

## Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Maryam Nur Arifah

Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau  
Email: [maryam.nur4402@student.unri.ac.id](mailto:maryam.nur4402@student.unri.ac.id)

Khairul Amri

Dosen Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau  
Email : [khairul.amri@lecturer.unri.ac.id](mailto:khairul.amri@lecturer.unri.ac.id)

**Abstrak** .Penelitian ini dilatarbelakangi dari semakin menurunnya perhatian terhadap keadilan khususnya keadilan untuk mendapatkan hak para penyandang disabilitas yang sering dianggap sebagai kelompok orang-orang yang memiliki kekurangan baik dalam fisik, sensorik, maupun mental. Perlakuan ini yang menyebabkan penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan diskriminatif oleh masyarakat dan pemerintah. Pemerintah sebagai salah satu unit pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan diharapkan memberi perlindungan dari pemenuhan hak kepada masyarakatnya. Atas dasar itu, Pemerintah Provinsi Riau mengeluarkan Instruksi Peraturan Gubernur Riau Nomor: 106 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 tahun 2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan Penyandang Disabilitas tentang Penyandang Disabilitas Sebagai Penyelenggara Layanan Lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kebijakan pemerataan pekerjaan bagi penyandang disabilitas diimplementasikan di Kota Pekanbaru dan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang menghambat pemenuhan hak ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan oleh Van Meter dan Van Horn beserta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas didukung dengan aspek Ukuran dan Tujuan, Sumber daya, Karakteristik badan badan pelaksana, Komunkasi, Disposisi, Lingkungan Ekonomi, sosial dan politik. Secara keseluruhan kebijakan yang dilaksanakan dinas belum berjalan dengan maksimal hal ini dilihat dari masih minimnya angkatan kerja disabilitas yang bekerja di perusahaan. Sedangkan faktor penghambat Internal Tidak Memadai dan Mencukupi Pegawai yang dimiliki dinas dalam menjalankan Undang-Undang, Tidak Ada Hukuman yang jelas yang diperuntuhkan bagi perusahaan yang melanggar Undang-Undang dan Tidak adanya komunikasi antar Aktor yang jelas.

**Kata Kunci** : Implementasi, kebijakan, perlindungan, disabilitas, Pekanbaru

**Abstract.** *The background of this research is the decreasing attention to justice, especially justice to obtain the rights of persons with disabilities who are often considered as a group of people who have deficiencies both physically, sensory, and mentally. This treatment causes persons with disabilities to receive discriminatory treatment by society and the government. The government as one of the policy-making and policy-implementing units is expected to provide protection from the fulfillment of rights to its people. On that basis, the Provincial*

Received Mei 15, 2023; Revised Juni 12, 2023; Accepted Juli 06, 2023

\* Maryam Nur Arifah: [maryam.nur4402@student.unri.ac.id](mailto:maryam.nur4402@student.unri.ac.id)

*Government of Riau issued an Instruction to the Governor of Riau Regulation Number: 106 of 2015 concerning Instructions for Implementation of Regional Regulations of Riau Province Number. 18 of 2013 concerning the protection and empowerment of Persons with Disabilities regarding Persons with Disabilities as Other Service Providers. The purpose of this study is to examine how the employment equalization policy for persons with disabilities is implemented in Pekanbaru City and to identify aspects that impede the fulfillment of employment rights in Pekanbaru City. This study uses the theory of policy implementation by Van Meter and Van Horn along with the influencing factors. The method used in this research is a descriptive qualitative research method. With data collection techniques namely interviews observation and documentation. The results of this study indicate that the implementation of the policy of fulfilling labor rights for persons with disabilities is supported by the dimensions and objectives, resources, characteristics of implementing agencies, Communication, Disposition, Economic, social and political environment. Overall, the policies implemented by the agency have not run optimally, this can be seen from the lack of a disabled workforce working in companies. While the internal inhibiting factors are insufficient and there are not enough employees owned by the agency in carrying out the law, there is no clear punishment. Allocated for companies that violate the law and there is no clear communication between actors*

**Keywords :** *Implementation, policy, protection, disability, Pekanbaru.*

## **PENDAHULUAN**

Sebagai makhluk sosial memperoleh pekerjaan yang layak merupakan bagian hak asasi semua orang, termasuk penyandang disabilitas. Menurut prinsip-prinsip dari Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas (Conventions on The Rights of Persons with Disabilities), pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas menjadi bagian penghormatan hak asasi agar mereka mampu berpartisipasi sebagai subjek pembangunan atas dasar kesetaraan, termasuk dalam hal ini para penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 1 UU tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Berdasarkan data diatas dari Dinas Sosial (DINSOS) tahun 2022, jumlah penyandang disabilitas usia produktif di Pekanbaru mengalami peningkatan di lima tahun terakhir. Oleh karena itu muncul perhatian dari pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwasannya penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama dalam kesempatan kerja di kota Pekanbaru hingga terbitnya Instruksi Gubernur Riau Nomor 106 Tahun 2015 tentang Penyandang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas.

