantas;
  - c) Standarisasi prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi;

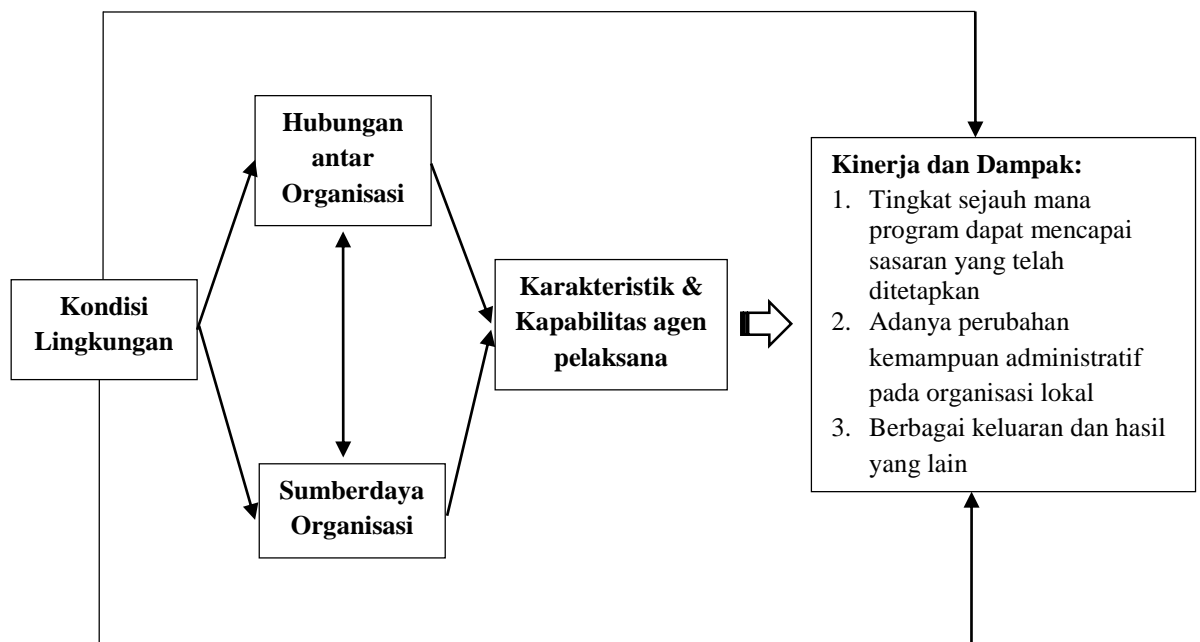


- d) Ketepatan, konsistensi dan kualitas komunikasi antar instansi; dan
  - e) Efektivitas jejaring untuk mendukung program
- 3) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
- a) Kontrol terhadap sumber dana;
  - b) Keseimbangan antara pembagian anggaran dan kegiatan program;
  - c) Ketepatan alokasi anggaran;
  - d) Pendapatan yang cukup untuk pengeluaran;
  - e) Dukungan pemimpin politik pusat;
  - f) Dukungan pemimpin politik lokal; dan
  - g) Komitmen birokrasi
- 4) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
- a) Keterampilan teknis, manajerial dan politis petugas;
  - b) Kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengontrol dan mengintegrasikan keputusan;
  - c) Dukungan dan sumberdaya politik instansi;
  - d) Sifat komunikasi internal;
  - e) Hubungan yang baik antara instansi dengan kelompok sasaran;

- f) Hubungan yang baik antara instansi dengan pihak di luar pemerintah dan *Non-Government Organization* (NGO);
- g) Kualitas pemimpin instansi yang bersangkutan;
- h) Komitmen petugas terhadap program; dan
- i) Kedudukan instansi dalam hirarki sistem administrasi

Selanjutnya, empat variabel dan faktor-faktor tersebut digambarkan dalam kerangka yang dapat mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu program. Perhatikan diagram 1.4 di bawah ini.

**Diagram 1.4** Proses Implementasi Program menurut Cheema dan Rondinelli



Sumber: Rondinelli dan Cheema, 1983: 25 (dalam Subarsono, 2006: 102)

### 3. Pekerjaan

#### a. Pengertian Pekerjaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerjaan adalah barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dsb); tugas

kewajiban; hasil bekerja; dan perbuatan. Selain itu juga bermakna pencaharian; yang dijadikan pokok penghidupan; dan sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah. Ataupun bermakna hal bekerjanya sesuatu.

Menurut Moekijat (1997: 24-25), jelas bahwa pekerjaan adalah kegiatan, akan tetapi tidak semua kegiatan adalah pekerjaan. Ada kegiatan yang tidak merupakan pekerjaan, meskipun kegiatan tersebut sama, tetapi dianggap sebuah permainan, misalnya bermain sepak bola merupakan hiburan ataupun penyaluran hobi. Namun bagi pemain sepak bola profesional, bermain sepak bola adalah sebuah pekerjaan. Dengan demikian, pekerjaan bukanlah perilaku sederhana. Pekerjaan tidak hanya mengerjakan sesuatu. Pekerjaan menunjukkan tingkat kegiatan, tenaga, bakat, kecakapan, efisiensi atau produktivitas serta kepuasan karyawan yang berlainan.

Berbeda dengan Moekijat, konsep *Labour Force* (dalam Barthos, 2004: 17) menekankan titik penting lain dalam pekerjaan selain melakukan kegiatan, bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu.

Selanjutnya, Moekijat (1997: 26) menambahkan teori pekerjaan modern dengan mulai memperhatikan bahwa pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan merupakan kewajiban. Pekerja-pekerja mengakui, bahwa mereka harus bekerja untuk mencapai

tujuan yang mereka tentukan sendiri. Tujuan ini dapat dan akan berubah. Misalnya, apabila makanan, pakaian, rumah dan unsur-unsur penghidupan lainnya telah terpenuhi, maka jenis kebutuhan yang lain menjadi obyek pencarian selanjutnya.

