



**DISKRIMINASI DI AFRIKA SELATAN PASCA THE NATIONAL
ACTION PLAN DIKELUARKAN OLEH PEMERINTAH AFRIKA
SELATAN TAHUN 2019**

*(DISCRIMINATION IN SOUTH AFRICA AFTER THE NATIONAL ACTION
PLAN WAS ISSUED BY THE SOUTH AFRICAN GOVERNMENT IN 2019)*

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada jurusan
Hubungan Internasional

SKRIPSI

Oleh:

**Putri Belva Maheswari
210910101034**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN HUBUNGAN INTERNASIONAL
JEMBER
2025**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang-Nya dan memberikan kemudahan. Skripsi ini merupakan persembahan kecil tanda cinta dan terima kasih yang saya berikan untuk orang-orang di sekitar saya. Saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Pak Mochammad Wahyuddin dan Ibu Cheri Handayani, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Terima kasih untuk selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik bagi kehidupan penulis, berkorban tenaga dan pikiran, serta memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
2. Adik saya, Talitha Anindya Maheswari, dan Nenek saya, Sri Wulan, terima kasih atas dukungan dan doanya, yang telah berhasil membawa penulis sampai sejauh ini sehingga mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana
3. Seluruh dosen Jurusan Hubungan Internasional Universitas Jember yang telah membimbing dan berbagi ilmunya, terima kasih atas dukungan dan doanya yang telah berhasil membawa penulis sampai sejauh ini sehingga mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
4. Rekan saya, Moch. Irfani, terima kasih telah menemani, mendengarkan keluhan, memberikan dukungan, tenaga, materi, dan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan tugas akhir.
5. Sahabat-sahabat saya yaitu Keluarga Babadola; Aidilla, Imelda, Vania, Fahra, Alga, Nathan, Zizi, David, dan Adriel yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sejak semester satu perkuliahan. Terima kasih telah membuat kehidupan perkuliahan terasa begitu menyenangkan dan penuh kebahagiaan. Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan masing-masing, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya
6. Teman-teman seperjuangan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan kenangan indah yang telah kita ukir bersama.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan¹”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

مَنْ جَدَّ وَجَدَ (*Man Jadda Wajada*)

“Siapa yang bersungguh-sungguh, pasti akan berhasil²”

(Pepatah Arab)

¹ Tim Hikmah detikcom. (2020). *Surat Al-Insyirah Ayat 5-6 : Sesudah Kesulitan Ada Kemudahan*. detikNews. <https://news.detik.com/infografis/d-5006528/surat-al-insyirah-ayat-5-6-sesudah-kesulitan-ada-kemudahan>

² Zainudin, A. (2013). *Man jadda wajada*. Gramedia Pustaka Utama.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Belva Maheswari

NIM : 210910101034

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “*Diskriminasi di Afrika Selatan Pasca the National Action Plan Diberlakukan oleh Pemerintah Afrika Selatan Tahun 2019*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuai jika dalam pengutipan subansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan oleh penulis pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Juli 2025

Yang menyatakan,

Putri Belva
NIM 210910101034

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul “*Diskriminasi di Afrika Selatan Pasca the National Action Plan Diberlakukan oleh Pemerintah Afrika Selatan Tahun 2019*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember pada:

Hari : Senin

Tanggal : 11 Agustus 2025

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Adhiningasih Prabhawati, S.Sos.,
M.Si.

(.....)

NIP : 197812242008122001

2. Pembimbing Anggota

Nama : Drs. Agung Purwanto, M.Si

(.....)

NIP : 196810221993031002

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Honest Dody Molasy S.Sos, (.....)
MA.,CIQaR., CIQnR.,CRP

NIP : 197611122003121002

2. Penguji Anggota 1

Nama : Dr. Linda Dwi Eriyanti, MA

(.....)

NIP : 197708102006042003

ABSTRAK

Diskriminasi di Afrika Selatan berakar pada kebijakan Apartheid yang memisahkan masyarakat berdasarkan ras, bahkan masih terjadi setelah sistem tersebut berakhir pada tahun 1994 di bawah kepemimpinan Nelson Mandela. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan National Action Plan (NAP) pada tahun 2019 untuk mengatasi diskriminasi, data Xenowatch tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan kasus diskriminasi. Penelitian kualitatif ini menganalisis alasan di balik terus terjadinya diskriminasi pasca-NAP tahun 2019 dengan menggunakan studi kepustakaan dari jurnal, artikel, dan buku. Hasil penelitian menunjukkan, meskipun konsep bangsa pasca-Apartheid Afrika Selatan telah terbentuk, stabilitas kelembagaan negara belum efektif. Terdapat berbagai kendala dalam strategi kelembagaan politik yang menghambat penegakan hukum sehingga mempengaruhi pembentukan identitas nasional yang belum sepenuhnya terwujud. Kondisi tersebut menyebabkan masih adanya diskriminasi di Afrika Selatan.

Kata Kunci: Diskriminasi, Afrika Selatan, Rencana Aksi Nasional

ABSTRACT

Discrimination in South Africa is rooted in the Apartheid, which is the system that segregated South African society based on race, even though the system ended in 1994 under Nelson Mandela's leadership. Although the government issued the National Action Plan (NAP) in 2019 to address discrimination, Xenowatch data from 2025 indicates an increase in cases of discrimination. This qualitative study analyzes the reasons behind the persistence of discrimination post-NAP 2019 by utilizing a literature review of journals, articles, and books. The results of the research show that despite the formation of a post-Apartheid nation concept in South Africa, the stability of state institutions has not been effective. Various obstacles in political institutional strategies hinder law enforcement, thereby affecting the full realization of national identity. This situation contributes to the continued existence of discrimination in South Africa.

Keywords: *Discrimination, South Africa, National Action Plan, Nation, State Institutions*

RINGKASAN

Diskriminasi Di Afrika Selatan Pasca The National Action Plan Dikeluarkan Oleh Pemerintah Afrika Selatan Tahun 2019; 47 halaman; Putri Belva Maheswari; 210910101034; Jurusan Hubungan Internasional; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Diskriminasi di Afrika Selatan berakar pada kebijakan Apartheid sejak tahun 1948 yang membagi Masyarakat Afrika Selatan menjadi tiga kelompok ras dan mendiskriminasi ras kelompok kulit hitam dalam berbagai aspek kehidupan. Pada tahun 1994, sistem apartheid di Afrika Selatan berakhir bersamaan dengan terpilihnya Nelson Mandela sebagai Presiden Afrika Selatan. Nelson Mandela kemudian menghapus undang-undang Apartheid dan membangun Afrika Selatan sebagai negara yang adil dan saling toleransi. Meski demikian, pemisahan rasial masih terjadi yang berkontribusi pada munculnya diskriminasi. Dalam rangka untuk mengatasinya, Pemerintah Afrika Selatan mengeluarkan The National Action Plan (NAP) pada tahun 2019. Namun, data Xenowatch pada tahun 2025 menunjukkan jumlah diskriminasi di Afrika Selatan masih mengalami peningkatan setelah NAP dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan pada tahun 2019. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis alasan diskriminasi masih terjadi di Afrika Selatan pasca NAP dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan pada tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk memahami alasan masih terjadinya diskriminasi di Afrika Selatan pasca pengadopsian NAP Tahun 2019. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan melalui jurnal ilmiah, artikel, dan buku. Lalu, data yang terkumpul diolah oleh penulis melalui proses interpretasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun konsep bangsa pasca-Apartheid Afrika Selatan telah terbentuk dan kelembagaan negara telah berjalan, implementasinya belum sepenuhnya efektif. NAP Tahun 2019 masih menghadapi berbagai tantangan sehingga menghambat efektivitas implementasinya. Akibatnya, tantangan-tantangan tersebut turut mempengaruhi pembentukan identitas nasional yang belum sepenuhnya terwujud di Afrika Selatan sehingga berujung pada masih adanya diskriminasi di Afrika Selatan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Diskriminasi di Afrika Selatan pasca the National Action Plan Diberlakukan oleh Pemerintah Afrika Selatan tahun 2019”**. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada jurusan Hubungan Internasional Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Suyani Indriastuti, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember, beserta jajarannya.
2. Bapak Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Jurusan Hubungan Internasional
3. Ibu Adhiningasih Prabhawati, S.Sos., M.Si. selaku Dosen pembimbing utama dan Bapak Drs. Agung Purwanto, M.Si selaku Dosen pembimbing anggota yang telah mengarahkan dan memberikan saran kepada penulis
4. Bapak Fuat Albayumi, SIP. M.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa
5. Seluruh dosen Jurusan Hubungan Internasional Universitas Jember
6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi semua pihak.

