

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KUOTA PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

Maftuchatur Rohmah, Dyah Lituhayu, Endang Larasati Setianingsih

**Departemen Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro**

Jl. Dr. Antonius Suroyo, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faks (024) 7465405

Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## ABSTRAK

Penyandang disabilitas memiliki ruang dan hak pekerjaan, salah satunya hak bekerja di instansi pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di pemerintah daerah Kebumen berdasarkan Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 serta mengidentifikasi faktor penghambat dan pendorong mengacu pada teori implementasi Van Meter Van Horn. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan menggunakan alat bantu analisis *software* atlas ti. Hasil penelitian bahwa implementasi kebijakan kuota pekerja disabilitas di pemerintah daerah Kebumen belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. BKPSDM telah mengalokasikan kuota formasi khusus disabilitas pada penerimaan CPNS, tetapi formasi tersebut belum sepenuhnya mengakomodasi kuota 2% untuk penyandang disabilitas. Penyediaan pemenuhan hak pegawai hanya berupa ramp dan kursi roda, tidak ada toilet khusus disabilitas dan alat pendukung kerja. Faktor penghambatnya yaitu peraturan bupati yang belum terbentuk, kurangnya sumber daya, adanya sistem birokrasi *top down*, perbedaan persepsi pelaksana, dan sikap pelaksana yang kurang tanggap. Faktor pendukung yaitu komitmen pelaksana serta lingkungan sosial dan politik. Rekomendasi peneliti yaitu Dinas Sosial perlu mengembangkan mekanisme kerja berupa pembagian tugas kepada staf dan penetapan prioritas penanganan masalah agar peraturan bupati sebagai pelaksanaan Perda No 9 Tahun 2020 dapat segera diselesaikan.

Kata kunci: implementasi kebijakan, penyandang disabilitas, hak bekerja

## ABSTRACT

*Persons with disabilities have space and work rights, which is the right to work in local government agencies. This study aims to analyze the implementation of the quota policy for disabilities to work in local government based on the Regional Regulation of Kebumen No 9 of 2020 and identify the inhibiting factors referring to Van Meter Van Horn implementation theory. The study used a qualitative descriptive approach and uses an analysis tool atlas ti software. The results show that the implementation hasn't been fully implemented properly. BKPSDM has allocated a special disabilities formation quota for CPNS, but not fully accommodated the 2% quota for disabilities. Fullfilment of employee rights is only ramps and wheelchairs, there are no special toilets and work support tools. The inhibiting factors are the unformed regent regulation, lack of resources, top down bureaucratic system, differences in perceptions, and the attitude of implementers who are less responsive. Supporting factors are the commitment of implementers and the social political environment. The recommendation is Dinas Sosial needs to develop work mechanism which distribution of tasks to staff and setting priorities for handling problems, so the regent regulations can be completed immediately.*

*Keywords: policy implementation, disabilities, work rights*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia secara lahiriah memiliki hak atas dirinya yang disebut Hak Asasi Manusia (HAM). HAM memiliki sifat universal yang berarti berlaku untuk semua orang serta tidak memandang fisik maupun ras (Juniati, 2021). Sifat HAM yang universal ini juga berlaku untuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas perlu untuk dilindungi hak-haknya termasuk kesamaan hak untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah berupaya mendorong agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi lebih tinggi lagi sebagai pekerja di sektor formal melalui pedoman pemerintah yaitu UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pedoman ini mengatur bahwa pemerintah pusat pemerintah daerah dan BUMN wajib memiliki pegawai disabilitas sebanyak 2% dari total pegawai.

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu kabupaten yang memiliki penduduk disabilitas dengan jumlah terbanyak ketujuh di Jawa Tengah yaitu berjumlah 7.053 jiwa. Berdasarkan jumlah tersebut, Kabupaten Kebumen memiliki tekad mewujudkan kabupaten inklusi, melalui website *kebumenkab.go.id* telah dilaksanakan pendeklarasian pada 6 Desember 2019 sebagai komitmen mewujudkan kabupaten inklusi. Kemudian

dikutip dari *kebumen.sorot.co*, Bupati Kebumen H Yazid Mahfudz memberi dorongan kepada perangkat daerah agar merekrut pegawai disabilitas.

Berdasarkan data dari Bappeda Kebumen, penyandang disabilitas berusia produktif di Kabupaten Kebumen berjumlah 2.705 jiwa. Penduduk disabilitas usia produktif ini memiliki hak untuk berpartisipasi dalam rekrutmen pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun perusahaan swasta. Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen No 9 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, terdapat kebijakan kuota yang harus diberikan kepada disabilitas agar dapat bekerja di instansi pemerintah. Data jenis pekerjaan penyandang disabilitas di Kebumen tersaji dalam tabel berikut.