Selain itu, menurut Barthos (2004:18), pekerjaan dibagi atas 2 bagian sesuai urutan prioritasnya, yaitu pekerjaan utama dan pekerjaan sambilan. *Pertama*, pekerjaan utama adalah apabila seseorang memiliki satu jenis pekerjaan, maka itu digolongkan sebagai pekerjaan utama. Sedangkan apabila ia memiliki lebih dari satu pekerjaan, maka pekerjaan utama ditentukan berdasarkan penggunaan waktu terbanyak. Namun, jika waktu yang digunakan sama banyak, maka jumlah penghasilan terbesar sebagai penentu pekerjaan utama. Apabila waktu yang digunakan dan penghasilan yang didapat sama antara dua atau lebih pekerjaan tersebut, maka penentuan pekerjaan utama tergantung pada pendapat responden. Sedangkan *kedua*, pekerjaan sambilan/tambahan adalah pekerjaan lain di samping pekerjaan utama.

#### **b. Tenaga Kerja**

Menurut Hamalik (2007: 7), tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Sedangkan Suroto (1992: 17), mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) adalah kemampuan

manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain. Kemampuan tersebut dapat dihasilkan dari fisik atau jasmaniah dengan menggunakan tenaga otot dan kemampuan yang dihasilkan dari kerja psikis atau kerja otak dalam melakukan suatu pekerjaan.

Definisi menurut Suroto tersebut serupa dengan yang tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang mendefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, menurut Hamalik (2007: 7), secara lebih khusus, tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek, sebagai berikut:

- 1) Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu yaitu: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya penalaran, bakat, minat, motivasi dan potensi-potensi lainnya;
- 2) Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan modal tersebut ia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal;

- 3) Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula;
- 4) Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya;
- 5) Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi; dan
- 6) Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

### **c. Angkatan Kerja**

Menurut Suroto (1992: 28), penggunaan kata “angkatan” dalam istilah angkatan kerja merujuk pada pengertian kelompok daripada individual. Sehingga Suroto mendefinisikan angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan, tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan. Dengan kata lain, angkatan kerja dapat dikatakan bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan.

Hampir serupa dengan Suroto, Barthos (2004: 17-18) mendefinisikan angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang kerja, sementara tidak kerja dan sedang mencari pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan Bukan Angkatan Kerja terdiri dari penduduk yang mengurus rumah tangga, murid, mahasiswa, penerima pendapatan dan lain-lain.

Selanjutnya, menurut Guy yang dipublikasikan ILO melalui penerbitannya (dalam Swasono dan Sulistyaningsih, 1987: 112) menjelaskan konsep angkatan kerja melalui beberapa pendekatan, sebagai berikut:

- 1) *Pendekatan Grainful Worker*, beranggapan bahwa dalam perekonomian suatu negara tingkat keberhasilan yang dicapai dapat diukur melalui luasnya kesempatan kerja yang dapat diciptakan atau dihitung dari jumlah orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan, yang termasuk dalam angkatan kerja dalam pendekatan ini ialah mereka yang pernah atau sedang bekerja dengan menduduki suatu jenis pekerjaan tertentu. Selain itu, orang-orang yang telah pensiun masih termasuk dalam angkatan kerja;
- 2) *Pendekatan Labor Force*, menurut pendekatan ini penduduk yang aktif adalah mereka yang sudah memperoleh pekerjaan dan yang sedang mencari pekerjaan. Dengan demikian pendekatan *labor force* membedakan antara mereka yang

termasuk yang angkatan kerja dan yang bukan angkatan kerja. Selain itu, yang termasuk angkatan kerja dalam konsep ini adalah orang yang bekerja dan yang mencari pekerjaan;

- 3) *Pendekatan Normative*, menekankan pada pengukuran tingkat penggunaan tenaga kerja tidak penuh pada proses produksi/kerja. Pada pendekatan ini seluruh penduduk dibagi atas yang telah bekerja, mencari pekerjaan dan yang secara ekonomi tidak aktif sama sekali. Dalam pendekatan ini juga dibedakan antara yang bekerja dan tidak bekerja, hanya di dalam konsep berkerja termasuk ke dalamnya setengah pengangguran yaitu pekerja yang menerima pendapatan kurang, pekerja dengan tingkat produktivitas rendah atau pekerja yang bekerja untuk jangka waktu pendek tetapi kesemuanya masih mau dan mampu bekerja lagi;
- 4) *The Labor Efficiency Approach*, pendekatan ini melihat efisiensi melalui 4 (empat) komponen, yaitu produktivitas per-jam, rata-rata penggunaan jam kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja dan variabel demografi (kependudukan) agar dapat digunakan untuk mengukur penggunaan tenaga kerja tidak penuh; dan
- 5) *Pendekatan Philip Hauser*, dilaksanakan menggunakan dasar pendekatan angkatan kerja dengan menambahkan variabel pendidikan/pelatihan. Pendekatan ini didasarkan pada dua faktor. *Pertama*, penggunaan potensi kerja yang dimiliki



seseorang dalam hal cukup atau kurang cukup digunakan. Dan

*Kedua*, faktor pendapatan.

#### **d. Kesempatan Kerja**

Menurut Swasono dan Sulistyarningsih (1987: 20), kesempatan kerja adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan masih lowong. Dari yang masih lowong tersebut (mengandung arti adanya kesempatan) yang selanjutnya menimbulkan kebutuhan tenaga kerja. Sedangkan, lapangan pekerjaan adalah kegiatan dari usaha/perusahaan/ instansi dimana seseorang bekerja (Barthos 2004: 20).