Jember, 9 Agustus 2025

Penulis,

Putri Belva

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
ABSTRAK	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Kerangka Teori dan Konsep.....	5
2.1.1. Konsep Diskriminasi	5
2.1.2. Teori Implementasi Kebijakan Goerge C. Edwards Iii.....	7
2.2. Studi Terdahulu	9
2.3. Ringkasan Penerapan Teori.....	12
2.4. Argumen utama	12
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	13
3.1. Pendekatan Penelitian	13
3.2. Objek Fokus Penelitian	13
3.2.1. Batasan materi	14

3.2.2.	Batasan waktu.....	14
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	14
3.4.	Keabsahan Data.....	15
3.5.	Teknik Analisis Data.....	16
BAB 4 PERKEMBANGAN DISKRIMINASI DI AFRIKA SELATAN		19
BAB 5 FAKTOR DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI NAP TAHUN 2019 AFRIKA SELATAN TERHADAP DISKRIMINASI DI AFRIKA SELATAN		26
5.1	Implementasi NAP Tahun 2019 Terhadap Diskriminasi di Afrika Selatan Berdasarkan Teori Implementasi Kebijakan George Edwards.....	26
5.1.1	Faktor Komunikasi.....	26
5.1.2	Faktor Sumber Daya.....	28
5.1.3	Faktor Disposisi.....	29
5.1.4	Faktor Struktur Birokrasi.....	34
5.2	Tantangan dalam Implementasi NAP Tahun 2019 Terhadap Diskriminasi di Afrika Selatan.....	37
5.2.1	Faktor Komunikasi.....	37
5.2.2	Faktor Sumber Daya.....	38
5.2.3	Faktor Disposisi.....	39
5.2.4	Faktor Struktur Birokrasi.....	41
BAB 6 KESIMPULAN		43
DAFTAR PUSTAKA.....		44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Insiden Diskriminasi di Afrika Selatan.....	3
Gambar 4.1 Grafik Total Imigran di Afrika Selatan.....	19
Gambar 4.2 Distribusi persentase 10 negara imigran Afrika Selatan tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022	20
Gambar 4.3 Distribusi persentase imigran di Afrika Selatan berdasarkan kelompok populasi tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022.....	21
Gambar 4.4 Distribusi persentase imigran di Afrika Selatan menurut provinsi tempat tinggal tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022.....	22
Gambar 4.5 Distribusi Insiden Diskriminasi di Afrika Selatan.....	23
Gambar 5.1 Struktur Pemerintah Afrika Selatan terhadap NAP 2019.....	31

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

ANC	: <i>African National Congress</i>
DOJCD	: <i>Department of Justice and Constitutional Development</i>
NAP	: <i>National Action Plan</i>
SABC	: <i>South African Broadcasting Corporation</i>
SAHRC	: <i>South African Human Rights Commission</i>
SAPS	: <i>South African Police Service</i>
SOP	: <i>Standard Operating Procedure</i>
UNESCO	: <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
UNISA	: <i>University of South Africa</i>
ZAR	: <i>Zuid-Afrikaanse Rand</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Diskriminasi di Afrika Selatan merupakan dampak dari berlakunya kebijakan Apartheid sejak tahun 1948 hingga tahun 1994 (Budiman, 2013:17). Kebijakan Apartheid yang berbentuk undang-undang dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan pada masa kekuasaan Partai Pro-Afrikaner. Partai tersebut merupakan partai dari kelompok penjelajah Belanda yang datang ke Afrika Selatan sejak tahun 1652. Pada pemilihan umum Afrika Selatan tahun 1948, Partai Pro-Afrikaner berhasil memenangkan suara mayoritas kursi parlemen kemudian mengeluarkan undang-undang Apartheid. Undang-undang tersebut membagi masyarakat Afrika Selatan menjadi tiga kelompok ras: kulit putih, kulit hitam, dan berwarna (Budiman, 2013:18). Pembagian tersebut berlaku pada semua aspek kehidupan, termasuk tempat tinggal, pendidikan, dan pekerjaan. Undang-undang Apartheid melarang kontak sosial antar ras, memisahkan fasilitas umum, dan mengecualikan ras non kulit putih dari pemerintahan nasional. Pemerintah Afrika Selatan mengeluarkan undang-undang keamanan ketat bagi para pemberontak yang menentang kebijakan Apartheid.

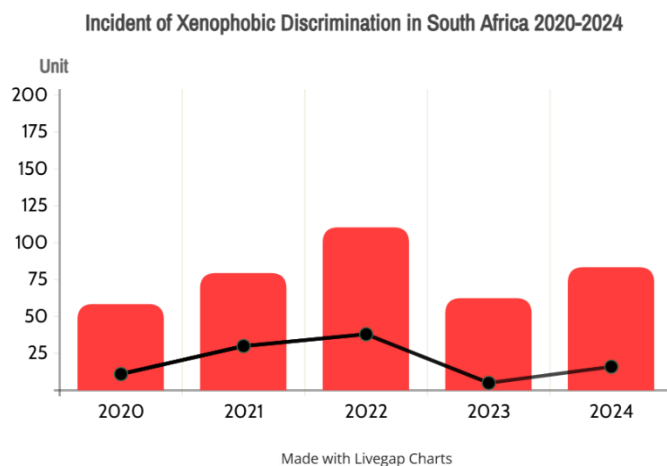
Terpilihnya Nelson Mandela sebagai Presiden Afrika Selatan menjadi gejala berakhirnya era Apartheid. Nelson Mandela menjadi Presiden Afrika Selatan setelah memenangkan pemilihan umum multiras pertama pada tahun 1994. Nelson Mandela kemudian mengeluarkan kebijakan penghapusan undang-undang Apartheid di Afrika Selatan. Nelson Mandela adalah putra kepala suku Thembu yang lahir pada tahun 1918. Suku Thembu merupakan salah satu suku di Afrika Selatan yang menggunakan Bahasa Xhosa dalam kehidupan sehari-hari. Pada usia 23 tahun, Nelson Mandela pindah ke Johannesburg, ibukota Afrika Selatan, untuk mencari kehidupan baru. Selama hidup di Johannesburg, Nelson Mandela merasakan penderitaan diskriminasi dan pembatasan warna kulit. Pengalaman tersebut memicu semangat Nelson Mandela untuk memperjuangkan kesetaraan dan melawan Apartheid (Yadav, 2015:52).

