

SKRIPSI



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN KINERJA ASN PENYANDANG DISABILITAS DI BAGIAN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI

Disusun oleh:

Nama : Kenzo Ratu Azizah
NPM : 2020011383
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN KINERJA ASN
PENYANDANG DISABILITAS DI BAGIAN INSPEKTORAT
JENDERAL KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan**

Oleh

**Nama : Kenzo Ratu Azizah
NPM : 2020011383
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

Nama : Kenzo Ratu Azizah
NPM : 2020011383
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN
Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan
Transmigrasi

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 8 Mei 2024

Pembimbing,

Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada 15 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Sekretaris merangkap Anggota,

A handwritten signature in blue ink, belonging to Faza Dhora Nailufar, is written over a faint circular stamp.

(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P)

Anggota,

A handwritten signature in blue ink, belonging to Saut Gracer Sijabat, is written over a faint circular stamp.

(Saut Gracer Sijabat, S. Psi., M.M)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kenzo Ratu Azizah

NPM : 2020011383

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi** ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 15 Mei 2024



Penulis,

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi”**. Dengan tepat waktu sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.TR.A.P) di Politeknik STIA LAN Jakarta. Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini berlangsung, peneliti mendapatkan banyak bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi pada semua proses serta penyusunan skripsi.

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Saut Gracer Sijabat, S Psi., MM, selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan dan bimbingan selama proses dan penyusunan skripsi.
3. Seluruh dosen dan staff bagian AAK, yang telah banyak memberikan masukan serta ilmu semasa perkuliahan, serta membantu peneliti dalam mengurus segala kebutuhan administrasi selama menempuh Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Teristimewa untuk Ayahanda tercinta Mujio beliau menjadi alasan terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih karena tak pernah letih berdoa serta mengupayakan yang terbaik bagi bekal kesuksesan masa depan anaknya. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga tingkat perkuliahan, namun beliau telah berhasil mendidik peneliti menjadi seorang anak yang kuat dan tegar dalam menghadapi segala rintangan yang

sedang dihadapi, sehingga peneliti mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.

5. Teristimewa untuk ibunda tercinta Rahayu, beliau memiliki peran yang sangat penting bagi peneliti dalam menyelesaikan studinya selama perkuliahan. Terima kasih karena tak pernah letih berdoa. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga tingkat perkuliahan, namun beliau telah berhasil mendidik peneliti dan meyakinkan peneliti untuk dapat menyelesaikan seluruh proses studinya selama perkuliahan, sehingga peneliti mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
6. Bapak Fajar Tri Suprapro selaku Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian di Kemendesa.
7. Bapak Wildan Ardiansyah, S.A.P selaku Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang telah memberikan izin dan membantu selama proses penelitian di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
8. Seluruh informan yang telah bersedia mendedikasikan waktunya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti selama proses penelitian berlangsung.
9. Untuk kedua adik tercinta, Kalyca Pancar Khodijah dan Khosyi Salahudin Bramantyo. Terima kasih untuk selalu ada untuk membantu dan menghibur saat lelah dan sedih.
10. My Patner Bripda Rilo Muhammad Zidan *Thank you so much for always being here for me and always support me for blood, sweet and tears.* Terima kasih telah memahami, melindungi, membantu dan mempercayaku. Terima kasih telah memberikan semangat, dorongan dan menjadi tempat berkeluh kesah selama menjalani fase akhir perkuliahan. *May allah bless your day.*

11. My bestFriend's Keluarga Cemara yang selalu mendukung dan memberikan suntikan kebahagiaan bagi penulis. Terima kasih telah menemani peneliti dari masa pendidikan SMA hingga saat ini. Terima kasih untuk segala doa, dukungan, motivasi, kebahagiaan, dan cinta yang telah diberikan kepada peneliti.
12. Teman-teman 7 Jamet yang selalu memberikan ilmu, arahan, motivasi serta dukungan kepada peneliti selama menempuh masa perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Terima kasih untuk semua kenangan baik senang maupun sedih, perjuangan, doa dan cinta yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti selalu merasa bersyukur dan senang dalam menjalankan pendidikan semasa perkuliahan.
13. Last but not least, thank for me Kenzo Ratu Azizah. Im so proud of you zoe!!. Terima kasih karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua yang telah dimulai. Terima kasih telah berusaha dan bertahan sampai di titik ini dan menikmati segala proses yang terbilang tidak mudah ini. Walaupun seringkali merasa putus asa dengan segala prosesnya, terima kasih tetap menjadi seseorang yang kuat dan selalu berusaha. Terima kasih karena telah memutuskan untuk tidak menyerah dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini akan menjadi awal pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun dan dalam keadaan apapun zoe!