Selanjutnya, Suroto (1992: 66) menyatakan bahwa bagi negara yang berpenduduk banyak, perluasan kesempatan kerja dan pengembangan pasar di dalam negeri harus dijadikan strategi pembangunan yang pokok, karena pekerjaan merupakan salah satu alat penting untuk meningkatkan mutu hidup dan budaya manusia. Oleh karenanya, kesempatan kerja dan jumlah orang yang mempunyai pekerjaan harus dijadikan sasaran pembangunan yang harus diwujudkan.

Selain itu, Barthos (2004: 64) mengungkapkan bahwa pertumbuhan penduduk yang tinggi menyebabkan cepatnya laju pertumbuhan angkatan kerja, terutama dikalangan tenaga kerja muda. Oleh karenanya, dalam meninjau masalah kesempatan kerja terkait 3 unsur:

- 1) Golongan umur penduduk yang akan menuntut penggarapan di tahun ini dan tahun yang akan datang;
- 2) Laju peningkatan golongan umur tertentu dalam angkatan kerja di masa yang akan datang; dan
- 3) Arah perkembangan ekonomi (*demand*) yang lebih banyak dapat menyerap angkatan kerja.

Selanjutnya, untuk menyikapi masalah penyerapan tenaga kerja dan penyediaan kesempatan kerja, maka penting dilakukan perencanaan tenaga kerja dari segi praktisnya dapat dilihat dari tiga unsur pokok (Barthos, 2004: 32):

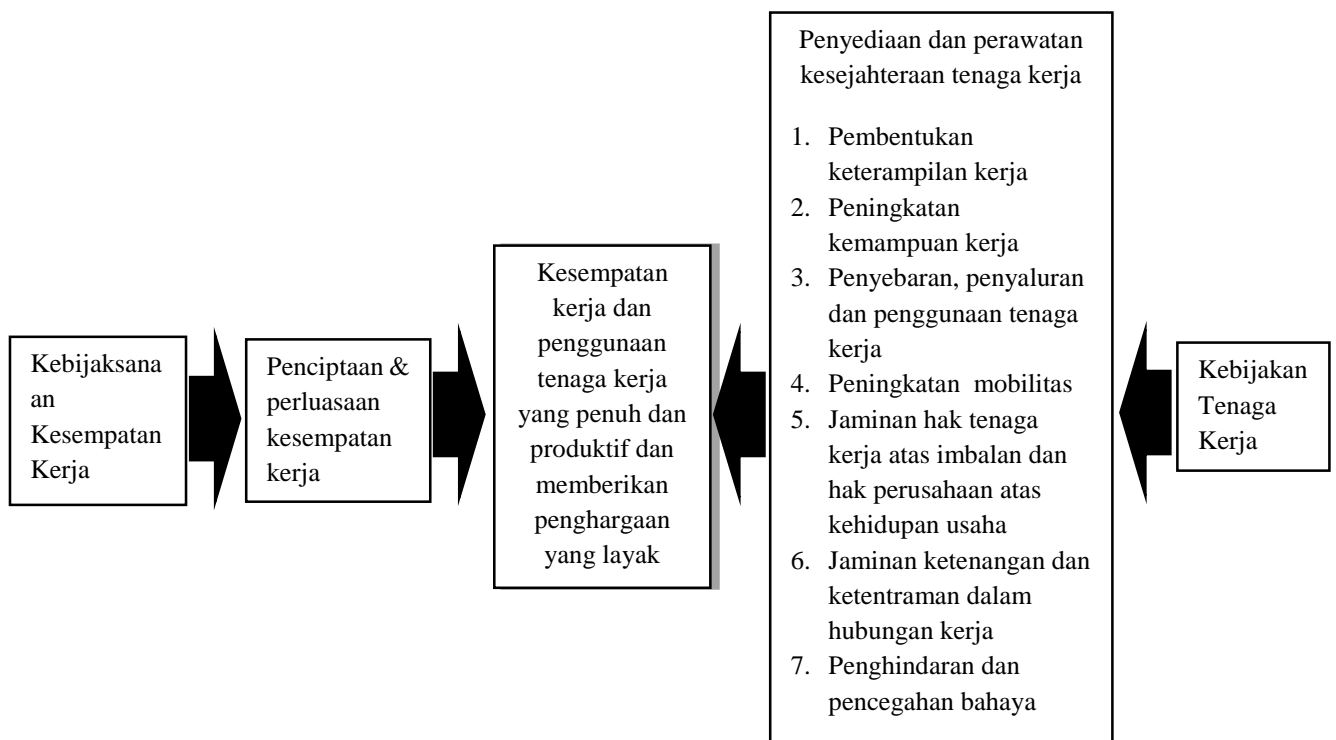
- 1) Bagaimana memproyeksikan kesempatan kerja (menyangkut: macam, lokasi, jumlah dan metodologinya);
- 2) Bagaimana memproyeksikan angkatan kerja di berbagai sektor; dan
- 3) Mengaitkan atau menyesuaikan (*matching*) pertumbuhan kesempatan kerja dengan pertumbuhan angkatan kerja. Dalam hal ini tercakup pemikiran mengenai upaya menciptakan kesempatan kerja, dengan menjamin terciptanya iklim dan kondisi kerja yang baik.