Sebagai bagian dari kelompok ras kulit hitam, Nelson Mandela telah lama memperjuangkan hak-hak orang kulit hitam di Afrika Selatan bersama Partai *African National Congress* (ANC) (Yadav, 2015:53). Partai ANC merupakan salah satu partai politik di Afrika Selatan. Partai tersebut bergerak melindungi hak-hak kaum mayoritas orang hitam di Afrika Selatan. Dalam menyuarakan penentangannya terhadap kebijakan Apartheid, Partai ANC awalnya cenderung melakukan pemberontakan non kekerasan, seperti aksi mogok kerja, boikot, dan aksi jalan kaki. Namun, Partai ANC mulai menggunakan perlawanan bersenjata sejak tahun 1960 pasca tragedi pembantaian Sharpeville (Hollister, 2023:63).

Setelah Apartheid melanda puluhan tahun, Nelson Mandela sebagai Presiden Afrika Selatan menggagas sebuah konsep negara bernama Negara Pelangi (*rainbow nation*). Istilah *rainbow nation* awalnya diusulkan oleh Uskup Agung Desmond Tutu, seorang teolog dan aktivis Hak Asasi Manusia (HAM) asal Afrika Selatan. Konsep *rainbow nation* menggambarkan Afrika Selatan sebagai negara dengan masyarakat multi ras. Meski begitu, semua kelompok ras saling menghargai dan mendapatkan kesetaraan dalam berbagai aspek kehidupan. Presiden Nelson Mandela menguraikan gagasan tersebut dalam pidato pelantikannya sebagai Presiden Afrika Selatan. Nelson (dalam Sidanius et al., 2018:1) menyatakan, “Kita masing-masing sangat terikat dengan tanah negara yang indah ini seperti pohon jacaranda yang terkenal di Pretoria dan pohon mimosa di Padang Semak. Artinya, negara pelangi yang damai dengan dirinya sendiri dan dunia” (Sidanius et al., 2018:1)

Hubungan rasial tetap menjadi masalah di Afrika Selatan. Meskipun Apartheid secara resmi dihapuskan oleh Pemerintah Afrika Selatan, pemisahan pemukiman, pendidikan, dan aspek kehidupan lainnya masih ada. Kategori ras dalam aspek linguistik seperti "hitam," "berwarna," dan "putih" di Afrika Selatan masih digunakan oleh Masyarakat Afrika Selatan dalam penyebutan pada bahasa untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri dan orang lain. Istilah-istilah tersebut juga banyak muncul dalam literatur dan dokumen resmi negara (Jarstad et al., 2023: 76). Hal tersebut kemudian menimbulkan diskriminasi di Afrika Selatan.

Dalam rangka merespon masalah diskriminasi di Afrika Selatan, Pemerintah Afrika Selatan mengeluarkan *The National Action Plan* (NAP) pada tahun 2019. NAP tersebut merupakan perwujudan komitmen Afrika Selatan terhadap Deklarasi dan Program Aksi yang diadopsi oleh Konferensi Dunia Melawan Rasisme Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2001 tentang pemberantasan diskriminasi dan intoleransi dalam berbagai bentuk. Melalui *The National Action Plan* tahun 2019, Pemerintah Afrika Selatan melakukan berbagai pendekatan komprehensif, seperti rencana kampanye edukasi yang masif, kerja sama dengan media, dan pemberdayaan lembaga masyarakat. Selain itu, Pemerintah Afrika Selatan juga menjamin penegakan hukum bagi pelaku diskriminasi dan penyediaan layanan bantuan hukum bagi korban diskriminasi. Pengadopsian NAP tahun 2019 oleh Pemerintah Afrika Selatan semata-mata untuk mengubah persepsi negatif terhadap kelompok masyarakat tertentu yang kerap berujung pada diskriminasi, mencegah terjadinya kekerasan yang didasari oleh prasangka ras, dan memberikan perlindungan terhadap korban diskriminasi (Department Development Constitutional of Justice of South Africa, 2019).



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Insiden Diskriminasi di Afrika Selatan
 (Sumber: Xenowatch Publication, 2025 <http://www.xenowatch.ac.za/statistics-dashboard/>)

Gambar 1.1 menyajikan data jumlah insiden diskriminasi di Afrika Selatan sejak tahun 2020 hingga tahun 2024. Berdasarkan grafik tersebut, jumlah insiden diskriminasi menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun 2020 (sekitar 55

kasus insiden dan 11 kasus kematian) ke tahun 2021 (sekitar 79 kasus insiden dan 31 kasus kematian). Selanjutnya, pada tahun 2022, tren mengalami peningkatan hingga total kasus insiden sebanyak 110 kasus insiden dan 38 kasus kematian. Jumlah insiden diskriminasi di Afrika Selatan sempat turun pada tahun 2023 dengan total 62 kasus insiden dan 5 kasus kematian. Namun, grafik tersebut menunjukkan adanya peningkatan kembali pada tahun 2024 menjadi 83 kasus insiden dan 13 kasus kematian (Xenowatch, 2025:1).

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai salah satu komponen dalam penelitian, rumusan masalah berperan penting dalam membantu peneliti mengidentifikasi aspek-aspek dengan ruang lingkup kajian tertentu secara spesifik. Mengacu pada latar belakang permasalahan sebelumnya, penelitian ini lantas berfokus pada rumusan masalah, yaitu:

“Mengapa Diskriminasi Di Afrika Selatan Masih Terjadi Pasca The National Action Plan Dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan Tahun 2019? ”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan alasan diskriminasi di Afrika Selatan masih terjadi pasca *The National Action Plan* dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan tahun 2019

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi pemahaman tentang konsep diskriminasi di Afrika Selatan yang memiliki keragaman suku dan budaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan oleh para negarawan dan pengambil keputusan bilamana negaranya memiliki karakteristik keragaman budaya dan suku seperti di Afrika Selatan. Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan sosialisasi kepada masyarakat luas untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya toleransi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori dan Konsep

2.1.1. Konsep Diskriminasi

Kata "diskriminasi" berasal dari bahasa Latin yaitu "*discriminare*" yang berarti memisahkan atau membedakan. Diskriminasi adalah tindakan membedakan perlakuan terhadap individu yang sebenarnya memiliki kesamaan situasi, namun dibedakan oleh individu atau kelompok lain berdasarkan karakteristik tertentu. Karakteristik yang dapat memicu munculnya diskriminasi berdasarkan ras, etnis, gender, disabilitas, orientasi seksual, atau kategori lainnya.

Penggunaan pertama kata diskriminasi terungkap dalam praktik kontinental di Benua Eropa. Menurut E.W. Vierdag (1973:81), Prancis menggunakan frasa "*traitement differential*" dalam Pasal 3 Konferensi Kongo di Berlin, Jerman pada tahun 1885 (Vierdag, 1973:81). Meskipun dokumen tersebut tidak memberi penjelasan mendalam, para diplomat sering memanfaatkan istilah tersebut untuk menyebut "perbedaan perlakuan" atau "larangan memberlakukan perbedaan". Perlakuan berbeda tersebut berpotensi menciptakan "*unequal treatment*" atau perlakuan tidak setara, yang pada akhirnya bertentangan dengan prinsip kesetaraan.

Diskriminasi memiliki dua ciri khas (Fibbi et al., 2021:13). Pertama, diskriminasi selalu melibatkan perbandingan. Artinya, individu atau kelompok yang mengalami diskriminasi harus menerima perlakuan yang lebih buruk dibandingkan oleh individu atau kelompok lain. Kedua, perlakuan tidak setara tersebut berdasarkan keanggotaan dalam kategori tertentu yang bersifat mutlak. Kategori tersebut meliputi ras, warna kulit, asal etnis, dan keturunan nasional (Fibbi et al., 2021:13).