Jakarta, 15 Mei 2024

Kenzo Ratu Azizah

ABSTRAK

Nama : Kenzo Ratu Azizah

Judul : Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi

Disabilitas merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki keterbatasan yang membatasi kemampuannya dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Keberadaan penyandang disabilitas ini masih minim perhatian dari masyarakat karena sering kali dipandang sebelah mata dalam melakukan aktivitas dan juga suatu hal pekerjaan, Meskipun telah terdapat berbagai regulasi dan kebijakan yang mendukung Penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak mendapatkan pekerjaan, namun, masih terdapat banyak tantangan dalam implementasi manajemen kinerja yang efektif bagi penyandang disabilitas. Tantangan tersebut antara lain: Kurangnya pemahaman tentang disabilitas, Stigma dan diskriminasi, Kurangnya akomodasi yang wajar dan Kurangnya pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni dengan menggunakan deskriptif analisis dengan mengungkapkan secara sistematis berbagai temuan dalam penelitian. tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Proses manajemen kinerja ASN penyandang disabilitas Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sudah memiliki komitmen dan kepatuhan dalam pelaksanaannya. Selain itu tidak terdapat perbedaan pada manajemen kinerja baik pada pegawai penyandang disabilitas maupun non-disabilitas. Perencanaan kinerja sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya. Pada aspek ini khususnya pada target kinerja pegawai disabilitas dinyatakan sudah memenuhi target dan selalu memiliki peningkatan kinerja. Penilaian Kinerja sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya baik pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Tindak Lanjut sudah terlaksana dengan baik dan berkomitmen pada pelaksanaannya baik pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Kata Kunci: Implementasi kebijakan, manajemen kinerja, penyandang disabilitas

ABSTRACT

Name : Kenzo Ratu Azizah

Tittle : Implementation of Performance Management Policy for Civil Servants with Disabilities in the Inspectorate General of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration

Disability is a condition where a person has limitations that limit their ability to carry out daily activities. The existence of people with disabilities still receives minimal attention from society because they are often underestimated in carrying out activities and also work. Even though there are various regulations and policies that support people with disabilities to get the right to get work, there are still many challenges in implementing performance management. effective for people with disabilities. These challenges include: Lack of understanding about disability, Stigma and discrimination, Lack of reasonable offers and Lack of training. This research uses a qualitative descriptive method, namely by using descriptive analysis by systematically revealing various systematic findings in the research. The aim of qualitative descriptive research is to create descriptions, systematic, factual and accurate descriptions of the facts, characteristics and relationships between collecting phenomena. The performance management process for ASNs with disabilities at the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration has commitment and compliance in its implementation. Apart from that, there is no difference in management performance for both disabled and non-disabled employees. Performance planning has been implemented well and is committed to its implementation. Implementation, Monitoring and Performance Development have been carried out well and are committed to its implementation. In this aspect, especially the performance targets for employees with disabilities, it is stated that they have met the targets and always have improved performance. The Performance Assessment has been carried out well and is committed to its implementation both in the aspects of communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The follow-up has been carried out well and is committed to its implementation in terms of communication, resources, disposition and bureaucratic structure.