Selain itu, menurut Suroto (1992: 130), tujuan penggunaan tenaga kerja hanya bisa diwujudkan jika tersedia 2 (dua) unsur pokok yang saling mendukung. *Pertama*, kesempatan kerja yang cukup banyak, produktif dan memberikan imbalan yang layak. *Kedua*, tenaga

kerja yang mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang cukup tinggi. Oleh karenanya, sebagai penghubung di antara keduanya, maka diperlukan mekanisme pasar sebagai penghubung di antara keduanya, yang memungkinkan terjadinya pertemuan dan transaksi di antara kedua belah pihak.

Lebih lanjut, Suroto (1992: 131) menggambarkan keterkaitan kebijakan kesempatan kerja dan kebijakan tenaga kerja tersebut. Perhatikan diagram 1.5 di bawah ini.

**Diagram 1.5** Kebijakan Kesempatan Kerja oleh Suroto (1992)



Dengan demikian, sekurang-kurangnya harus ada dua himpunan kebijakan. Di satu pihak adalah kebijakan-kebijakan yang dimaksudkan untuk menciptakan dan mendorong penciptaan kesempatan kerja. Di

pihak lain adalah adalah kebijakan-kebijakan yang ditujukan kepada penyiapan tenaga kerja.

#### **4. Disabilitas**

##### **a. Pengertian Disabilitas**

Terminologi yang merepresentasikan orang-orang dengan kemampuan berbeda terus berkembang dari waktu ke waktu. Di zaman Soekarno disebut dengan “Penderita Cacat,” lalu menjadi “penyandang cacat” di zaman Soeharto (Ishak Salim, 2015). Terminologi “Penderita Cacat” dan “Penyandang Cacat” tersebut tidak lagi digunakan karena merendahkan martabat dan mendikreditkan orang-orang dengan kemampuan berbeda tersebut. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan oleh Fakih (2004: 168) bahwa pelabelan “cacat” bagi mereka yang hanya kehilangan atau kerusakan salah satu dari anggota badan atau indera mereka, dianggap tidak normal yang selanjutnya diartikan sebagai ketidakmampuan (*disable*). Pelabelan ini akhirnya menjadi penyebab ketidakadilan, diskriminasi dan penindasan yang terjadi.

Pasca Indonesia meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas melalui UU No. 19 Tahun 2011, maka mulai digunakan istilah “Penyandang disabilitas.” Kata “Disabilitas” berasal dari serapan Bahasa Inggris yaitu “Disability” (jamak: Disabilities) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Namun, Istilah Disabilitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia belum tercantum. Disabilitas merupakan suatu kondisi yang dihasilkan dari interaksi antara orang-orang yang

memiliki keterbatasan fungsi (fisik, mental, intelektual dan sensorik) dan lingkungan serta sikap yang menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya (Materi Seminar dan Lokakarya Indikator Kota Inklusi Yogyakarta, SAPDA 24 oktober 2016).

Lebih lanjut, menurut Dethmers (2010: 9), Disabilitas tidak dapat dilihat sebagai sekedar suatu keterbatasan mental atau fisik, tetapi sangat terkait erat dengan interaksi seorang penyandang disabilitas dengan lingkungannya yang dipengaruhi oleh budaya, agama, kebijakan dan masyarakat.

*International Classification of Functioning, Disability and Health/ICF* – WHO, 2001 (dalam Reckinger, 2010: 21), memandang disabilitas melalui kesehatan dari perspektif fisik, individu dan sosial. ICF memasukkan faktor-faktor lingkungan dan pribadi, mengakui kenyataan bahwa menyandang disabilitas berdampak pada peluang-peluang dan membatasi serta menghambat pengalaman.

WHO mendefinisikan disabilitas adalah hasil interaksi yang rumit antara kondisi kesehatan individu dan faktor-faktor pribadi dengan faktor-faktor eksternal yang mewakili keadaan dimana individu tersebut hidup. Definisi ini tidak memusatkan pada abnormalitas fungsi dan struktur fisik sebagai akar disabilitas, namun juga dengan struktur lingkungan (WHO, dalam Sasiang, 2010: 51-52).

Selanjutnya, Reckinger (2010: 20-21) memandang disabilitas dari kaca mata model sosial yang telah meningkatkan kesadaran bahwa hambatan fisik dan sosial terhadap partisipasi merupakan penyebab-penyebab utama disabilitas dan mengartikan kembali disabilitas akibat diskriminasi kelembagaan dan sosial.

Lebih lanjut, Reckinger (2010: 43) mendefinisikan disabilitas merupakan sebuah konsep yang berkembang dan merupakan hasil interaksi antar penyandang disabilitas dan hambatan sikap dan lingkungan yang membatasi partisipasi mereka secara penuh dan efektif dalam masyarakat dengan landasan kesetaraan dengan lainnya.

Sedangkan UU No. 8 Tahun 2016 mendefinisikan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Definisi hampir serupa juga tertuang dalam Perda DIY No. 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas, yaitu penyandang disabilitas atau disebut dengan nama lain adalah setiap orang yang mengalami gangguan, kelainan, kerusakan dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu tertentu atau permanen dan menghadapi hambatan lingkungan fisik dan sosial.

## **b. Ragam Penyandang Disabilitas**

Berikut ini adalah ragam atau pengelompokan penyandang disabilitas (Materi Seminar dan Lokakarya Indikator Kota Inklusi Yogyakarta, SAPDA 24 Oktober 2016):

- 1) Penyandang Disabilitas Fisik, yaitu orang terganggunya fungsi gerak, seperti amputasi; lumpuh layu atau kaku; paraplegi; *celebral palsy* (CP); akibat stroke; akibat kusta; dan orang kecil
- 2) Penyandang Disabilitas Intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain: lambat belajar; disabilitas grahita; dan *down syndrom*.
- 3) Penyandang Disabilitas Mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku yang meliputi: psikososial (skizofrenia, bipolar, depresi, ansietas dan gangguan kepribadian); dan disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial (autis dan hiperaktif);
- 4) Penyandang Disabilitas Sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, seperti Netra; Rungu atau Wicara
- 5) Penyandang Disabilitas Ganda, yaitu penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, seperti rungu-wicara atau netra-tuli.