Para ahli mengidentifikasi dua perspektif berbeda dalam menganalisis alasan seseorang melakukan diskriminasi (Small dan Pager, 2020:50). Salah satunya adalah perspektif selera terhadap diskriminasi (*taste for discrimination*). Perspektif tersebut pertama kali dikembangkan oleh Gary Becker (1971) melalui karya ilmiahnya berjudul "The Economics of Discrimination". Menurut perspektif

tersebut, seseorang melakukan diskriminasi karena ia bersedia menanggung biaya tertentu demi mengurangi interaksi atau hubungan dengan kelompok yang tidak mereka sukai. Gary Becker mulai mengembangkan teori tersebut pada tahun 1950-an dengan meneliti dinamika diskriminasi rasial dapat berkembang di antara pengusaha, karyawan lain, dan pelanggan. Banyak peneliti setelahnya menerapkan perspektif tersebut untuk menganalisis perilaku berbagai pelaku ekonomi, termasuk agen real estat, pengusaha, dan bankir, menunjukkan bahwa "selera" tersebut dapat memengaruhi keputusan ekonomi secara signifikan (Becker, 1971:12).

Diskriminasi memiliki beragam bentuk, salah satunya adalah diskriminasi rasial. Definisi diskriminasi rasial tercantum dalam Perjanjian International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1965. Melalui pasal 1, konvensi mendefinisikan diskriminasi rasial sebagai berikut:

“In this Convention, the term ‘racial discrimination’ shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.” (ICERD, 1965:2)

Pasal tersebut menawarkan definisi yang komprehensif mengenai diskriminasi rasial yang mencakup setiap perbedaan, pengucilan, pembatasan, atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, keturunan, asal-usul kebangsaan atau etnis. Definisi tersebut secara spesifik menyatakan bahwa tindakan-tindakan tersebut merupakan tindakan diskriminatif apabila memiliki tujuan atau efek meniadakan atau merusak pengakuan, perolehan, atau pelaksanaan hak asasi manusia dan kebebasan mendasar dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau bidang kehidupan masyarakat lainnya, dengan dasar kesetaraan (ICERD, 1965:2).

Mooney Cotter (2006: 10) juga mengemukakan sebuah definisi yang secara padat merangkum inti dari diskriminasi rasial. Menurut Money Cotter, diskriminasi rasial adalah praktik pembedaan yang didasarkan pada ras, warna kulit, etnis, atau kebangsaan. Praktik tersebut kemudian mengelompokkan individu ke dalam kategori-kategori berbeda, di mana anggota dari kelompok-kelompok tersebut

menerima perlakuan dan hak yang tidak sama, serta umumnya tidak setara, tanpa adanya justifikasi rasional yang memadai (Cotter, 2006:10).

2.1.2. Teori Implementasi Kebijakan Goerge C. Edwards Iii

George Charles Edwards III adalah seorang akademisi terkemuka di bidang ilmu politik. Ia memegang gelar Profesor Ilmu Politik Terkemuka Universitas dan Ketua Jordan Emeritus dalam Studi Kepresidenan di Texas A&M University. Sepanjang kariernya, George Edwards III telah mengajar dan meneliti di berbagai institusi prestisius lainnya, termasuk menjadi Profesor Winant dan Profesor Olin di Universitas Oxford, serta John Adams Fellow di Universitas London. Ia juga pernah menjabat posisi tamu senior di institusi internasional seperti Sciences Po-Paris, Universitas Peking, Universitas Ibrani Yerusalem, dan Akademi Militer Amerika Serikat di West Point. Selain itu, ia merupakan Anggota Asosiasi Nuffield College di Oxford, dan pernah menjabat sebagai pendiri sekaligus direktur Pusat Studi Kepresidenan dari tahun 1991 hingga 2001 (The Bush School of Government & Public Service, 2024)

George Edwards III memiliki banyak karya ilmiah. Beberapa karya ilmiahnya yang terkenal seperti *Prisoners of Their Premises*, *Predicting the Presidency*, dan *Why the Electoral College Is Bad for America*. Selain itu, George Edwards III menulis salah satu karya ilmiah yang terkenal di dunia politik berjudul *Implementing Public Policy* yang terbit pada tahun 1983. Secara umum, tulisan tersebut membahas faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan publik (Edwards, 1980:1)

George Edward III menyoroti kompleksitas dalam mewujudkan tujuan kebijakan publik. Menurutnya, seringkali pihak yang merumuskan suatu kebijakan publik berbeda dengan pihak yang secara langsung bertanggung jawab untuk melaksanakannya di lapangan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ruang besar bagi kesalahpahaman, salah tafsir, dan bahkan distorsi terhadap maksud dan tujuan awal dari para pembuat keputusan. Oleh karena itu, George Edward III berargumen bahwa niat baik para perumus kebijakan dapat tereduksi atau menyimpang secara

signifikan selama proses implementasi apabila tidak ada komunikasi dan pemahaman yang jelas tentang esensi kebijakan (Edwards, 1980:4)

George Edwards III berpendapat bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik sangat bergantung pada empat faktor utama, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi

Faktor pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah komunikasi (Edwards, 1980:10). Artinya, perintah implementasi harus disampaikan oleh perumus kebijakan dengan tepat, jelas, akurat, dan konsisten kepada seluruh personel terkait. Jika tidak, pihak pelaksana memiliki kemungkinan untuk salah memahami esensinya, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan mereka tidak akan menjalankan kebijakan sesuai harapan perumus.

2. Sumber daya

Faktor kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya yang memadai (Edwards, 1980:10). Menurut George Edwards (1980), sumber daya mencakup personel dengan keahlian dan jumlah yang tepat, informasi relevan, otoritas yang cukup, dan fasilitas fisik seperti gedung dan peralatan. Sumber daya berfungsi sebagai prasyarat material dan operasional yang memungkinkan suatu kebijakan dapat diterjemahkan oleh perumus kebijakan dari konseptual menjadi tindakan nyata dan hasil yang terukur di lapangan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, kebijakan yang telah dirancang oleh perumus kebijakan dapat berpotensi mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuannya.

3. Disposisi

Faktor ketiga yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah disposisi atau sikap para implementor (Edwards, 1980:12). George Edwards berpendapat bahwa para pelaksana kebijakan harus memiliki keinginan yang kuat untuk menjalankan kebijakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perumus kebijakan. Hal tersebut karena pelaksana lapangan biasanya memiliki keleluasaan dalam membuat keputusan di tingkat operasional berdasarkan baik karena independensi

mereka dari atasan maupun karena kebijakan itu sendiri yang mungkin tidak mengatur setiap detail. Lantas, dengan keleluasan tersebut, para pelaksana memiliki kesempatan untuk memaknai kebijakan dengan persepsi pribadi yang berkaitan dengan kepentingan pribadi mereka.

4. Struktur Birokrasi

Faktor keempat yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah struktur birokrasi (Edwards, 1980:12). George Edwards melihat bahwa struktur birokrasi dapat menjadi penghambat meskipun ada sumber daya yang cukup dan implementor yang kooperatif. Hal tersebut karena struktur yang kompleks dalam sebuah organisasi atau lembaga dapat menghambat koordinasi dan kerja sama lintas unit. Struktur yang buruk juga berpotensi membuang-buang sumber daya, menghambat perubahan, menciptakan kebingungan, mengarahkan kebijakan pada tujuan yang salah, dan bahkan menyebabkan fungsi-fungsi penting terabaikan.

2.2. Studi Terdahulu

Sebagai bagian dari sebuah penelitian, bab studi terdahulu mengulas penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti oleh penulis. Hal tersebut dilakukan oleh penulis dalam rangka mengidentifikasi perbandingan dan rujukan serta memberikan justifikasi atas pentingnya penelitian yang sedang berlangsung. Dengan mempelajari studi terdahulu, peneliti dapat menghindari anggapan kesamaan isi dan orisinalitas penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada tiga penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pembahasan seputar kasus diskriminasi.