Diterbitkannya peraturan tersebut setidaknya akan memberi kemudahan bagi para penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan kondisi mereka.

Dalam hal aksesibilitas di sektor pekerjaan juga belum memberi ruang yang luas bagi penyandang disabilitas. Perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang disediakan dan keterampilan penyandang disabilitas. Persoalan akses kesetaraan bagi penyandang disabilitas tak hanya menyangkut infrastruktur (sarana-prasarana) dan pelayanan publik, tetapi juga minimnya akses keadilan (access to justice) (Trimaya, 2016). Dalam hasil studi sebelumnya oleh (Ratna, 2018) ditemukan bahwa belum terpenuhinya pemenuhan hak penyandang disabilitas bidang tenaga kerja disebabkan oleh belum adanya sanksi yang tegas dalam mengatur dan memberikan efek jerah kepada instansi maupun swasta yang tidak mempekerjakan disabilitas.

Melihat bahwa instruksi gubernur dalam melaksanakan kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebagai langkah awal untuk menerapkan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Sebagai ibukota provinsi riau harus menjadi sebuah contoh kota yang ramah terhadap kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Dengan terbitnya Instruksi Gubernur Gubernur Riau Nomor 106 Tahun merupakan langkah awal sebagai kesungguhan pemerintah kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dengan membuat nota kesepakatan bersama antara pemerintah dan perusahaan swasta di Kota Pekanbaru. Dengan harapan perusahaan swasta bisa memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas bekerja didalamnya sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Dengan adanya kesungguhan pemerintah Kota Pekanbaru dalam rangka mempekerjakan penyandang difabel sebanyak 2% (dua persen) dari jumlah alokasi jasa lainnya perorangan dengan menyesuaikan Pendidikan dan kemampuan serta kompetensi yang dibutuhkan. Memenuhi kebutuhan dan kesempatan pada para penyandang disabilitas diharapkan akan terpenuhinya kuota paling sedikit 2% tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan demikian setidaknya akan mengurangi angka kemiskinan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan mempelajari sejauh mana kesungguhan Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi melaksanakan Intruksi Gubernur Riau Nomor 106 Tahun 2015 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan daerah provinsi Riau Nomor 18 Tahun

2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas sesuai peraturan yang telah diterbitkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah suatu kegiatan mencari jawaban atas suatu masalah secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Berdasarkan pemaparan permasalahan pada latar belakang, maka jenis penelitian yang sesuai untuk dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Riset kualitatif merupakan riset yang berniat guna mengetahui kajian mengenai hal yang terjadi secara menyeluruh melalui penggambaran berupa kalimat dan frasa (Moleong, 2016).

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan dengan metode deskriptif mampu menggambarkan implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru**

Dari konvensi tersebut akan memberikan dampak pada peluang pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas yang berada pada usia kerja untuk bisa secara bebas mendapatkan pekerjaan layak sesuai dengan pilihannya dan kemampuannya, baik pada pekerjaan secara formal atau melalui usaha sendiri, melalui ketentuan-ketentuan yang ada terkait pelatihan kejuruan, pekerja dan dunia kerja. Konvensi mengakui hak para penyandang disabilitas untuk memperoleh penghasilan melalui pekerjaan yang bisa mereka pilih atau terima secara bebas, berdasarkan pada prinsip peluang yang sama, perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif, dan ketentuan yang melindungi hak ini melalui legislasi, termasuk hak penyandang disabilitas untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Diskriminasi atas dasar disabilitas tidak diperbolehkan pada semua jenis pekerjaan, pekerja yang kemudian mengalami disabilitas ketika sedang bekerja di perusahaan mereka akan terlindung melalui beberapa Langkah-langkah mempertahankan pekerjaan. Dalam upaya melindungi, menghormati, memajukan, dan memenuhi hak-hak

penyandang disabilitas, pemerintah Provinsi Riau membutuhkan sebuah peraturan guna melindungi dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang memiliki peran yang cukup besar dan berpengaruh dalam melakukan implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang Disabilitas yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau memang harus melakukan identifikasi sasaran dan juga melakukan pertimbangan terlebih dahulu guna tercapainya tujuan kebijakan. Selain itu untuk keberhasilan implementasi kebijakan juga perlu menentukan ukuran- ukuran dasar dan sasaran-sasaran kebijakan.