### **c. Teori Disabilitas**

Para ahli pengetahuan tentang penyandang disabilitas menggambarkan empat model historis dan sosial tentang disabilitas yang telah dirangkum oleh Reckinger (2010: 43), sebagai berikut:

- 1) Model disabilitas secara moral, menganggap disabilitas sebagai hasil perbuatan dosa;
- 2) Model medis, menganggap disabilitas sebagai cacat (*defect*) atau penyakit yang harus diobati melalui intervensi medis;
- 3) Model rehabilitasi, menganggap disabilitas sebagai suatu kekurangan yang harus diperbaiki oleh seorang tenaga rehabilitasi profesional; dan
- 4) Model disabilitas, menganggap masalah disabilitas sebagai satu sikap mendominasi yang ditunjukkan para profesional dan orang-orang lain, layanan dukungan yang tidak memadai jika dibandingkan dengan masyarakat secara umum, serta hambatan sikap, arsitektural, penginderaan, kognitif dan ekonomi serta kecenderungan kuat pada orang untuk membuat generalisasi tentang semua penyandang disabilitas dan mengabaikan besarnya keragaman di dalam masyarakat penyandang disabilitas.

### **d. Disabilitas dan Kemiskinan**

Penyandang disabilitas adalah komunitas dan masyarakat yang plural, lengkap dengan berbagai kompleksitasnya. Joni Yulianto dalam



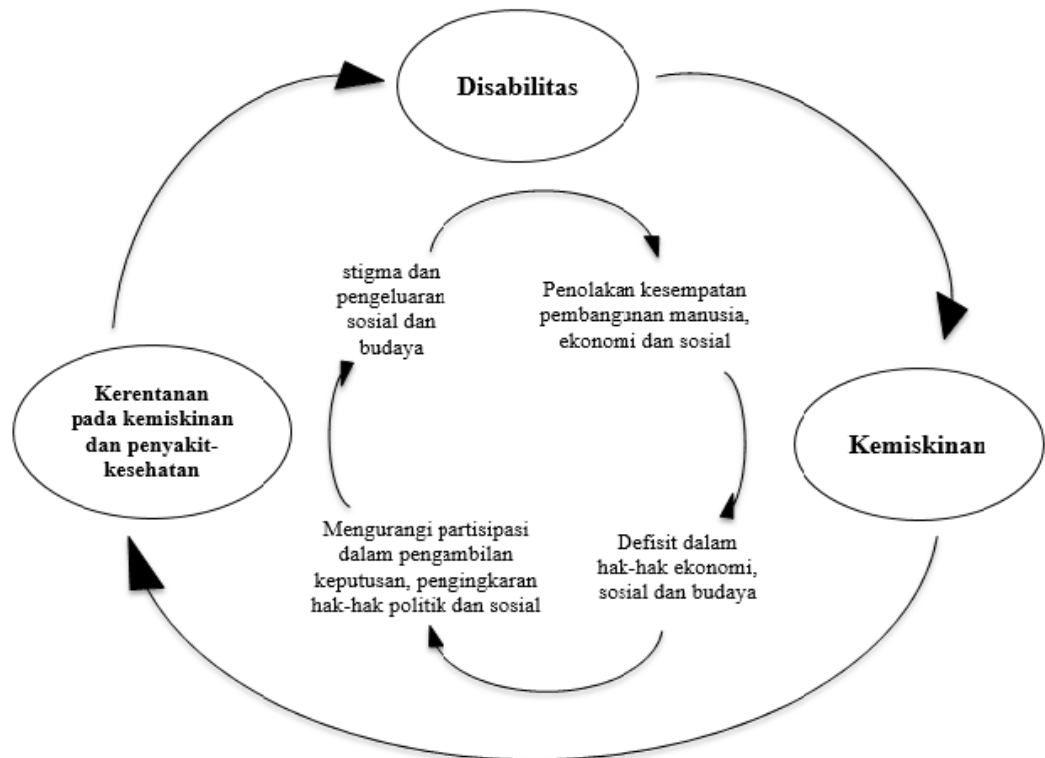
(Salim, *dkk.* 2015: 48) mengungkapkan bahwa penyandang disabilitas tidak seharusnya terkotak-kotak sebagaimana negara melakukan mereka di masa lalu dengan kategori kecatatan. Namun, secara langsung maupun tidak langsung, kaum penyandang disabilitas masih mengalami marginalisasi dan diskriminasi di berbagai sektor kehidupan.

Tak jarang stigma yang melekat dan awet berkembang tentang kerentanan penyandang disabilitas turut ambil peran dalam mengabaikan hak-hak berpartisipasi dan ruang berekspresi bagi kelompok penyandang disabilitas. Penyebab berkembangnya stigma ini salah satunya adalah kuatnya hegemoni perspektif medis dimana penyandang disabilitas dilihat sebagai orang-orang yang tidak berdaya dan tidak berkemampuan karena memiliki berbagai kekurangan baik secara fisik maupun mental/intelektual. Menurut Salim, *dkk* (2015: 53), perspektif medis hanya memfokuskan cara pandangya kepada aspek individu seseorang ketimbang aspek sosialnya atau kebijakan negara. Artinya, penyandang disabilitas dan berbagai isu yang mengelilinginya belum dilihat secara komprehensif.