**Tabel 1.1 Kelompok Pekerjaan Disabilitas di Kabupaten Kebumen 2020**

No	Status Pekerjaan	Jml
1	Berusaha sendiri	793
2	Berusaha Dibantu Buruh Tak Tetap	335
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar	44
4	Buruh/Karyawan/Pegawai Swasta	427
5	PNS/TNI/POLRI/BUMN/BUMD/Anggota Legislatif	1
6	Pekerja Bebas Pertanian	340
7	Pekerja Bebas Non Pertanian	424
8	Pekerja Bebas Non Pertanian	341
	<b>Total</b>	<b>2705</b>

Sumber: (Satu Data Kebumen, 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jenis pekerjaan penyandang disabilitas di Kabupaten Kebumen. Jenis pekerjaan yang mendominasi yaitu berusaha sendiri dengan total 793 penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan formal yaitu buruh/karyawan/pegawai dan PNS/ TNI /POLRI /BUMD/ anggota legislatif berjumlah 428 orang. Pada jenis pekerjaan PNS/ TNI/ POLRI/ BUMD, penyandang disabilitas yang bekerja memiliki jumlah paling sedikit yaitu berjumlah satu orang.

Pemerintah Kabupaten Kebumen berupaya memberikan kuota bagi penyandang disabilitas agar dapat bekerja di instansi pemerintah. BKPSDM sebagai badan kepegawaian daerah Kebumen telah membuka penerimaan ASN tahun 2021 yang di dalamnya terdapat formasi khusus penyandang disabilitas pada formasi CPNS. Jumlah formasi yang dibuka yaitu dua formasi khusus penyandang disabilitas dari total kebutuhan formasi ASN sebanyak 2503 formasi. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan adanya permasalahan dalam proses rekrutmen bahwa kuota formasi khusus penyandang disabilitas belum memenuhi dikarenakan tidak dibuka secara menyeluruh.

Permasalahan lainnya yaitu mengenai perangkat daerah yang telah merekrut disabilitas sebagai pegawainya. Anis Mahaaroh (2021) dalam

penelitiannya menjelaskan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Kebumen telah memiliki pegawai kontrak penyandang disabilitas dengan jenis tuna rungu. Permasalahan yang terjadi adalah bahwa hanya terdapat satu perangkat daerah di Kebumen yang telah merekrut penyandang disabilitas. Hal ini didukung dengan hasil observasi pra penelitian yaitu terdapat dua pegawai penyandang disabilitas di Dinas Sosial Kebumen. Data perangkat daerah yang memiliki pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Kebumen sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pegawai Disabilitas di Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen**

No	Instansi	Pegawai Disabilitas
1	Dinas Kearsipan	0
2	DISPERKIMHUB	0
3	DISDUKCAPIL	0
4	Dinas Pendidikan	0
5	Dinas Kesehatan	0
6	Dinas Pariwisata	0
7	Dinas Pertanian	0
8	Disperindagkop UKM	0
9	Dinas Lingkungan Hidup	0
10	Dinas PMD	0
11	Dinsos P3A	2
12	DPMPTSP	0
13	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	0
14	Dinas Tenaga Kerja	0
15	Dinas Komunikasi dan Informatika	0

Sumber: Mahaaroh, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hanya terdapat satu

dinas yang telah memiliki pegawai penyandang disabilitas yaitu Dinas Sosial. Hal ini menunjukkan adanya masalah bahwa perangkat daerah di Kebumen belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Padahal, aturan untuk mempekerjakan disabilitas sudah tertuang dalam Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 Pasal 15 ayat (1) bahwa pemerintah daerah dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit dua persen penyandang disabilitas dari keseluruhan pegawai yang ada.

Peningkatan pemenuhan hak dalam bekerja serta akomodasi dan fasilitas ramah disabilitas juga masih terdapat permasalahan. Seperti dikutip dari *koranbernas.id*, masih terdapat kantor pemerintah di Kabupaten Kebumen yang belum ramah disabilitas yaitu belum ada akses jalan bagi pengguna kursi roda. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan kutipan dari *kebumenupdate.com*, juga terdapat permasalahan di gedung pemerintah berupa jalur pengganti anak tangga (ramp) sebagai jalur khusus penyandang disabilitas memiliki tekstur yang cukup licin dikarenakan lantainya berbahan dasar keramik.

Pada hasil riset terdahulu, Utami Dewi (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kebijakan kuota satu persen bagi penyandang disabilitas mengalami hambatan dalam penegekan

regulasi. Hambatan tersebut berupa rendahnya kesadaran pemerintah dan swasta untuk merekrut disabilitas, partisipasi penyandang disabilitas yang masih kurang, serta materi pelatihan bagi penyandang disabilitas yang kurang mengikuti perkembangan zaman. Selain itu, Susiana dan Wardah (2019) menemukan bahwa terdapat tantangan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk bekerja di BUMN yaitu adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas, hanya satu BUMN yang memiliki karyawan disabilitas, dan kesenjangan persyaratan penerimaan pegawai disabilitas.

Masrudi Muchar (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya masalah dalam penerimaan CPNS bagi penyandang disabilitas. Permasalahannya antara lain SDM yang belum siap, aksesibilitas, dan infrastruktur yang belum ramah disabilitas. Hasil penelitian ini memberikan evaluasi mengenai kebijakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak seperti yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang belum dilaksanakan pada proses rekrutmen CPNS. Rekomendasi berupa perlunya koordinasi intensif berbagai pihak terkait rekrutmen, sosialisasi dan advokasi, penyusunan *database* PNS penyandang disabilitas, kewajiban tiap perangkat daerah untuk mengusulkan formasi penyandang

disabilitas, penyusunan SOP, serta menempatkan SDM yang kompeten.

