

RINGKASAN

Sri Wahyuni, program Studi Ilmu Administrasi fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jenderal Soedirman, Implementasi Pemenuhan Hak Difabel Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Swasta Di Kabupaten Purbalingga. Pembimbing I: Dr. Bambang Tri Harsanto, M.Si, Pembimbing II: Dr. Slamet Rosyadi, M.Si, Penguji I: Prof. Dr. Paulus Israwan Setyoko, M.S, Penguji II: Dr.Dyah Retna Puspita, M.Hum.

Rendahnya rekrutmen tenaga kerja difabel pada perusahaan swasta di Kabupaten Purbalingga menjadi hal yang menarik untuk dipelajari dimana saat ini seluruh dunia sedang berlomba memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan mendasar serta penghormatan terhadap martabat difabel/disabilitas sebagaimana *Convention on the Rights of Person with Disabilities*. Pemerintah Indonesia menindaklanjutinya dengan lahirnya UU 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang telah dirubah menjadi UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang didalamnya terdapat pula hak Difabel dalam ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sebagai penyelenggara administrasi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berfungsi mewujudkan upaya upaya pemenuhan hak konstitusi ketenagakerjaan bagi difabel. Bagaimanakah proses implementasinya, sejauhmana kepatuhan Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan swasta dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan bagi difabel dan faktor faktor apa saja yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan tersebut.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan teknik purposive sampling terhadap mereka yang dianggap terkait dengan proses implementasi pemenuhan hak difabel dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa rendahnya rekrutmen tenaga kerja difabel pada perusahaan swasta di Kabupaten Purbalingga disebabkan karena proses *delivery activities* yang dilakukan oleh *implementor* belum sampai kepada *target group*, ketidakpatuhan terhadap ketentuan pelaksana, dan ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi proses implementasi seperti kecukupan input, ketepatan instrumen, pemahaman dan kapasitas *implementor*, kondisi lingkungan (infrastruktur, ekonomi, sosial dan politik), serta karakteristik dan dukungan kelompok sasaran, namun tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mempengaruhi pemenuhan hak difabel dalam memperoleh pekerjaan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Difabel, Hak Pekerjaan, Undang-Undang Disabilitas

SUMMARY

Sri Wahyuni, Administration Programe, Faculty of Social and Political Sciences, University of Jenderal Soedirman, Implementation of Person with Disabilities Employment Rights Fullfilment at Private Companies in Purbalingga Regency. Supervisor: Dr. Bambang Tri Harsanto, M.Si, Co-Supervisor: Dr. Slamet Rosyadi, M.Si, Prof. Dr. Paulus Israwan Setyoko, M.S, Dr.Dyah Retna Puspita, M.Hum.

The low employment rate of Person with Disabilities labor at private companies in Purbalingga Regency is an interesting thing to be learned when all over the world are competing to promote, protect, and ensure equal rights and fundamental freedom along with respect to Person with Disabilities dignity as Convention on the Rights of Person with Disabilities said. Indonesian government responded with Law No. 4 of 1997 about Disabled Person which has been changed with Law No. 8 of 2016 about Person with Disabilities which states rights on employment.

The Labour Offices of Purbalingga Regency as government's administrator in employent which serves to actualize the effort to fulfill the rights of labor constitution for the Person with Disabilities. How is the implementation process, how far the extent of Labour Offices and private companies implement the employment policies for person with disabilities and what factors influence the implementation process of the policy.

The research was done by qualitative approach, used purposive sampling technique to those considered to be related to the implementation process of fulfillment the right of Person with Disabilities by interview, observation and documentation method.

The study found that the low recruitment of Person with Disabilities labor in private companies in Purbalingga Regency was due to the delivery process conducted by the implementor not reaching the target group, non-compliance with the implementing provisions, and the factors that affect the implementation process such as the adequacy of inputs, instrument accuracy, understanding and capacity of implementors, environmental conditions (infrastructure, economic, social and political), as well as the characteristics and support of the target group, but the level of education is very important and greatly influences the fulfillment of Person with Disabilities rights in employment.

Keywords : policy implementation, difable, employment rights, disabilities law