Key Words: Policy implementation, management performance, people with disabilities

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	10
B. Konsep Kunci.....	30
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Penelitian Terdahulu	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Teknik Pengumpulan Data.....	41
C. Instrumen Penelitian.....	45
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
A. Penyajian Data	48

B. Pembahasan.....	86
C. Sintesis Pemecahan Masalah	95
BAB V PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Model Implementasi Kebijakan Publik Edwards III.....	21
Gambar 1. 2 Model manajemen kinerja aguinis	28
Gambar 1. 3 siklus manajemen kinerja deming	29
Gambar 1. 4 Kerangka Berpikir	33
Gambar 1. 5 Struktur organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT).....	52
Gambar 1. 6 Struktur organisasi Inspektorat Jendral Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT).....	53
Gambar 1. 7 SKP Informan 1 (Pegawai Penyandang Disabilitas).....	75
Gambar 1. 8 SKP Informan 2 (Pegawai Penyandang Disabilitas).....	76
Gambar 1. 9 hasil evaluasi kerja informan 1 (pegawai Penyandang disabilitas)..	94
Gambar 1. 10 evaluasi kerja informan 2 (pegawai Penyandang disabilitas)	94

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Data Pegawai Penyandang Disabilitas	6
Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 1. 3 Key Informan.....	42



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara hukum yang melindungi nilai-nilai keadaban berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Republik Indonesia senantiasa menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat. Setiap warga negara mempunyai hak, kesempatan, dan kedudukan yang sama di hadapan hukum. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang pada hakikatnya bersifat manusiawi dan bersifat universal serta wajib dilindungi, dihormati, dan dilestarikan.

“Hak itu sendiri merupakan unsur normatif yang menjadi pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, integritas dan menjamin kesempatan masyarakat untuk mempertahankan harkat dan martabat kemanusiaannya” (Tim UIN ICCE, 2003, 199). Hak asasi manusia tidak dapat dibedakan berdasarkan penampilan, kulit, ras, bahkan suku atau agama. Selain itu, Pasal 28 I ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur bahwa setiap orang bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun dan berhak dilindungi dari diskriminasi tersebut. Berdasarkan pasal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia sudah pasti lebih berkomitmen dalam melindungi hak asasi setiap warga negaranya.

Hak asasi manusia tidak dapat dibedakan berdasarkan dari segi fisik, kulit, ras, bahkan suku dan agama yang dianut oleh seseorang. selain itu Pada pasal 28 I ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Berdasarkan pasal tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa, Indonesia tentu memiliki komitmen lebih untuk menjunjung hak – hak asasi setiap warganegaraanya.

Disabilitas merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki keterbatasan yang membatasi kemampuannya dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disabilitas adalah keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam masyarakat pada umumnya.

Dalam survey oleh BPS penyandang disabilitas dikelompokkan menjadi 8 jenis yakni kesulitan dalam melihat, berjalan, konsentrasi/ingatan, mendengar, berkomunikasi, menggunakan tangan/jari, mengurus diri sendiri, gangguan perilaku/emosi. Disabilitas yang paling banyak di Indonesia adalah orang dengan gangguan melihat yaitu sekitar 64% dari total jumlah penyandang disabilitas, disusul dengan orang dengan gangguan berjalan yaitu 38,3% dan konsentrasi/mengingat 29,7%. Sedangkan jenis gangguan yang relatif sedikit di Indonesia yaitu masalah emosi atau perilaku, mengurus diri sendiri, dan menggunakan tangan/jari (Bappenas, 2021).

Keberadaan penyandang disabilitas ini masih minim perhatian dari masyarakat karena sering kali dipandang sebelah mata dalam melakukan aktivitas dan juga suatu hal pekerjaan, dengan adanya kondisi keterbatasan tersebut mereka akan kesulitan dalam berpartisipasi dalam bermasyarakat termasuk dalam bekerja. Kecacatan mental atau fisik terkadang membuat banyak orang merasa kurang beruntung dan pesimis dalam menjalani berbagai kegiatan.

“Disabled people are more likely to face discrimination at a young age and in schooling and may leave education early, compared with nondisabled peers (Weedon, 2017)”.

Penyandang disabilitas lebih mungkin menghadapi diskriminasi pada usia muda dan saat bersekolah serta mungkin meninggalkan pendidikan lebih awal,

dibandingkan dengan rekan-rekan yang bukan penyandang disabilitas (Weedon, 2017).

Hal tersebut dinilai dapat menimbulkan kerugian lainnya bagi penyandang disabilitas yakni mendapatkan kesulitan ketika bersaing pada dunia kerja seperti seleksi masuk kerja serta memperoleh pengalaman kerja.