Berdasarkan adanya permasalahan pada proses pelaksanaan kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah Kebumen, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kebumen serta mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung implementasi menggunakan teori implementasi Van Meter dan Van Horn.

## **B. Kerangka Teori**

### **Administrasi Publik**

Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2014), Administrasi Publik merupakan proses mengorganisir serta mengkoordinasikan sumber daya dan personel publik untuk memformulasi, mengimplementasi, dan mengelola (manage) keputusan dalam kebijakan publik. Administrasi publik memiliki bidang kajian yang telah berubah dari persoalan politik dan administrasi menjadi mencakup hal-hal penting dalam kehidupan kemasyarakatan meliputi isu-isu yang muncul di masyarakat dan timbulnya permasalahan di masyarakat. Dengan adanya isu permasalahan di masyarakat ini, administrasi publik hadir untuk memformulasikannya menjadi rumusan kebijakan dan

mengimplementasikan kebijakan tersebut ke dalam program atau kegiatan sehari-hari dengan tujuan mengatasi permasalahan di masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan kebijakan yang telah ditentukan. Tujuan kebijakan yang disusun berkaitan dengan penyelesaian permasalahan yang ada di masyarakat atau masalah publik.

### **Kebijakan Publik**

Kebijakan (*policy*) merupakan alternatif untuk memilih dan menunjukkan pilihan dalam kehidupan suatu organisasi pemerintah atau organisasi privat. Kebijakan dalam hal ini harus bebas konotasi politik karena sering dimaknai adanya keberpihakan atau kepentingan yang terpengaruhi pihak tertentu. Sehingga, kebijakan merupakan hasil keputusan bersama yang melihat kepentingan seluruh masyarakat. Sedangkan kebijakan publik (*public policy*) ialah sebuah rangkaian pilihan keputusan-keputusan yang diambil ataupun tidak diambil oleh badan dan pejabat pemerintah sebagai pengambil keputusan kebijakan. Selain mencakup mengenai keputusan pemerintah, kebijakan publik juga melihat bagaimana

arah perilaku pemerintah terhadap kebijakan itu (Anggara, 2018, hal. 14).

Kebijakan publik memiliki tiga prinsip yang dikemukakan oleh Nugroho, 2004 yaitu formulasi kebijakan (cara merumuskan kebijakan), implementasi kebijakan publik, dan evaluasi kebijakan publik. Said Zainal Abidin (2004) menjelaskan bahwa kebijakan memiliki tiga tingkatan yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman dan petunjuk pelaksanaan yang mencakup seluruh wilayah atau instansi yang bersangkutan.
2. Kebijakan pelaksanaan, merupakan penjabaran dari kebijakan umum.
3. Kebijakan teknis, merupakan kebijakan operasional di bawah kebijakan pelaksanaan.

### **Implementasi Kebijakan**

Implementasi yaitu aktivitas menggunakan sarana dan prasarana untuk memperoleh hasil. Implementasi kebijakan berarti melaksanakan kebijakan publik yang sudah diformulasikan dan penyetujuan dengan menggunakan sarana prasarana yang tersedia guna mencapai tujuan (Tachjan, 2006, hal. 24).

Van meter dan Van Horn mengemukakan model implementasi yang terdiri dari enam variabel penentu

keberhasilan kebijakan. Variabel tersebut antara lain:

- a. Standar dan sasaran kebijakan, meliputi rincian mengenai sasaran kebijakan yang ingin dicapai melalui kebijakan. Kemudian standar apa yang harus dicapai untuk mengukur pencapaian dari kebijakan tersebut.
- b. Sumber daya, mengenai sumber daya dibutuhkan meliputi anggaran yang dapat menunjang keberhasilan implementasi.
- c. Karakteristik organisasi pelaksana, meliputi kompetensi dan ukuran agen pelaksana, tingkat kontrol hierarkis pada unit paling bawah pada saat implementasi.
- d. Komunikasi antar organisasi, meliputi intensitas komunikasi antar organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- e. Sikap para pelaksana, meliputi pengetahuan dan pemahaman isi serta tujuan kebijakan, sikap terhadap kebijakan, dan intensitas sikap.
- f. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, meliputi dukungan sumber daya ekonomi, bagaimana kebijakan mampu mempengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat, dan bagaimana tanggapan para politisi terhadap kebijakan. Bagaimana pula dukungan dari para elite terhadap kebijakan yang telah dirumuskan.

### C. Metode

Penelitian ini merupakan tipe deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Fokus pada penelitian ini yaitu mengenai implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kebumen. Lokasi penelitian berdasarkan fokus tersebut yaitu Kabupaten Kebumen. Subjek atau informan penelitian ini yaitu: (1) Kepala BKPSDM Kabupaten Kebumen. (2) Kepala Dinas Sosial P3A Kabupaten Kebumen. (3) Kepala Dispermades Kebumen. (4) Analis Perencanaan SDM Aparatur, BKPSDM Kabupaten Kebumen. (5) Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial P3A Kabupaten Kebumen. (6) Sub Koordinator Bidang Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial P3A Kabupaten Kebumen. (7) Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. (8) Pegawai Penyandang Disabilitas.