Selanjutnya, menurut Winarno dan Dethmers (2010: 98), penyandang disabilitas ternyata juga menjadi bagian dari kelompok rentan lainnya, yaitu warga miskin baik dipertanian maupun di pedesaan. Hubungan keduanya seringkali digambarkan sebagai lingkaran yang sulit dipisahkan di mana kemiskinan dan disabilitas

saling memperkuat. Siklus di bawah ini menggambarkan bagaimana penyandang disabilitas dan kemiskinan saling memberi pengaruh satu sama lainnya. Perhatikan diagram 1.6 di bawah ini.

**Diagram 1.6** *Poverty and Disability Circle*

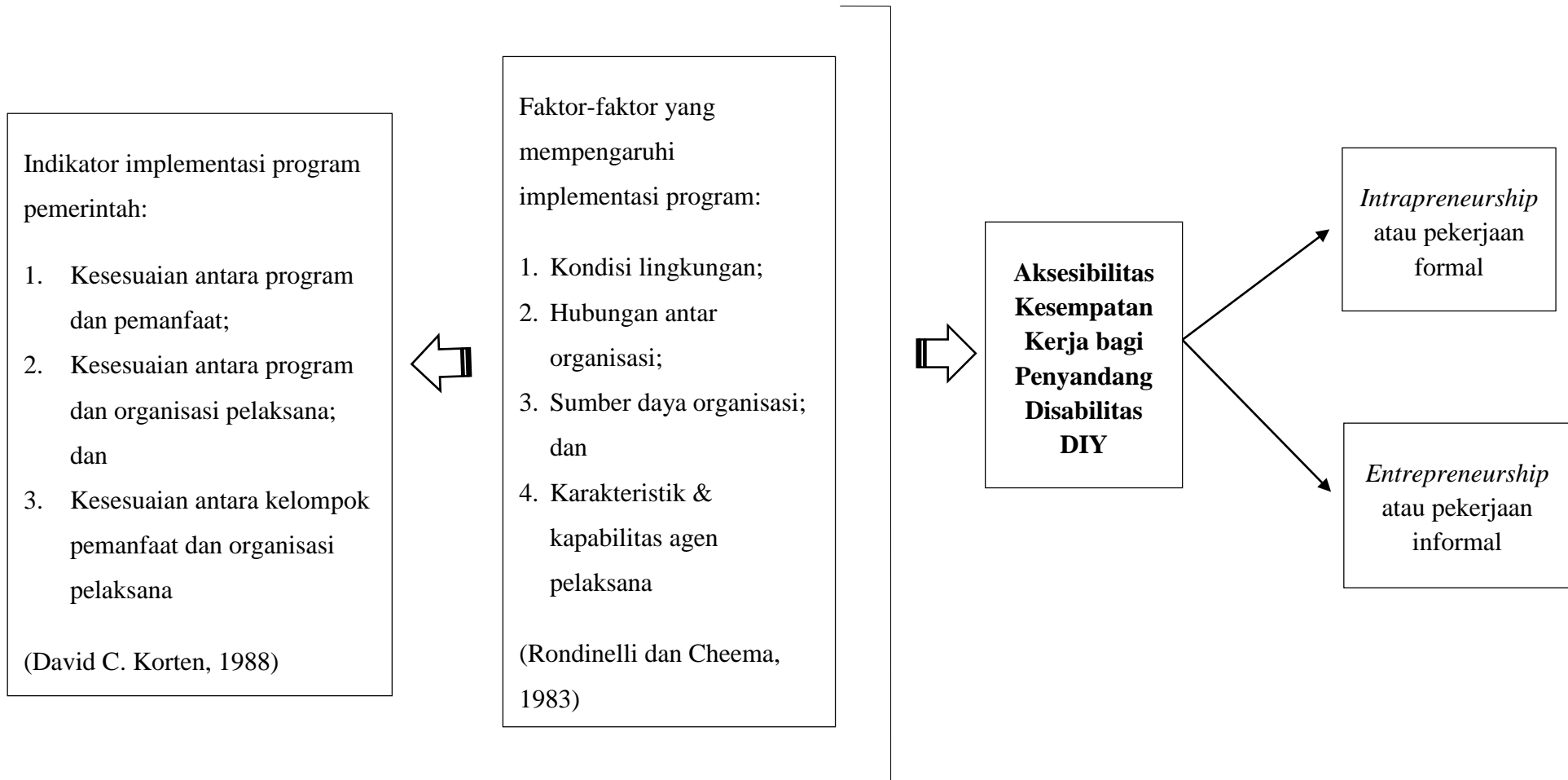


Sumber: *Department for International Development, U.K (2000, dalam Winarno dan Dethmers, 2010: 99)*

Lebih lanjut, Surwanti (2015: 298) menambahkan terkait karakteristik penyandang disabilitas di Indonesia antara lain: sebagian besar penyandang disabilitas tinggal di pedesaan; berasal dari keluarga yang tingkat sosial, ekonomi dan kesehatannya rendah; tingkat pendidikan umumnya rendah; produktifitas sumberdaya penyandang disabilitas relatif rendah karena belum banyak kesempatan mendapatkan pelatihan; kesulitan mendapatkan akses permodalan;

kemampuan melakukan pemasaran usaha masih rendah; dan masih menghadapi masalah psikologis (malu, tidak percaya diri, dan ketakutan).