“Research confirms that the disability itself may also hinder promotional chances and that PWDs employees are often the first to be laid off in times of recession or more likely to experience “rock bottom” (Shepherd & Williams, 2018) compared with nondisabled workers (Kaye, 2010).”

Penelitian menegaskan bahwa disabilitas itu sendiri juga dapat menghambat peluang promosi dan penyandang disabilitas karyawan sering kali menjadi orang pertama yang diberhentikan pada saat resesi atau lebih mungkin mengalami “titik terendah” (Shepherd & Williams, 2018) dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas (Kaye, 2010).

Oleh karena itu, penyandang disabilitas seringkali dipandang sebagai kelompok yang dirugikan dalam segala hal, karena dianggap tidak mampu memperoleh manfaat materi dan kehidupan sosial, seperti kemungkinan menikah, bekerja, berkeluarga, dan lain-lain. Permasalahan penyandang disabilitas merupakan permasalahan yang sangat kompleks, disabilitas menyebabkan gangguan gerak akibat keterbatasan fungsi organ tubuh yang tidak sempurna. Kekurangan tersebut dapat menghambat penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Pemerintah Indonesia telah menerbitkan berbagai peraturan untuk menjamin kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Peraturan tersebut antara lain Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2014 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas.

Berbicara mengenai aksesibilitas dan kesetaraan peluang terhadap Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di bidang pemerintahan bukanlah hal yang mudah. Namun pemerintah telah menetapkan aturan guna menjamin para penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan/peluang untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana tertuang pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan "Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja" dan dalam ayat (2) pada pasal yang sama mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Salah satu instansi pemerintahan yang telah menerapkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 yakni Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) merupakan kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden (Kemendesa, 2024). Adapun tugas Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mengacu pada Permendes No. 15 Tahun 2020 mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara (Kemendesa, 2024).

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) pun menerbitkan kebijakan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Kebijakan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang

Pelindungan Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas. Selain itu kementerian desa juga fokus pada pengembangan pegawainya, hal ini tertuang pada Kepsekjen Nomor 180 Tahun 2022 Tentang Program Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi. Terdapat pula pada Kepsekjen Nomor 76 Tahun 2023 Tentang Program Pelatihan Di Lingkungan Kementerian Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi.

Berdasarkan hasil pra riset penelitian dengan melakukan wawancara bersama salah satu pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT), diketahui bahwa Kementerian Desa telah konsisten menjalankan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah untuk penyandang disabilitas. Salah satunya pada perencanaan pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) terhadap penyandang disabilitas telah sesuai dan konsisten dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan pemerintah seperti yang diatur pada Pasal 53 ayat (1) UNDANG-UNDANG Penyandang Disabilitas mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Walaupun jumlah pegawai penyandang disabilitas di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) belum memenuhi angka 2%, hal ini disebabkan oleh beberapa alasan yakni, karena pada proses perencanaan pegawai SDM penyandang disabilitas tidak sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pekerjaan dan hal lain yang mengugurkan calon pegawai selama proses perencanaan berjalan. Selain itu Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) tidak membedakan karyawan disabilitas untuk tetap mendapatkan kesempatan bekerja dan tidak mendapat perlakuan yang berbeda/khusus bagi penyandang disabilitas.

Tabel 1. 1 Data Pegawai Penyandang Disabilitas

Jabatan	Jenis Kelamin	Tahun Angkatan	Masa Kerja	Gol. Disabilitas
Statistisi Ahli Pertama	P	2018	6 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Tata Laksana	L	2019	5 Tahun	Disabilitas Sensorik
Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	L	2019	5 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	P	2019	5 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Pemberdayaan Masyarakat	P	2019	5 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Pemberdayaan Masyarakat	L	2019	5 Tahun	Disabilitas Sensorik
Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	P	2019	5 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Pemberdayaan Masyarakat	P	2019	5 Tahun	Disabilitas Sensorik
Analisis Survei, Pengukuran, dan Pemetaan	L	2019	5 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	L	2020	3 Tahun	Disabilitas Fisik
Pengelola Keuangan	P	2020	3 Tahun	Disabilitas Sensorik
Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	P	2020	3 Tahun	Disabilitas Fisik
Analisis Kelembagaan	P	2021	2 Tahun	Disabilitas Sensorik
Analisis Sosial Budaya	L	2021	2 Tahun	Disabilitas Sensorik
Arsiparis Ahli Pertama	L	2023	11 Bulan	Disabilitas Sensorik