Setelah data penelitian terkumpul, peneliti melakukan analisis dan interpretasi data menggunakan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti juga menggunakan alat bantu analisis data yaitu berupa *software* atlas ti.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kabupaten Kebumen ditinjau dari tiga aspek yang berpedoman pada Pasal 13, Pasal 14 ayat (4), dan Pasal 15 ayat (1) Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 yaitu proses rekrutmen, pemberian perlindungan dan pemenuhan hak, dan penyediaan informasi lapangan pekerjaan. Kemudian, mengacu pada teori implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn.

#### **Implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kabupaten Kebumen**

##### 1. Proses Rekrutmen Pegawai Penyandang Disabilitas

Pemerintah daerah berkewajiban menjamin proses rekrutmen bagi penyandang disabilitas agar dapat mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dalam menyusun formasi ASN penyandang disabilitas dilaksanakan oleh BKPSDM Kebumen. Mekanismenya berawal dari Bidang Administrasi Kepegawaian BKPSDM menyusun kebutuhan formasi pegawai ASN. Kemudian, formasi yang telah disusun tersebut diusulkan kepada Kementerian PAN-RB. Kementerian

PAN-RB menetapkan jumlah formasi berdasarkan usulan dengan mempertimbangkan kemampuan anggaran daerah. Mengacu arahan kementerian, formasi khusus disabilitas dialokasikan pada formasi CPNS dihitung sebanyak 2% dari total formasi CPNS. Pada jenis ASN PPPK tidak dialokasikan formasi khusus disabilitas, namun penyandang disabilitas tetap dapat mendaftarkan diri sebagai ASN pada formasi umum dengan menyertakan surat keterangan disabilitas. Penempatan formasi khusus disabilitas ditempatkan pada jabatan yang memiliki formasi lebih satu dengan tujuan agar tidak terjadi kekosongan pendaftar. BKPSDM melakukan sosialisasi dan koordinasi informal dengan instansi lain terkait penempatan formasi khusus penyandang disabilitas. Berdasarkan penelitian, ditemukan adanya perbedaan persepsi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Kebijakan kuota 2% bagi penyandang disabilitas sesuai amanat Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 yaitu diwajibkan bagi setiap perangkat daerah. Akan tetapi, berdasarkan arahan pusat bahwa kuota tersebut hanya dibuka tiap rekrutmen ASN pada formasi CPNS.

Pada jenis pegawai non ASN, perangkat daerah Kabupaten Kebumen dalam rekrutmennya didasarkan pada usulan tiap-tiap instansi. Kemudian, BKPSDM sebagai badan kepegawaian

daerah memperhitungkan kebutuhan formasi dan melakukan koordinasi dengan tim anggaran pemerintah daerah untuk melihat kemampuan anggaran. BKPSDM mendorong agar perangkat daerah merekrut penyandang disabilitas sebagai pegawai dengan sosialisasi.

Publikasi penerimaan pegawai penyandang disabilitas dilaksanakan menggunakan media sosial serta media cetak yang ditempel pada papan pengumuman dinas. Pada penerimaan ASN, penyandang disabilitas mendapatkan tambahan nilai sebanyak 10% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis. Ketentuan tersebut diperuntukkan bagi pelamar penyandang disabilitas di formasi umum maupun formasi khusus. Selain itu, pada seleksi non ASN atau tenaga kontrak P2K juga terdapat penambahan poin bagi yang memiliki pengalaman kerja. Seleksi non ASN penyandang disabilitas juga dilaksanakan oleh BKPSDM dengan menggandeng pihak penyelenggara seleksi yang sudah terakreditasi.

## 2. Pemberian Pelindungan dan Pemenuhan Hak Kerja

Akomodasi dan fasilitas kerja menjadi salah satu aspek dalam pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Perda No 9 Tahun 2020 Pasal 13 menyebutkan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak untuk



memperoleh akomodasi yang layak, mendapatkan program kembali bekerja, dan penempatan kerja yang adil dan proporsional tanpa diskriminasi. Tujuan pemberian akomodasi dan fasilitas kerja adalah untuk menjamin pelaksanaan hak asasi manusia untuk disabilitas berdasarkan kesetaraan. Pemberian akomodasi tersebut disesuaikan dengan jenis dan tingkat kedisabilitasan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, bangunan berupa gedung pemerintahan di Kabupaten Kebumen saat ini sudah digencarkan ramah disabilitas. Sebagai contoh, sudah tersedia ramp atau jalur khusus disabilitas untuk memudahkan mobilisasi penyandang disabilitas.

**Gambar 2.1 Fasilitas Ramp/Bidang Miring di Gedung Pemerintah Kebumen**



Sumber: Observasi Peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 2.1 menunjukkan adanya fasilitas bidang miring untuk jalur khusus penyandang disabilitas di gedung pemerintah seperti Dinas Sosial Kebumen, BKPSDM Kebumen, Disnaker Kebumen, dan Dispermades Kebumen. Akan tetapi, hasil

penelitian menunjukkan bahwa fasilitas lain untuk memudahkan aksesibilitas bagi pegawai penyandang disabilitas seperti toilet khusus penyandang disabilitas tidak disediakan pada gedung pemerintah. Terutama di Dinas Sosial yang memiliki dua pegawai penyandang disabilitas, sarana penunjang toilet khusus penyandang disabilitas belum disediakan. Ditambah lagi, pegawai penyandang disabilitas di Dinsos P3A juga tidak diberikan alat bantu penunjang kerja khusus pegawai. Bantuan alat penunjang hanya diberikan melalui pengadaan umum bagi penyandang disabilitas di Kebumen.