## F. Kerangka Pemikiran Penelitian



## **G. Definisi Konseptual**

- 1. Implementasi Program** adalah pelaksanaan upaya-upaya dan tindakan konkret dengan menggunakan sejumlah sumber daya (sumber daya manusia dan sumber daya finansial) dalam rangka meelaksanakan dan mencapai tujuan kebijakan.
- 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi** adalah seperangkat variabel atau indikator yang digunakan untuk mengukur dan menilai keberhasilan ataupun kegagalan suatu implementasi program.
- 3. Kesempatan Kerja** adalah peluang-peluang di dalam lapangan kerja yang belum diisi atau diduduki oleh tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 4. Penyandang disabilitas** adalah orang-orang dengan keterbatasan fungsi atau kemampuan berbeda secara fisik, mental, intelektual dan sensorik dalam jangka waktu lama yang berakibat pada sulit dan terhambatnya interaksi mereka dengan lingkungan baik lingkungan fisik dan sosial serta menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

## **H. Definisi Operasional**

Definisi operasional akan mempermudah dalam menganalisis data dengan memberi batasan-batasan dan gejala-gejala yang diidentifikasi sesuai tujuan untuk menjawab masalah dalam penelitian. Berikut ini batasan-batasan atau gejala-gejala yang dipilih menjadi defisini operasional sesuai ketersediaan data, sebagai berikut:

1. Indikator implementasi program pemerintah, yaitu sebagai berikut:
  - a. Kesesuaian antara program dan pemanfaat;
  - b. Kesesuaian antara program dan organisasi pelaksana; dan
  - c. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dan organisasi pelaksana.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi program pemerintah, yaitu sebagai berikut:
  - a. Kondisi lingkungan, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
    1. Sosio kultural; dan
    2. Tersedianya infrastruktur yang cukup.
  - b. Hubungan antar organisasi, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
    - 1) Pembagian fungsi antar instansi yang pantas;
    - 2) Standarisasi prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi;
    - 3) Ketepatan, konsistensi dan kualitas komunikasi antar instansi; dan
    - 4) Efektifitas jejaring untuk mendukung program.
  - c. Sumber daya organisasi, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
    - 1) Ketepatan alokasi anggaran; dan
    - 2) Pendapatan yang cukup untuk pengeluaran.
  - d. Karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
    - 1) Kemampuan untuk mengkoordinasi, mengontrol dan mengintegrasikan keputusan;

- 2) Sifat komunikasi internal; dan
- 3) Hubungan yang baik antara instansi dengan pihak di luar pemerintah atau NGO.

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (1975: 5) dalam (Moleong, 2002: 3), Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati dan harus dilihat secara holistik tanpa mengisolasi individu atau organisasi tersebut ke dalam variabel atau hipotesis. Sedangkan menurut Suryabrata (2010: 76), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Suryabrata, 2010: 75).

Dengan demikian, penelitian kualitatif deskriptif sangat tepat dipilih sebagai metode penelitian ini. Metode ini akan membantu memberikan gambaran seutuhnya secara sistematis, faktual dan akurat dalam menjawab pertanyaan bagaimana implementasi program Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pembinaan dan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Sosial DIY dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena dinas-dinas tersebut mewakili Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan kewajiban pemerintah sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016 dan Perda DIY No. 4 Tahun 2012 di bidang pekerjaan. Penelitian ini akan mengkaji implementasi program dari dinas-dinas tersebut dalam upaya pembinaan bagi para penyandang disabilitas dan peningkatan kesempatan kerja formal dan informal bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya, penelitian juga dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Sosial DIY, yaitu Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY. Penelitian di UPTD tersebut dimaksudkan untuk mengkaji pelatihan-pelatihan keterampilan yang dilakukan dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Selain itu, penelitian dilakukan pula di Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY. Komite ini dibentuk atas amanat Perda DIY No. 4 Tahun 2012, dikuatkan oleh Pergub DIY No. 31 Tahun 2013 dan anggotanya ditetapkan oleh Surat Keputusan Gubernur DIY (SK) 286/KEP/2014. Komite ini bertugas mendorong perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Oleh karenanya, Komite ini menjadi objek penelitian yang akan mempermudah analisis pelaksanaan



program Dinas Sosial DIY dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tersebut.

Selanjutnya, penelitian juga dilakukan di 2 (dua) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), yaitu LSM Saujana dan *Center of Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities* (CIQAL). LSM Saujana dipilih menjadi salah satu objek penelitian karena LSM ini memanfaatkan teknologi untuk membantu kaum-kaum yang terpinggirkan agar mendapatkan haknya, termasuk hak penyandang disabilitas di bidang pekerjaan. Saujana menciptakan *kerjabilias.com*, yaitu sebuah *platform* atau *website* yang menjembatani atau menghubungkan antara pencari kerja (penyandang disabilitas) dengan lowongan kerja inklusi. Dengan kata lain, *kerjabilias.com* membantu pencari kerja (penyandang disabilitas) untuk mendapatkan pekerjaan formal. Sedangkan *Center of Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities* (CIQAL) dipilih karena sejak tahun 2010 CIQAL fokus pada Program Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas. Dengan kata lain, CIQAL membantu menciptakan pelaku-pelaku usaha mandiri penyandang disabilitas melalui iklim usaha produktif atau pekerjaan informal.

### **3. Unit Analisis Data**

Unit analisis data dalam penelitian ini adalah institusi. Dalam hal ini yaitu Dinas Sosial Provinsi DIY, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY, Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Provinsi DIY, Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang

Disabilitas DIY, LSM Saujana dan *Center of Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities (CIQAL)*.