#### b. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi suatu kebijakan sangat tergantung dari sumber- sumber yang tersedia, tanpa adanya sumber daya yang mendukung maka pelaksanaan kebijakan menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Berikut ini merupakan tinjauan penelitian yang dapat terkait sumber daya implementasi kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau No 18 Tahun 2013 dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sumber daya manusia dan sumber daya anggaran yang mendukung dalam pelaksanaan implementasi kebijakan. Dengan pelaksanaan ketersediaan sumber sumber daya yang berkompeten dan cukup akan berdampak pada keberhasilan implementasi yang dijalankan.

#### c. Karakteristik Organisasi Pelaksana

1. Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

Dukungan di antara anggota anggota legislatif dan eksekutif mampu membuat kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas ini di implementasikan, karena dalam mengimplementasikan peraturan butuh adanya

dukungan dari semua pihak tidak hanya dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, perusahaan, dan penyandang disabilitas. Dalam upaya untuk memberikan perhatian kepada para penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, pemerintah Provinsi Riau memberikan dukungan yang sangat kuat dengan adanya peraturan yang sudah dibuat tersebut.

d. Komunikasi antar Organisasi kegiatan-kegiatan Pelaksana.

Implementasi akan berjalan efektif bila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam kinerja kebijakan. Dengan begitu, sangat penting untuk memberi perhatian yang besar kepada kejelasan ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, ketepatan komunikasinya dengan para pelaksana, dan konsistensi atau keseringan atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan-tujuan yang dikomunikasikan dengan berbagai sumber informasi. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan tidak dapat dilaksanakan kecuali jika ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan itu dinyatakan dengan cukup jelas, sehingga para pelaksana dapat mengetahui apa yang diharapkan dari ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan itu. Komunikasi di dalam dan antara organisasi-organisasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit. Dalam meneruskan pesan-pesan ke bawah dalam suatu organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lainnya, para komunikator dapat menyimpangkan atau menyebarluaskannya, baik secara sengaja atau tidak sengaja.

e. Disposisi atau Sikap Para Pelaksana

Disposisi merupakan sikap dari pelaksana kebijakan dalam melakukan pendekatan mengenai pelaksana kebijakan publik, sehingga implementasi suatu kebijakan akan lebih efektif apabila para pelaksana yang melaksanakannya memiliki kemampuan dan mengetahui dengan benar apa yang akan dilakukan. Seperti yang akan dilakukan yang telah dipaparkan pada poin sebelumnya bahwasanya para pelaksana kebijakan akan melakukan baik apabila sesuai dengan kemampuan bidang tugasnya. Beberapa aktor pelaksana implementasi kebijakan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak telah ditujuk dan ditugaskan sesuai dengan bidang-bidang yang dijalani sesuai dengan Undang-Undang No 8 Tahun 2016. Bentuk disposisi kesungguhan pemerintah Provinsi Riau dalam menjalankan kebijakan tersebut bisa dilihat dari kesungguhan pemerintah adalah dengan membuat nota

pemeriksaan pelaksanaan kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Dalam hal ini pemerintah membuat nota untuk perusahaan perusahaan yang ada di kota Pekanbaru agar melaksanakan apa yang menjadi ketentuan di kebijakan tersebut.

f. Kondisi-Kondisi Ekonomi, Sosial, dan Politik.

Menurut Van Meter dan Van Horn berpendapat mengenai lingkungan ekonomi, sosial, dan politik yang mempengaruhi organisasi dimana implementasi dilaksanakan seperti bagaimana pentingnya isu kebijakan, apakah elite elite mendukung atau menentang implementasi, dan sejauh mana kelompok kelompok kepentingan swasta di mobilisasi untuk mendukung atau menentang kebijakan. keterangan yang telah di himpun dari informasi diatas diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber dapat diketahui bahwa dalam upaya memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas, Dinas Tenaga Kerja hanya melakukan Sosialisasi saja, tidak ada kontrak atau perjanjian yang jelas. Tidak adanya kontrak yang jelas mengakibatkan tidak adanya dorongan yang serius terhadap perusahaan untuk menerima pekerja penyandang disabilitas.