Program kembali bekerja bagi pegawai penyandang disabilitas juga wajib diberikan kepada penyandang disabilitas. Sesuai ketentuan Pasal 13 huruf (d) dan (e) bahwa penyandang disabilitas berhak untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas dan mendapatkan program kembali kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai disabilitas meskipun berstatus kontrak tetap dapat kembali kerja yaitu dilaksanakan evaluasi untuk menilai kerja dan seleksi ulang. Terdapat kemudahan berupa penambahan poin bagi pelamar penyandang disabilitas yang telah memiliki pengalaman bekerja membuat pegawai penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk kembali kerja. Tak hanya itu, pegawai yang mengalami

kecelakaan kerja juga memiliki hak yang sama untuk tetap bekerja.

Pemerintah daerah yang mempekerjakan disabilitas juga wajib memberikan penempatan kerja yang adil dan proporsional. Pegawai disabilitas dalam bekerja berhak untuk ditempatkan pada bidang pekerjaan yang proporsional sesuai dengan derajat dan tingkat kedisabilitasan agar tidak terjadi diskriminasi. Selain itu, beban kerja yang diberikan kepada pegawai disabilitas perlu untuk disesuaikan. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai penyandang disabilitas di instansi pemerintah daerah Kebumen sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Daftar Pegawai Penyandang Disabilitas di Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen**

<b>Nama Pegawai dan Jenis Disabilitas</b>	<b>Jabatan Pekerjaan</b>	<b>Status Kepegawaian</b>
Heni Wahyuningsih - Disabilitas Fisik (Tuna Daksa)	Staf Administrasi Bidang Rehabilitasi Sosial – Dinsos P3A Kebumen	Pegawai non ASN P2K
Muadzani Fajar Nur Febriyanto - Disabilitas Sensorik (Tuna Rungu Wicara)	Staf Administrasi Bidang Rehabilitasi Sosial – Dinsos P3A Kebumen	Pegawai non ASN P2K
Pungki Susanti - Disabilitas Sensorik (Tuna Wicara)	Penggerak Swadaya Masyarakat Bidang Penataan,	PNS

	Pembangunan dan Kerjasama Desa – Dispermades Kebumen	
--	--	--

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan data mengenai profil pegawai penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kabupaten Kebumen. Terdapat satu pegawai penyandang disabilitas yang berstatus ASN dan dua pegawai penyandang disabilitas berstatus non ASN. Jenis disabilitas yang dimiliki oleh pegawai yaitu tuna daksa, tuna rungu wicara, dan tuna wicara. Pegawai penyandang disabilitas tersebut ditempatkan pada bagian administrasi. Penempatan ini disesuaikan dengan tingkat dan derajat kedisabilitasan. Bidang administrasi yang diberikan pada pegawai penyandang disabilitas tidak membutuhkan mobilitas yang tinggi. Selain itu, bidang pekerjaan ini bukan merupakan bidang pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik tertentu, sehingga masih memungkinkan bagi disabilitas tuna daksa, tuna wicara, dan tuna rungu wicara dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, beban bekerja yang diberikan kepada penyandang disabilitas juga disesuaikan berdasarkan kemampuan dan tidak ada paksaan. Terbukti bahwa Bapak Fajar

yang memiliki jenis disabilitas tuna rungu wicara meskipun mempunyai hambatan dalam komunikasi, tetapi memiliki kemampuan lain yaitu mengendarai kendaraan roda empat, sehingga kemampuannya tersebut dapat membantu pekerjaan yang lainnya. Selain itu, faktor lingkungan sosial dari rekan kerja juga mendukung keberadaan pegawai penyandang disabilitas. Tidak ada perbedaan dari lingkungan sekitar antara pegawai penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas. Hal ini membuat pegawai pun menjadi nyaman dalam bekerja karena dukungan dari rekan kerja, sehingga mendorong dalam penempatan kerja yang proporsional.

### 3. Penyediaan Informasi Rekrutmen Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Pemberian hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas salah satunya dengan menjamin tersebarnya informasi lapangan kerja kepada penyandang disabilitas. Berdasarkan kebijakan yang termuat dalam Perda Kab Kebumen No 9 Th 2020 Pasal 14 ayat (4) disebutkan bahwa perangkat daerah di bidang ketenagakerjaan menyediakan informasi yang menjamin tersebarnya informasi mengenai lapangan kerja dan potensi tenaga kerja disabilitas kepada pemerintah, masyarakat, perusahaan dan/atau penyedia lapangan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah Kebumen telah melakukan upaya pemberian ketersediaan informasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kebumen. Pembentukan ULD ini diresmikan oleh Bupati Kebumen pada tanggal 14 Februari 2023 dan diluncurkan bersamaan dengan kegiatan *Hybrid Job Fair 2023*.

Dinas Tenaga Kerja Kebumen berkoordinasi dengan Dinas Sosial Kebumen dalam pembentukan ULD ini. Dinas Sosial bertanggungjawab dalam hal penyediaan data penyandang disabilitas dan Dinas Tenaga Kerja bertanggungjawab menyediakan ruang pelayanan dan SDM pelayanan ULD.