Penelitian pertama adalah sebuah jurnal dengan judul “*Revisiting the Strategies for the Prevention of Xenophobia in Post-Apartheid South Africa*” oleh Happy Mathew Tirivangasi pada tahun 2020. Jurnal tersebut membahas efisiensi strategi pencegahan xenofobia di Afrika Selatan pasca-Apartheid, dengan fokus pada evaluasi upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah Afrika Selatan. Penelitian ini kemudian menganalisis lebih lanjut menilai efektivitas strategi pencegahan xenofobia dengan menggunakan Teori Kambing Hitam oleh Rene

Girard. Metode yang digunakan oleh penulis adalah analisis wacana kritis (CDA) dari berbagai sumber literatur (Tirivangasi dan Nyahunda, 2020:5). Hasil penelitian tersebut menyoroti urgensi pengembangan strategi jangka panjang dan berkelanjutan guna mengatasi dan mencegah insiden xenofobia di Afrika Selatan di waktu mendatang.

Terdapat persamaan dan perbedaan di antara penelitian rujukan pertama dengan penelitian di dalam skripsi ini. Persamaan tersebut terletak di bagian tujuan penelitian yakni menganalisis strategi pemerintah Afrika Selatan dalam menghadapi xenofobia. Selain itu, penelitian rujukan pertama dan penelitian di dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif yang mengambil sumber data primer dari artikel jurnal, laporan, dan surat kabar. Meski begitu, ada perbedaan mendasar di antara kedua penelitian. Perbedaan tersebut terletak pada penggunaan teori yang berbeda dimana penelitian rujukan menggunakan Teori Kambing Hitam Rene Girard, sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan teori stabilitas dan kelembagaan politik Samuel Huntington (Tirivangasi dan Nyahunda, 2020:5). Selain itu, penelitian di dalam skripsi ini juga memiliki instrumen tambahan, yaitu fokus pada strategi pemerintah yang tercantum di dalam *The National Action Plan 2019*.

Penelitian kedua adalah sebuah jurnal internasional berjudul “*Dynamics informing xenophobia and leadership response in South Africa*”. Jurnal tersebut merupakan karya Champion M. Masikane, Magda L. Hewitt, dan Joyce Toendepi yang terbit pada tahun 2020. Jurnal tersebut meneliti akar penyebab dan upaya penanganan xenofobia di Afrika Selatan oleh Pemerintah Afrika Selatan. Penelitian ini berangkat dari argumen utama bahwa akar penyebab utama xenofobia bukan masalah imigrasi melainkan sosial-ekonomi dan sosial-politik. Selain itu, penelitian tersebut juga menyoroti kegagalan pemerintah memenuhi janji, seperti distribusi kekayaan dan pengurangan kemiskinan, memicu agresi terhadap orang asing. Upaya Pemerintah Afrika Selatan dalam mengatasi xenofobia teraktualisasi dalam berbagai kebijakan seperti *The National Action Plan* tahun 2019. Namun, kurangnya kemauan politik menghambat efektivitas upaya ini. Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah menilai dinamika xenofobia dan respons kepemimpinan

Pemerintah Afrika Selatan Penelitian tersebut menggunakan konsep kepemimpinan dan metode penelitian kualitatif yang mengambil data dari wawancara semi-struktur (Hewitt, Masikane, dan Toendepi, 2020:12).

Penelitian rujukan kedua memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian di dalam skripsi. Kedua penelitian tersebut sama-sama menganalisis tindakan dan kebijakan pemimpin Afrika Selatan terhadap xenofobia. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam metode pengumpulan data. Penelitian tersebut menggunakan wawancara dalam mengumpulkan data, sementara penelitian di dalam skripsi ini mengandalkan sumber literatur. Selain itu, penelitian rujukan fokus pada dampak konstitusi anti-diskriminasi yang digagas Nelson Mandela. Konstitusi tersebut dinilai oleh peneliti terdahulu dapat memicu migrasi dan konflik antara imigran dan penduduk asli. Sebaliknya, skripsi ini lebih berfokus pada implementasi *The National Action Plan 2019* melalui peran lembaga dalam mengatasi xenofobia di Afrika Selatan (Hewitt, Masikane, dan Toendepi, 2020:12).

Penelitian ketiga adalah sebuah jurnal artikel internasional karya John C Mubangizi berjudul "*Xenophobia in the labour market: A South African legal and human rights perspective*" pada tahun 2021. Penelitian tersebut secara mendalam mengkaji maraknya diskriminasi dan kekerasan terhadap pekerja asing di Afrika Selatan akibat sentimen xenofobia dalam dunia kerja. John Mubangizi (2021:140) berargumen bahwa kerangka hukum yang ada di Afrika Selatan, meskipun telah berusaha mengakomodasi perlindungan terhadap hak-hak pekerja asing, nyatanya belum cukup efektif dalam mencegah dan mengatasi masalah xenofobia di tempat kerja (Mubangizi, 2021:140). Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan hukum dengan praktik di lapangan, dan perlunya upaya lebih lanjut untuk memastikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja migran di Afrika Selatan. Penelitian tersebut menggunakan konsep xenofobia dan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian rujukan ketiga dengan penelitian di dalam skripsi. Baik penelitian rujukan maupun penelitian di dalam skripsi ini berangkat dari argumen yang hampir sama yaitu bahwa implementasi penegakan hukum Afrika Selatan belum mampu menekan angka xenofobia dengan

baik. Selain itu, kedua penelitian tersebut juga memiliki persamaan terkait penggunaan konsep yaitu konsep xenofobia dan metode penelitian yaitu metode kualitatif. Perbedaan antara kedua penelitian tersebut terletak pada fokus atau batasan materi dalam penelitian. Apabila penelitian rujukan lebih berfokus pada sektor pasar tenaga kerja di Afrika penelitian skripsi ini lebih berfokus pada penyebab kenaikan xenofobia pasca implementasi kebijakan National Action Plan tahun 2019 (Mubangizi, 2021:140).

2.3. Ringkasan Penerapan Teori

Berdasarkan uraian konsep-konsep sebelumnya, penulis berencana untuk menganalisis The National Action Plan (NAP) 2019 terhadap diskriminasi di Afrika Selatan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III. Analisis dalam penelitian ini menggunakan empat faktor utama yang dikemukakan oleh George Edwards III meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi dalam memengaruhi efektivitas NAP dalam mengatasi isu diskriminasi di Afrika Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti tantangan dan keberhasilan dalam menerjemahkan tujuan kebijakan menjadi tindakan nyata di lapangan, terutama dalam konteks mengatasi sentimen dan tindakan diskriminasi yang kerap terjadi di Afrika Selatan.

2.4. Argumen utama

Argumen utama penulis dalam penelitian ini adalah bahwa alasan diskriminasi di Afrika Selatan masih terjadi pasca pengadopsian The National Action Plan Tahun 2019 karena pengimplementasian NAP Tahun 2019 yang dilakukan oleh Pemerintah Afrika Selatan tidak berjalan optimal. Untuk menganalisis implementasi tersebut secara lebih mendalam, penulis menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George Edwards yang berfokus pada empat faktor kunci meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penulis berpendapat bahwa implementasi NAP 2019 di Afrika Selatan masih belum bebas dari hambatan-hambatan dalam empat faktor tersebut, sehingga tujuan NAP tahun 2019 sepenuhnya terwujud dan berdampak pada terus terjadinya diskriminasi di Afrika Selatan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ilmiah adalah cara sistematis dalam mencari jawaban atas pertanyaan melalui berbagai prosedur ilmiah. Penentuan pendekatan ilmiah menjadi sangat penting untuk memastikan informasi bersifat objektif dan teruji dalam proses pemecahan masalah. Umumnya, terdapat tiga jenis metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam sebuah penelitian, yaitu metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Strijker et., 2020:65).