## **2. Faktor Penghambat Yang Mempengaruhi Implementasi Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru**

### **1. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru yang Belum Tersedia**

dapat dilihat saat ini dalam mewujudkan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi disabilitas pemerintah Kota Pekanbaru mengikuti acuan uu no 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Tidak ada tindak lanjut dari perda nomor 18 tahun 2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Padahal tujuan utama dari peraturan daerah adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan mewujudkan daerah yang mandiri dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mensosialisasikan ke perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kota Pekanbaru.

### **2. Pengawasan di Kota Pekanbaru.**

Faktor lain penghambat implementasi ini adalah faktor pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan undang- undang pada bidang ketenagakerjaan. Pengawasan merupakan hal yang penting untuk mencegah penyimpangan atau kendala dalam proses implementasi. Serta sangat

penting untuk bisa menegakan keadilan dan perlindungan hak bagi tenaga kerja disabilitas, namun pemerintah Kota Pekanbaru kewenangan untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tupoksi pemerintahan daerah provinsi. Disebutkan pemerintahan Kota Pekanbaru mempunyai kendala dalam melakukan pengawasan terhadap bagaimana agar perusahaan mempekerjakan disabilitas.

### **3. Lingkungan social**

Kondisi sosial merupakan bagaimana pandangan masyarakat luas dalam hal ini pihak swasta dan masyarakat mengenai disabilitas yang bekerja. Adanya anggapan dari swasta bahwa disabilitas tidak dapat bekerja secara maksimal menyebabkan terbatasnya lowongan yang mereka untuk disabilitas. Tidak hanya pihak swasta kondisi sosial masyarakat luas juga masih belum sepenuhnya terbuka untuk mempekerjakan disabilitas. kondisi sosial masyarakat Kota Pekanbaru yang masih memiliki mindset malu memiliki keluarga dengan disabilitas sehingga cenderung untuk menyembunyikannya, Sikap dan persepsi masyarakat terhadap penyandang disabilitas dapat mempengaruhi peluang mereka dalam memperoleh pekerjaan.

Dari hasil peneliti bahwa, setiap upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam implementasi kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas ini belum terlaksana secara maksimal ini terlihat ada beberapa kendala yang di alami dinas dalam melaksanakan kebijakan tersebut, salah satunya yaitu pelimpahan wewenang yang dilakukan dinas kepada antar satuan kerja perangkat daerah (SKPD) untuk memberikan pelatihan dan menyeleksi langsung pekerja penyandang disabilitas yang akan bekerja.

## **KESIMPULAN**

1. Implementasi Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru pada umumnya belum berjalan dengan baik dan maksimal, dilihat dari implementasi kebijakan menyangkut enam indikator menurut Van Meter dan Van Horn, yaitu :
  - a. Ukuran dan Tujuan. Dalam Implementasi kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru mampu diidentifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dalam mengikuti Peraturan Daerah Provinsi



Riau Nomor 18 tahun 2013 ini Dinas Tenaga kerja melaksanakan implementasi kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru menggunakan Undang- Undang no 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas sebagai pedoman atau acuan berjalannya kebijakan ini, dikarenakan belum adanya Peraturan Daerah yang khusus berlaku untuk kota Pekanbaru, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bekerja sama dengan dinas tenaga kerja Provinsi Riau untuk mensosialisasikan Peraturan Daerah Propinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mensosialisasikan ke perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kota Pekanbaru.

- b. Sumber Daya. Sumber daya yang dimiliki Dinas dalam menjalankan kebijakan dari segi sumber daya manusia belum memadai dari segi jumlah. Sumber daya anggaran dirasa cukup karena melihat dari sistem pembayaran operasional pegawai berdasarkan kinerja yang dilakukan.
- c. Karakteristik Badan Pelaksana. Dalam menjalankan kebijakan karakteristik badan pelaksana belum mempunyai hubungan baik. Hal ini bisa dilihat bahwasanya belum adanya support di semua elemen dalam menjalankan implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru seperti kurangnya Kerjasama antar kelembagaan.
- d. Komunikasi Antar Organisasi. Komunikasi yang dijalankan antara Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dengan organisasi dalam melaksanakan kegiatan implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 tahun 2013 Tentang penyandang disabilitas belum berjalan dengan baik dengan perusahaan maupun masyarakat penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat setelah melaksanakan pengawasan tidak ada tindakan yang lebih lanjut dari kebijakan yang telah dibuat.
- e. Disposisi. Dalam hal ini sikap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan implementasi kebijakan sudah berjalan baik. Hal ini bias dilihat adanya unsur tanggapan penerimaan perusahaan terhadap penerimaan pegawai penyandang Disabilitas.
- f. Lingkungan Ekonomi, sosial dan politik. Dalam hal lingkungan ekonomi, sosial dan politik belum mempengaruhi badan badan pelaksana dalam ikut andil melaksanakan implementasi kebijakan.