### **Gambar 2.2 Unit Layanan Disabilitas Dinas Tenaga Kerja Kebumen**



Sumber: Observasi Peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 2.2 menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kebumen telah menyediakan sarana prasarana ULD Ketenagakerjaan berupa ruang pelayanan khusus. Di dalamnya,

terdapat ruang tunggu pelayanan dan meja khusus untuk melayani penyandang disabilitas yang membutuhkan lowongan pekerjaan. Sarana prasarana ruang pelayanan ULD tersedia kursi roda dan jalur khusus disabilitas yaitu bidang landai untuk memudahkan akses bagi penyandang disabilitas. Sumber daya staf pelayanan dikerahkan dari bidang AK1, akan tetapi staf tersebut belum memiliki kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas. Menyikapi hal tersebut pihak Disnaker akan mengadakan penyediaan JBI (Juru Bahasa Isyarat) agar mempermudah pelayanan kepada penyandang disabilitas. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kebumen juga telah melakukan penyusunan anggaran sub-sub kegiatan yang diperuntukkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan perluasan akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Beberapa rencana kegiatan yang akan dilaksanakan sejalan dengan dibentuknya ULD yaitu sosialisasi kepada perusahaan dan organisasi di lingkungan pemerintah daerah untuk menyediakan kuota bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerjaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan-pelatihan yang ramah bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan *skill* dan keterampilan agar dapat bersaing dalam ketenagakerjaan.

## **Faktor Penghambat dan Pendukung**

### **1. Faktor Penghambat**

#### **a. Standar dan sasaran kebijakan**

Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kabupaten Kebumen yaitu belum memiliki standar operasional untuk pelaksanaannya. Kebijakan 2% yang tertuang dalam Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 memerlukan penjabaran untuk melaksanakan kebijakan berupa peraturan bupati. Dinas Sosial sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam pembentukan perbup, telah melaksanakan penyusunan rancangan dan diajukan ke sekretariat daerah. Akan tetapi, perkembangannya terhambat akibat belum dilaksanakannya proses *focus group discussion* (FGD) yang disebabkan adanya faktor birokrasi berupa perubahan SOTK dinas dan pergantian kepala bidang. Selain itu, adanya perbedaan persepsi oleh BKPSDM dengan pemerintah pusat menyebabkan pelaksanaan kebijakan tidak sesuai dengan pedoman perda. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan kebijakan menjadi terhambat.

#### **b. Sumber daya**

Faktor sumber daya juga menghambat dalam implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah Kebumen. Mengenai sumber daya manusia, Dinas

Sosial dalam pembentukan perbup belum mengerahkan staff dikarenakan ketersediaan staf dialihkan untuk penanganan permasalahan lain. Petugas pelayanan pada ULD Bidang Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kebumen juga belum memiliki kompetensi untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.

Mengenai sumber daya anggaran, Dinas Sosial dalam pembentukan peraturan bupati mengalami kendala finansial yaitu anggaran untuk pelaksanaan *focus group discussion* (FGD) belum tersedia. Selain itu, ketersediaan fasilitas berupa sarana prasarana penunjang bagi pegawai penyandang disabilitas belum tersedia sepenuhnya. Meskipun telah tersedia ramp atau bidang landai dan kursi roda untuk memudahkan aksesibilitas penyandang disabilitas, tetapi fasilitas toilet penyandang disabilitas dan alat bantu kerja belum tersedia. Hal tersebutlah yang menyebabkan terkendalanya implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah Kebumen.

#### c. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Karakteristik organisasi pelaksana dalam implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas menjadi faktor yang menghambat. Adanya sistem *top down* mengharuskan badan

kepegawaian daerah atau BKPSDM Kebumen mengikuti arahan pemerintah pusat, sehingga menyebabkan perbedaan persepsi dalam pelaksanaan kebijakan. Perbedaan persepsi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang terjadi yaitu sesuai amanat Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020 seharusnya kuota 2% diwajibkan bagi setiap perangkat daerah untuk merekrut disabilitas. Akan tetapi, berdasarkan arahan pusat bahwa kuota tersebut hanya dibuka tiap rekrutmen ASN pada formasi CPNS.

Dinas Sosial juga mengalami kendala pada sistem birokrasi. Dalam membentuk perbup, Dinas Sosial Kebumen terkendala oleh perubahan birokrasi yaitu adanya penyesuaian struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) dinas serta adanya pergantian kepala bidang. Di sisi lain, Dinas Tenaga Kerja telah berkomitmen memberikan perluasan informasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dengan membentuk ULD dan mendalami tugas-tugasnya.

#### d. Sikap Pelaksana

Sikap pelaksana Dinsos P3A yang memiliki prioritas / penanganan permasalahan lain menyebabkan penyusunan prosedur operasional perbup menjadi terhambat. Selain itu, pihaknya kurang tanggap dalam memfasilitasi

akomodasi dan fasilitas alat bantu kerja bagi pegawai penyandang disabilitas.