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif sebagai jenis pendekatannya. Menurut Creswell (2013), penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis proses penyelidikan suatu fenomena yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan dengan cara mengeksplorasi, mendeskripsikan, dan memahami makna (Creswell, 2013:4-5). Kemudian, Sidiq dan Choiri (2019) juga mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai strategi pencarian makna, karakteristik, gejala, maupun deskripsi terhadap sebuah fenomena (Sidiq dan Choiri, 2019:3).

Penelitian dengan metode deskriptif mengolah informasi dari hasil pengamatan. Informasi tersebut dapat berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang maupun perilaku. Peneliti kemudian menjabarkan hasil pengolahan informasi secara kronologis dan deskriptif (Kusumastuti dan Khoiron, 2019:2-3). Dalam proses penjabarannya, penelitian akan menampilkan informasi apa adanya tanpa menggunakan perlakuan-perlakuan lain (Rusandi dan Rusli, 2021:3). Hal tersebut agar penelitian mampu menyajikan gambaran dengan lengkap. Maka, penulis berharap dapat mendalami peristiwa lebih mendetail dan mengetahui akar permasalahan dari kasus di dalam penelitian ini dengan menggunakan jenis pendekatan deskriptif-kualitatif.

3.2. Objek Fokus Penelitian

Penentuan objek dan fokus penelitian memainkan peran penting dalam proses sebuah penelitian. Objek dan fokus berperan dalam membatasi ruang

lingkup analisis. Hal tersebut bertujuan agar hasil analisis tidak melebar dan fokus terhadap rumusan masalah yang disusun oleh peneliti. Batasan-batasan tersebut juga dapat membantu peneliti untuk menghindari proses analisis informasi yang tidak berhubungan dengan pembahasan yang sedang berlangsung sehingga berdampak pada efisiensi dan efektivitas proses penelitian. Dengan begitu, peneliti dapat menjelaskan hasil penelitian secara berurutan dan spesifik sesuai inti rumusan masalah. Batasan-batasan tersebut terbagi ke dalam batasan materi dan batasan waktu, sebagai berikut:

3.2.1. Batasan materi

Sebuah penelitian memerlukan batasan materi untuk membatasi pembahasan masalah dalam penelitian sehingga alur penulisan berjalan lebih terarah dan sesuai dengan capaian kesimpulan yang diharapkan oleh penulis. Pada skripsi ini, penulis membuat batasan materi bagi isi penelitian yaitu alasan diskriminasi di Afrika Selatan masih terjadi pasca *The National Action Plan* dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan pada tahun 2019

3.2.2. Batasan waktu

Batasan waktu yang ditetapkan penulis dalam pembahasan masalah pada penelitian ini adalah tahun 2020 hingga tahun 2024. Alasan penulis memulai penelitian pada tahun 2020 adalah karena tahun 2020 merupakan satu tahun pasca diberlakukannya *The National Action Plan* 2019 oleh Pemerintah Afrika Selatan dalam mengatasi diskriminasi. Peneliti melakukan penelitian hingga tahun 2024 karena data angka diskriminasi yang penulis peroleh hanya sampai tahun 2024. Hal tersebut karena data untuk tahun 2025 dan seterusnya belum dapat dimasukkan oleh penulis ke dalam penelitian mengingat tahun tersebut masih berjalan dan belum sepenuhnya berakhir sehingga informasi yang terkumpul belum lengkap.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan berbagai data yang dibutuhkan oleh penulis. Adanya proses pengumpulan data bertujuan untuk

mendukung proses pemecahan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik studi literatur dalam mencari data-data sekunder.

Studi literatur, atau juga bisa disebut studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka untuk mendapatkan data-data yang relevan. Sumber pustaka tersebut antara lain buku, artikel jurnal, laporan, catatan, dan literatur yang sesuai dengan topik penelitian. Nanti nya, studi literatur tersebut dapat memberikan informasi yang dibutuhkan penulis, menunjukkan celah penelitian sebelumnya, dan memberikan inspirasi dalam proses pengumpulan data. Penyajian informasi pun menekankan pada penggunaan kata dan kalimat, bukan berbentuk angka.

3.4. Keabsahan Data

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya adalah memastikan keabsahan atau validitas dari data dan informasi yang dia dapat. Validitas data berarti bahwa tidak terdapat bias yang signifikan antara data yang dilaporkan penulis dengan objek yang diteliti penulis dalam sebuah penelitian. Hal tersebut bertujuan agar peneliti dapat membentuk kesimpulan yang akurat dan relevan dengan pondasi data yang absah.

Dalam penelitian kualitatif, proses pengukuran keabsahan data dapat menggunakan teknik triangulasi. Hamid Darmadi (2014:295) mendefinisikan teknik triangulasi sebagai strategi keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu lain di luar data untuk menjadi perbandingan dalam proses pengecekan data tersebut (Darmadi, 2014:295). Artinya, triangulasi menggunakan berbagai sudut pandang sebagai alat verifikasi data dengan tujuan untuk meminimalisir bias dengan kondisi di lapangan. Pendapat Sugiyono (2015:83) menyebutkan bahwa triangulasi menggabung berbagai teknik pengumpulan data berdasarkan sumber, teknik, dan waktu (Sugiyono, 2015:83).

Pada penelitian ini, peneliti menguji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik tersebut merupakan salah satu jenis triangulasi terhadap data-data dari berbagai sumber dalam sebuah penelitian. Sumber-sumber dapat berupa observasi, hasil wawancara, maupun dokumen. Penulis merasa penggunaan

teknik triangulasi sumber dalam penelitian ini tepat karena kesesuaian dengan teknik pengumpulan data, yaitu sumber pustaka. Pengujian validitas data pun berlangsung dengan mengumpulkan, menganalisis, memeriksa, dan membandingkan dengan sumber resmi dan terpercaya lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

Setelah proses pengumpulan, data yang lolos pengujian validitasnya kemudian diproses oleh penulis melalui tahap analisis data dengan sedemikian rupa sampai menjadi kesimpulan (Sidiq dan Choiri, 2019:51). Prinsip utama dalam teknik analisis data, terutama penelitian kualitatif adalah membentuk data-data menjadi lebih terstruktur, sistematis, dan bermakna. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan penulis dalam proses pengolahan.

Dalam penelitian ini, langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah melakukan proses interpretasi data. Interpretasi data merupakan proses pemahaman makna yang mendalam terhadap kumpulan data yang telah tersaji. Proses ini tidak terbatas pada pemahaman literal dari data yang tersurat, namun juga menafsirkan makna yang tidak secara eksplisit terlihat (Saleh, 2017:101). Dalam konteks penelitian, interpretasi data berfungsi untuk menghubungkan temuan dengan kerangka teoritis.

Agar pembaca mudah membaca dan memahami hasil penelitian skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian awal dalam sistematika penulisan skripsi ini yang berfungsi menguraikan gambaran umum tentang diskriminasi di Afrika Selatan. Penulis menjelaskan urgensi topik diskriminasi di Afrika Selatan di dalam sub bab latar belakang. Dari sub bab tersebut kemudian memunculkan rumusan masalah bagi penelitian serta fungsi dan manfaat dari penelitian ini untuk perkembangan studi ilmu hubungan internasional.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi beberapa bagian, yakni analisis peneliti terkait kerangka konsep dan pemikiran yang berkaitan dengan topik. Selanjutnya, peneliti juga

menjabarkan hasil analisis terhadap tinjauan berbagai studi literatur terdahulu terkait persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Terakhir, penulis menyajikan ringkasan dari penerapan konsep tersebut ke dalam topik penelitian ini.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mendalam tentang metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menjawab rumusan masalah di dalam skripsi. Terdapat penjelasan lima sub bab secara rinci, yaitu pendekatan penelitian, objek dan fokus penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan teknik analisis data.