Sumber: diolah penulis, 2024

Meskipun telah terdapat berbagai regulasi dan kebijakan yang mendukung Penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak mendapatkan pekerjaan, namun, masih terdapat banyak tantangan dalam implementasi manajemen kinerja yang efektif bagi penyandang disabilitas. Tantangan tersebut antara lain: Kurangnya pemahaman tentang disabilitas, stigma dan diskriminasi, kurangnya akomodasi yang wajar dan kurangnya pelatihan.

Pada Undang-undang ASN nomor 20 tahun 2023 juga menjelaskan bahwa terdapat “asas nondiskriminatif” adalah penyelenggaraan Manajemen ASN tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Serta pada sistem Merit, meritokrasi diselenggarakan sesuai dengan prinsip Yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Manajemen kinerja yang efektif memainkan peran kunci dalam memastikan kesuksesan pegawai dan juga organisasi, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Pegawai disabilitas berhak mendapatkan pelatihan dan pengembangan karir yang sama seperti pegawai lain non- disabilitas. Mereka juga harus mendapatkan sikap yang menyenangkan dari semua pihak serta rekan-rekan kerja di instansi. Melalui pelaksanaan manajemen kinerja yang baik dan sesuai, menjadi keuntungan juga bagi instansi. Manajemen kinerja mampu membantu instansi dalam mencapai target instansi yang ingin dicapai yang berkelanjutan, meningkatkan motivasi serta dedikasi para pegawai, pengembangan keterampilan bagi individu, meningkatkan kepuasan kinerja, memperbaiki kinerja tim, membangun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, serta memberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan harapan kinerja pegawai, baik pegawai disabilitas maupun non- disabilitas. Namun, pada di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) belum memiliki SOP maupun peraturan khusus guna mengatur manajemen kinerja ASN penyandang disabilitas di dalam instansi.

Ruky (2004) mengatakan bahwa Manajemen Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Karena kegiatan ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam “proses manajemen” harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahannya dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Pada permen PANRB nomor 6 tahun 2022 menjelaskan bahwasanya terdapat 4 (empat) aspek dalam pengelolaan kinerja pegawai, yakni: Perencanaan kinerja; Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; Evaluasi kinerja; Tindak lanjut. Dengan adanya Perme PANRB Nomor 6 tahun 2022 dapat memudahkan organisasi dalam mengukur kinerja pegawainya agar dapat mengetahui tingkat pencapaian individu pegawai dan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini

melibatkan penetapan tujuan yang realistis, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan yang tepat sesuai kebutuhan.

Sejalan dengan yang telah dijelaskan diatas maka diperlukan upaya strategis, terencana dan memiliki kesinambungan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan melakukan pendekatan manajemen kinerja, upaya pengelolaan kinerja dapat dilakukan dengan lebih baik.

Melihat dari uraian di atas dapat terlihat dan seiring perjalanan waktu sejak terbentuknya Undang-Undang No.8 Tahun 2016 dan Undang-undang ASN nomor 20 tahun 2023 diharapkan akan mengubah paradigma dan konsep berpikir terhadap penyandang disabilitas terhadap upaya penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Sebagai bentuk perhatian dan menghormati keberadaan penyandang disabilitas Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) telah memiliki kebijakan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui **“Implentasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerianana Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas peneliti memiliki rumusan masalah yakni, ingin mengetahui Bagaimana Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, mengetahui dan menganalisis Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Penyandang Disabilitas Di Bagian Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi.

D. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian di atas diharapkan dapat memberikan manfaat setelah penelitian ini selesai. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada semua pihak mengenai keberhasilan kebijakan manajemen kinerja pegawai penyandang disabilitas sebagai bentuk upaya mewujudkan *good governance* dalam memberikan pelayanan kepada publik khususnya bagi pegawai penyandang disabilitas. Serta menjadi informasi kepada setiap instansi yang belum memenuhi kebijakan terkait pegawai penyandang disabilitas.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai pedoman atau pembandingan untuk peneliti selanjutnya.