#### e. Komunikasi Antar Organisasi

Secara umum, komunikasi antar organisasi menjadi faktor yang menghambat dalam implementasi. Sosialisasi untuk merekrut penyandang disabilitas sebagai pegawai telah dilaksanakan oleh BKPSDM kepada perangkat daerah yang ada di Kebumen. Akan tetapi, intensitas sosialisasi masih belum sepenuhnya mendukung dalam mewajibkan tiap perangkat daerah merekrut penyandang disabilitas. Pentingnya komunikasi yang intens untuk mewajibkan perekrutan pegawai penyandang disabilitas di tiap-tiap perangkat daerah. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong dalam rekrutmen pegawai disabilitas di pemerintah daerah Kebumen. Meskipun begitu, terdapat koordinasi antara Disnaker dan Dinsos dalam pembentukan ULD sebagai penyedia informasi rekrutmen pekerjaan.

## 2. Faktor Pendukung

### a. Sikap Pelaksana

BKPSDM memiliki sikap menerima kebijakan kuota 2% penyandang disabilitas dibuktikan dengan pengalokasian formasi khusus disabilitas pada penerimaan ASN dalam formasi

CPNS. Pelaksana lain yaitu Disnaker memiliki sikap memahami dan menerima dalam melaksanakan kebijakan dengan pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan dibuktikan dengan sudah tersusunnya anggaran kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas ULD.

### b. Lingkungan Sosial, Politik, dan Ekonomi

Kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan. Keadaan lingkungan sosial dalam pelaksanaan kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di pemerintah daerah Kabupaten Kebumen menjadi pendorong pelaksanaan. Hal ini terlihat dari aspek sosial bahwa pegawai penyandang disabilitas yang telah bekerja di instansi pemerintah daerah mendapat dukungan dari lingkungan sosial tempat bekerja. Tidak ada pembedaan, rekan kerja suportif, dan mendukung dalam pekerjaan. Aspek politik juga mendukung dalam implementasi. Dibuktikan dengan adanya koordinasi antara lembaga eksekutif dan legislatif dalam pembentukan perda dan perbup pemenuhan hak-hak bagi penyandang disabilitas. Tak hanya itu, pengarusutamaan inklusi sosial dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 juga menunjukkan

adanya dukungan lingkungan politik dalam pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. Aspek ekonomi juga mendukung.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan kuota pekerja disabilitas di pemerintah Kebumen belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan ada beberapa aspek yang belum berjalan sesuai aturan yang berlaku yaitu Perda Kab Kebumen No Tahun 2020.

Proses rekrutmen pegawai penyandang disabilitas telah dilaksanakan. Adanya pengalokasian formasi khusus disabilitas pada penerimaan ASN CPNS dan pemberian keleluasaan bagi disabilitas untuk dapat mendaftar pada formasi umum. Akan tetapi, proses rekrutmen pegawai penyandang disabilitas belum sepenuhnya mengakomodasi kuota 2%. Pelindungan dan pemenuhan hak bagi pegawai disabilitas juga belum sepenuhnya diberikan. Terdapat fasilitas ramp/bidang landai dan kursi roda yang bertujuan memudahkan mobilisasi penyandang disabilitas, namun tidak tersedia toilet khusus disabilitas dan alat bantu kerja sebagai sarana prasarana pendukung aksesibilitas pegawai penyandang disabilitas.

Faktor penghambat pada proses implementasi kebijakan kuota yakni adanya perbedaan persepsi oleh BKPSDM dengan pemerintah pusat pada proses rekrutmen pegawai disabilitas dan belum terbentuknya perbup sebagai tindak lanjut pembentukan Perda Kab Kebumen No 9 Tahun 2020. Dalam pembentukan perbup, Dinas Sosial seringkali berbenturan dengan agenda dinas lain/ prioritas penanganan permasalahan lain dan adanya perubahan birokrasi penyesuaian Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dinas dan pergantian kepala bidang, sehingga pembentukannya belum kunjung selesai hingga saat ini. Faktor penghambat lain yaitu intensitas sosialisasi dari BKPSDM kepada perangkat daerah agar merekrut disabilitas masih belum sepenuhnya mendukung dalam pelaksanaan kebijakan. Dibutuhkan penerimaan dan kepatuhan dari perangkat daerah.

Faktor yang menjadi pendorong pelaksanaan kebijakan kuota pegawai disabilitas yaitu Dinas Tenaga Kerja Kebumen telah membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) sebagai bentuk penyediaan informasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Pihaknya berkomitmen memahami tugas dibentuknya ULD dibuktikan dengan penyusunan anggaran untuk sub-sub kegiatan ULD berupa sosialisasi, pelatihan ramah disabilitas, dan penyediaan JBI

(Juru Bahasa Isyarat). Selain itu, adanya dukungan sosial dari rekan kerja pegawai disabilitas sehingga menciptakan kenyamanan bekerja. Aspek politik juga mendukung dengan adanya koordinasi legislatif dan eksekutif dalam pembentukan perda dan perbup pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. Pengarusutamaan inklusi sosial dalam RPJMD Kebumen 2021-2026 juga menunjukkan dukungan dari politik.