Bab 4 Perkembangan Diskriminasi Di Afrika Selatan

Bab ini berisi penjelasan mengenai dinamika diskriminasi di Afrika Selatan. Fokusnya terkait proses masuknya imigran ke Afrika Selatan sehingga menciptakan perbedaan-perbedaan baru dalam tatanan sosial Afrika Selatan. Kehadiran berbagai kelompok pendatang, yang seringkali membawa latar belakang budaya, ekonomi, dan sosial yang beragam, dapat memicu ketegangan dan persaingan sumber daya. Perbedaan-perbedaan ini, pada gilirannya, berkontribusi pada munculnya atau intensifikasi bentuk-bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi rasial di Afrika Selatan.

Bab 5 Faktor Dan Tantangan Implementasi Nap Tahun 2019 Afrika Selatan Terhadap Diskriminasi Di Afrika Selatan

Bab ini menyajikan temuan-temuan empiris untuk menjawab secara tuntas rumusan masalah yang telah ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini. Dalam bab ini, penulis menganalisis implementasi NAP Tahun 2019 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan dalam mengatasi diskriminasi menggunakan teori implementasi kebijakan milik George Edwards.

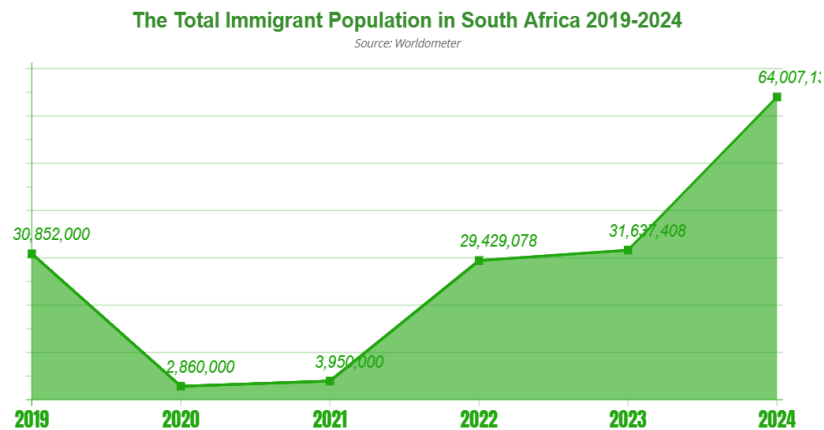
Bab 6 Kesimpulan

Bab ini merupakan bagian akhir dalam sistematika penulisan skripsi ini yang berisi rangkuman dari seluruh pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

BAB 4

PERKEMBANGAN DISKRIMINASI DI AFRIKA SELATAN

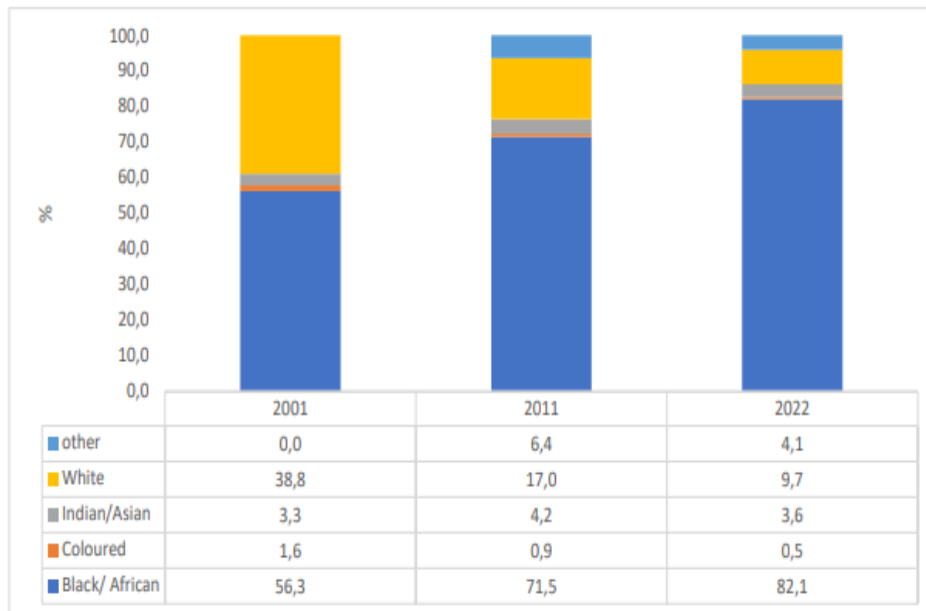
Sebagai negara dengan populasi imigran terbesar di Afrika, Afrika Selatan menghadapi tantangan terkait diskriminasi. Status ini berkaitan erat dengan masalah diskriminasi karena besarnya jumlah imigran sering memicu ketegangan sosial dan persaingan sumber daya. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Worldometer (2025), populasi imigran di Afrika Selatan mencapai 64 juta jiwa pada tahun 2024 (Worldometer, 2025:1). Imigran mengacu pada individu yang memilih untuk pindah dan menetap secara permanen di negara yang berbeda dari negara asalnya (Widodo dan Belgradoputra, 2019:108).



Gambar 4.1 Grafik Total Imigran di Afrika Selatan

(Sumber: Worldometer, 2025. <https://www.worldometers.info/world-population/south-africa-population/>)

Gambar 4.1 menunjukkan total populasi imigran di Afrika Selatan dari tahun 2019 hingga 2024. Pada tahun 2019, jumlah imigran di Afrika Selatan sekitar 30 juta jiwa. Lalu, pada tahun 2020 dan tahun 2021, terdapat tren penurunan karena faktor pandemi yaitu masing-masing 2,86 juta dan 3,95 juta jiwa. Grafik menunjukkan peningkatan signifikan pada tahun 2022 yaitu total 29,4 juta jiwa dan tahun 2023 yaitu total 31,6 juta jiwa (Worldometer, 2025).

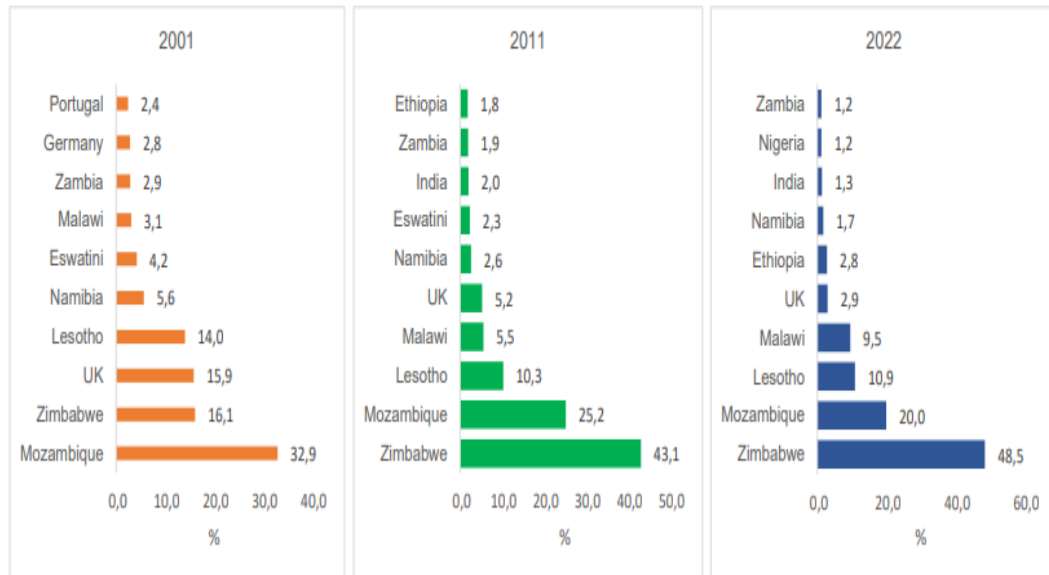


Gambar 4.2 Distribusi persentase 10 negara imigran Afrika Selatan tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022

(Sumber: Statistics South Africa, Census, 2022.