2. Faktor yang mempengaruhi implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru yaitu : Peraturan Daerah Kota Pekanbaru yang belum tersedia, Pengawasan pemeriksaan pembinaan untuk perusahaan yang mempekerjakan disabilitas belum dilakukan, Kondisi Lingkungan Sosial dalam hal ini Dinas belum mampu melaksanakan kebijakan kesamaan kesempatan kerja dikarenakan belum mampu menyiapkan angkatan kerja penyandang disabilitas serta pihak hak swasta dan masyarakat yang belum terbuka untuk mempekerjakan disabilitas dan masing dianggap masalah sosial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- AG, Subarsono. 2005. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Alamsyah, Kamal. (2016). "Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi." Bandung: Media Citra.
- Budi, Winarno. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Desiningrum, Dinie Ratri. (2017). "Psikologi anak berkebutuhan khusus." Yogyakarta : Psikosain
- Dwijowijoto. 2004. Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi, Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Grindle, Merilee S. 1980. Political and Policy Implementation in The Third World. New Jersey: Prince University Press
- Herabudin. (2016). Studi Kebijakan Pemerintah dari Filosofi ke Implementasi. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Hiplunudin, A. (2017). Kebijakan, birokrasi, dan pelayanan publik : tinjauan kritis ilmu administrasi negara Yogyakarta : Calpulis.
- Indiahono, Dwiyanto. (2009). Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis. Yogyakarta: Gava Media
- Kumorotomo (1996), Etika Administrasi Negara, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nugroho, R. (2004). Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. Jakarta: PT Gramedia.
- Nugroho, R. (2012). Public Policy. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. Soenarko. (2000), Public Policy: Basic Understanding and Analysis of Government Policy, Airlangga University Press, Surabaya.
- Syafiie, I. K. (2006). Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: PT Rineka Cipta. Wahab, S. A. (2012). ANALISIS KEBIJAKAN: Dari Formulasi ke Penyusunan . Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. (2007). Analisis Kebijakan Publik, Teori dan Proses, Yogyakarta, Media Presindo

### **Jurnal**

- Arrista, Trimaya. (2016) "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." *Jurnal Legislasi Indonesia* 13 (2016): 401-410.
- Audiyah, Nailatul Muinah, Fadillah Putra, and Wike Wike. "Grounded Theory for Implementation of Labor Policy Women Disability Research." *IJDS: INDONESIAN JOURNAL OF DISABILITY STUDIES* 6, no. 2 (2019): 163-168.
- Juantin, Risqi, and Argo Pambudi. "ASPEK TENAGA KERJA DISABILITAS DALAM KEBIJAKAN PERDA DIY NOMOR 4 TAHUN 2012 DI KOTA YOGYAKARTA." *Adinegara* 7, no. 2 (2018): 132-144.
- Longhi, S. N. (2012). *Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination*. Southern Economic.
- Muhammad Noval Putranto. (2020). *Tinjauan Operasional Bagian General Affair Pada Pt . Kamadaja Logistics*. 1–64. [http://repository.stei.ac.id/932/3/Bab II Kajian Pustaka.pdf](http://repository.stei.ac.id/932/3/Bab%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf)
- Putri, Anggi, and Jl Margonda Raya. "Disabilitas Dan Partisipasi Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018." *Jurnal Ketenagakerjaan* (2019).
- Ratna, Dessy Grestika, and Kismartini Kismartini. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas)." *Journal of Public Policy and Management Review* 7, no. 2 (2018): 177-196.
- Rijali, Ahmad. "Analisis data kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no.33 (2019): 81-95.
- Widhawati, Monica Kristiani, Meilanny Budiarti Santoso, and Nurliana Cipta Apsari. "Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik." *Empati: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* (2020).