### **Saran**

1. Untuk memperbaiki adanya perbedaan persepsi, BKPSDM perlu melakukan penyusunan formasi khusus disabilitas yang didasarkan pada perhitungan kuota 2% tiap unit kerja, sehingga penyandang disabilitas mendapat alokasi kuota yang sesuai dengan ketentuan Perda.
2. Dalam hal pemenuhan hak kerja bagi pegawai disabilitas, Dinas Sosial hendaknya menyusun anggaran yang dialokasikan untuk pembangunan sarana prasarana ramah disabilitas serta pengadaan alat bantu penunjang pekerjaan bagi pegawai penyandang disabilitas.
3. Penyandang disabilitas sebagai masyarakat sasaran dalam kebijakan hendaknya memiliki antusiasme untuk berpartisipasi dalam rekrutmen pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Dalam hal ini pemerintah juga perlu mendorong dengan pemberian

edukasi, kesempatan pendidikan, dan gebrakan mental agar penyandang disabilitas memiliki keberanian untuk berpartisipasi dalam pekerjaan.

4. Permasalahan belum terbentuknya perbup, Dinas Sosial perlu menyusun mekanisme kerja meliputi pembagian tugas kepada staf dan menyusun prioritas penanganan permasalahan terutama dalam pembentukan perbup agar segera diselesaikan.

5. Permasalahan intensitas sosialisasi, BKPSDM perlu memberikan peran dalam sosialisasi dan koordinasi secara massif kepada perangkat daerah untuk menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan kuota 2% penyandang disabilitas. Hal tersebut agar kewajiban perangkat daerah untuk mengalokasikan kuota khusus disabilitas dapat terlaksana dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Anggara, S. (2018). *Kebijakan Publik*. CV. PUSTAKA SETIA.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik KONSEP, TEORI DAN ISU* (3 ed.). Penerbit Gava Media.
- Tachjan, H. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik* (D. Mariana & C. Paskarina (Ed.); 1 ed.). Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPi) Bandung.

#### **Jurnal dan Publikasi Lainnya**

- Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kebumen. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun*



2021-2026.

- Dewi, U. (2015). Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta. *Natapraja*, 3(2), 67–83.
- Dian. (2019). *Kebumen Komitmen Jadi Kabupaten Inklusi*. [https://www.kebumenkab.go.id/index.php/web/news\\_detail/7/5159](https://www.kebumenkab.go.id/index.php/web/news_detail/7/5159)
- Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. (2020). *Buku Sebaran Data PMKS & PSKS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020*.
- Hakim, L. (2019). *Punya Belasan Ribu Penyandang Disabilitas, Kebumen Bertekad Wujudkan Kabupaten Inklusi*. [kebumen.sorot.co. https://kebumen.sorot.co/berita-8088-punya-belasan-ribu-penyandang-disabilitas-kebumen-bertekad-wujudkan-kabupaten-inklusi.html](https://kebumen.sorot.co/berita-8088-punya-belasan-ribu-penyandang-disabilitas-kebumen-bertekad-wujudkan-kabupaten-inklusi.html)
- Hartono, N. W. (2018). *Meski Jadi Kabupaten Inklusi, Masih Ada Kantor Pemerintah Belum Ramah Difabel*. [koranbernas.id. https://koranbernas.id/meski-jadi-kabupaten-inklusi-masih-ada-kantor-pemerintah-belum-ramah-difabel](https://koranbernas.id/meski-jadi-kabupaten-inklusi-masih-ada-kantor-pemerintah-belum-ramah-difabel)
- Juniati, I. (2021). *Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Uu N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Uu No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dan Uu No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Di Pt Primayudha Ma*. [kebumenupdate.com. https://www.kebumenupdate.com/news/fasilitas-umum-di-kebumen-belum-ramah-disabilitas/2/](https://www.kebumenupdate.com/news/fasilitas-umum-di-kebumen-belum-ramah-disabilitas/2/)
- Mahaaroh, A. (2021). *Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Kebumen Perspektif Maqasid Syari'ah*. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/11856/>
- Muchtar, M., Utomo, Nisa, L. S., Siska, D., & Maliani. (2020). Evaluasi Penerimaan CPNS bagi Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 15(2), 203–217. <https://doi.org/10.47441/jkp.v15i2.136>
- Prihatini, H. (2021). *Cek Formasi CPNS Kebumen 2021 PDF, Total 2.503 Formasi Dibuka Termasuk PPPK dan Disabilitas, Klik di Sini Hening Prihatini - 1 Juli 2021, 14:23 WIB Dokumen PDF Formasi CPNS Kebumen 2021, Total 2.503 Formasi Dibuka Termasuk PPPK dan Disabilitas, Klik Disin*. [portalpurwokerto.pikiran-rakyat.com. https://portalpurwokerto.pikiran-rakyat.com/banyumas-raya/pr-1152145577/cek-formasi-cpns-kebumen-2021-pdf-total-2503-formasi-dibuka-termasuk-pppk-dan-disabilitas-klik-di-sini](https://portalpurwokerto.pikiran-rakyat.com/banyumas-raya/pr-1152145577/cek-formasi-cpns-kebumen-2021-pdf-total-2503-formasi-dibuka-termasuk-pppk-dan-disabilitas-klik-di-sini)
- Satu Data Kebumen. (2021). *Jumlah-Penyandang-Disabilitas-Menurut-Jenis-Kecacatan-dan-Jenis-Pekerjaan-Kabupaten-Kebumen--Satudata-Kebumen*. <https://satudata.kebumenkab.go.id/index.php/sistem/detailcari/3422>
- Susiana, & Wardah. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumn. *Law Reform*, 15(2), 225–238.

#### **Lain-lain**

- Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pelindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. (2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. (2016).