#### **4. Jenis Data Penelitian**

- a. Data Primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya (Suryabrata, 1998: 84-85). Data primer dalam penelitian ini adalah semua informasi yang diperoleh dari unit analisa yang dijadikan objek penelitian ini. Informasi tersebut diperoleh secara langsung dari unit analisa untuk mengetahui implementasi program pembinaan dan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas; dan
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (Suryabrata, 1998: 85). Data sekunder ini akan melengkapi data primer dan akan mempermudah peneliti dalam melakukan analisa secara mendalam.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau alat pengukurnya (Suryabrata, 1998: 84). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara

Menurut Black dan Champion (2001: 306), Wawancara adalah percakapan yang mendorong diperoleh jawaban verbal atas pertanyaan verbal yang diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara tak berstruktur (*in-depth interview*) untuk mendapat data

dan informasi secara mendalam terkait implementasi program pembinaan dan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Metode wawancara ini dipilih karena sangat sedikit memberi arahan pada pewawancara tentang pertanyaan yang diajukan, sehingga peneliti leluasa melacak ke berbagai segi dan arah guna mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam (Bungin, 2006: 67). Berikut ini adalah daftar narasumber pada penelitian ini. Perhatikan tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2** Daftar Institusi/Lembaga dan Narasumber Penelitian

No.	Institusi/Lembaga	Narasumber
1.	Dinas Sosial DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kepala Bidang Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial</li> <li>◆ Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Cacat</li> <li>◆ Kepala Sub. Bagian Keuangan</li> </ul>
2.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja</li> <li>◆ Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja</li> <li>◆ Kepala Sub. Bagian Keuangan</li> </ul>
3.	Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kepala BRTPD DIY</li> </ul>
5.	Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ketua Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY</li> </ul>
6.	Saujana: Kerjabilitas.com	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Direktur Saujana</li> </ul>
7.	<i>Center of Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities (CIQAL)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Direktur CIQAL</li> </ul>

b. Observasi

Observasi yaitu proses mengamati atau merekam secara detail kegiatan, peristiwa, keadaan, kejadian, tindakan yang mempola dari hari ke hari ditengah masyarakat. Kegiatan observasi tidak hanya terhadap kenyataan-kenyataan yang terlihat, tetapi juga terhadap yang terdengar. Bahkan, sejumlah suasana yang dirasakan (tertangkap oleh indera perasaan), seperti rasa tercekam, rasa suka ria dan semacamnya (Bungin, 2006: 65-66).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data-data berupa dokumen ataupun arsip-arsip yang relevan dengan penelitian ini. Dokumen dalam penelitian ini berasal dari objek penelitian atau unit analisis yaitu Dinas Sosial DIY dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Dokumen tersebut berupa Rencana Strategis Tahun 2012-2017; Rencana Kerja Tahun 2016; Standar Operasional Prosedur Internal; Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2016; Laporan Kegiatan Tahun 2016; Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2016 dan dokumen-dokumen yang berasal dari unit analisis lainnya yang akan mendukung dalam menjawab pertanyaan penelitian ini.

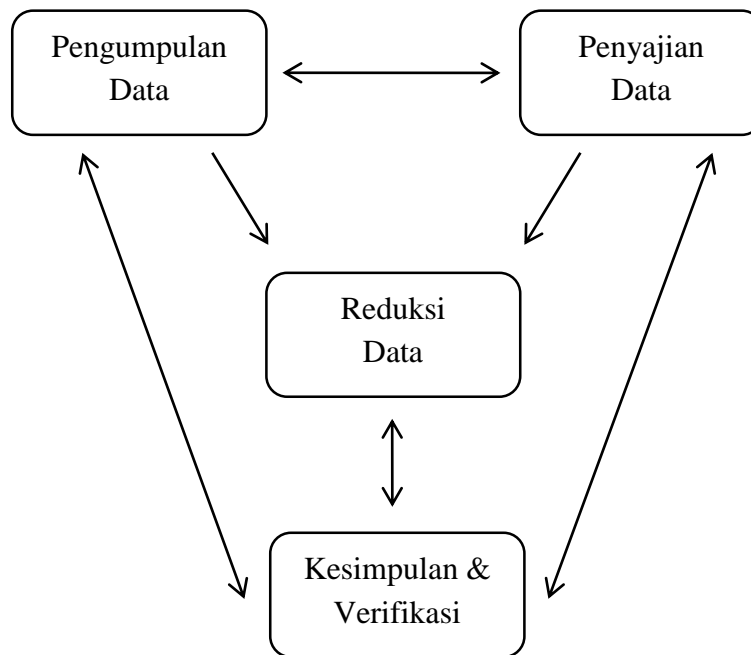
## **6. Teknik Analisis Data**

Penelitian yang kaya data tidak akan berarti sama sekali jika data tersebut tidak dirangkai dalam struktur makna yang baik (Salim, 2006: 20). Proses analisis data kualitatif berlangsung selama dan pasca pengumpulan

data. Proses analisis mengalir dari tahap awal hingga tahap akhir penarikan kesimpulan hasil studi, namun proses analisis tidak menjadi kaku oleh batasan-batasan kronologis tersebut. Komponen-komponen analisis data secara interaktif saling berhubungan selama dan sesudah pengumpulan data (Agus Salim, 2006: 22). Perhatikan diagram 1.7 di bawah ini.

**Diagram 1.7** Komponen Analisis Data Model Interaktif

(Interactive Model)



Sumber: diadopsi dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (1992, dalam Agus Salim, 2006: 22)

Proses-proses analisis kualitatif tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, yaitu proses mengumpulkan berbagai data, baik data primer dari objek-objek penelitian ataupun data-data sekunder

berupa dokumen yang akan melengkapi kesuruhan data untuk mempermudah analisa.

- b. Reduksi data (*data reduction*), yaitu suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi (Miles & Huberman, *terj.*, Tjetjep Rohendi Rohidi, 1992: 16).
- c. Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Dari permulaan pengumpulan data, peneliti mencari makna dari setiap gejala yang diperolehnya di lapangan, mencatat keteraturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dan proposisi. Selama penelitian masih berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus-menerus diverifikasi hingga benar-benar diperoleh konklusi yang valid dan kokoh.