<https://www.statssa.gov.za/publications/03-09-17/03-09-172023.pdf>)

Gambar 4.2 menunjukkan perbandingan negara asal imigran di Afrika Selatan pada tahun 2001, tahun 2011, dan tahun 2022. Pada tahun 2001, mayoritas imigran di Afrika Selatan berasal dari Mozambique (37,9%), Zimbabwe (16,1%), dan United Kingdom (15,9%). Selanjutnya, pada tahun 2011, imigran di Afrika Selatan paling banyak berasal dari Zimbabwe (45,1%), Mozambique (25,2%), dan Lesotho (10,3%). Data yang hampir sama juga terlihat pada grafik tahun 2022 dimana imigran di Afrika Selatan mayoritas berasal dari negara Zimbabwe (48,5%), Mozambique (20%), dan Lesotho (10,9%). Oleh karena itu, analisis data menunjukkan bahwa mayoritas imigran di Afrika Selatan berasal dari negara-negara tetangga di benua Afrika (Statistics South Africa, 2022).

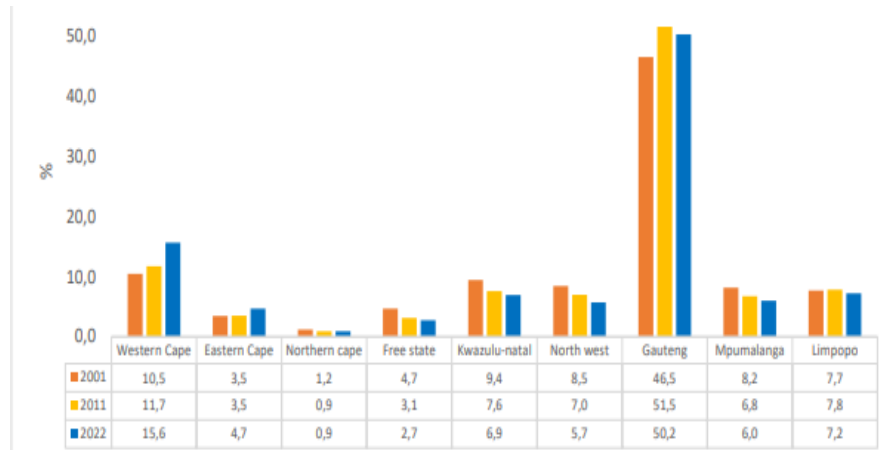


Gambar 4.3 Distribusi persentase imigran di Afrika Selatan berdasarkan kelompok populasi tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022

(Sumber: Statistics South Africa, Census, 2022.

<https://www.statssa.gov.za/publications/03-09-17/03-09-172023.pdf>)

Gambar 4.3 menunjukkan komposisi imigran di Afrika Selatan berdasarkan kelompok populasi pada tahun 2001, tahun 2011, dan tahun 2022. Pada tahun 2001, imigran dari kelompok Afrika hitam merupakan mayoritas (56,3%), imigran kulit putih (38,8%), dan populasi India/Asia (3,3%) serta Berwarna (1,6%), dengan kategori "lainnya" yang belum ada. Namun, pada tahun 2011, terjadi pergeseran drastis yakni persentase imigran Afrika hitam melonjak menjadi 71,5%, sementara proporsi imigran kulit putih menurun drastis, dan kategori "lainnya" mulai muncul (6,4%). Tren tersebut berlanjut hingga tahun 2022 yaitu imigran Afrika hitam semakin mendominasi dengan 82,1% dari total populasi migran. Perubahan tersebut secara kumulatif mengindikasikan peningkatan signifikan dalam proporsi imigran dari kelompok populasi Afrika hitam di Afrika Selatan (Statistics South Africa, 2022).



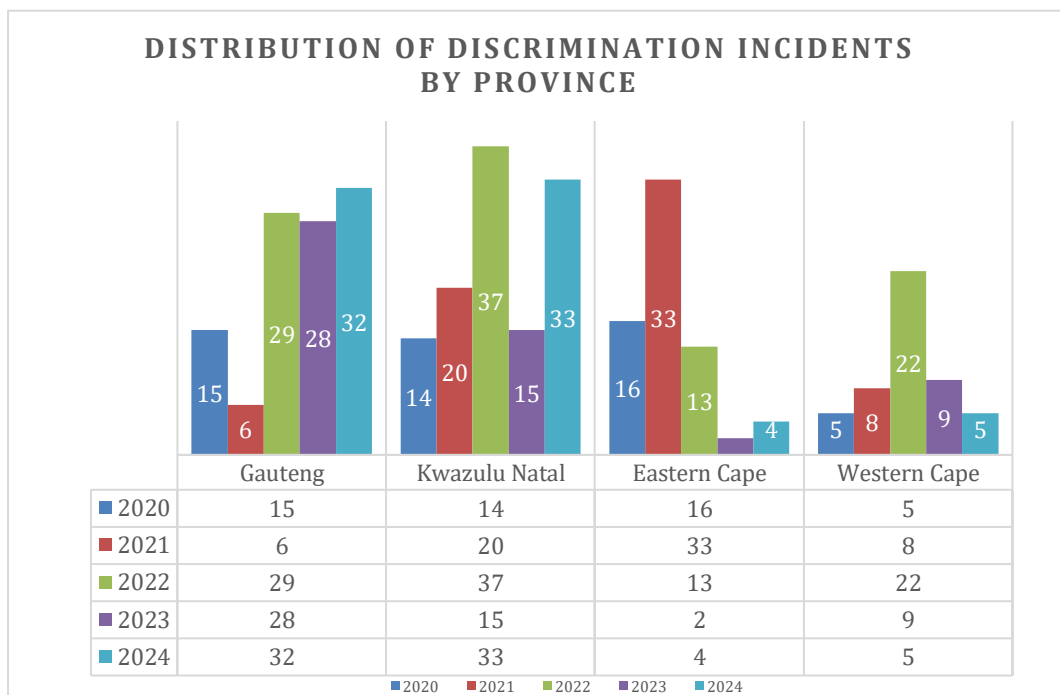
Gambar 4.4 Distribusi persentase imigran di Afrika Selatan menurut provinsi tempat tinggal tahun 2001, tahun 2011 dan tahun 2022

(Sumber: Statistics South Africa, Census, 2022.

<https://www.statssa.gov.za/publications/03-09-17/03-09-172023.pdf>)

Gambar 4.4 menyajikan data mengenai distribusi geografis imigran di Afrika Selatan berdasarkan provinsi tempat tinggal tetap untuk tahun 2001, tahun 2011, dan tahun 2022. Pada tahun 2001, Provinsi Gauteng menjadi tujuan utama bagi imigran di Afrika Selatan dengan menampung 46,5% dari total populasi migran dan Provinsi Western Cape dengan 10,5% dari total populasi imigran di Afrika Selatan. Sepuluh tahun kemudian, pada tahun 2011, konsentrasi imigran di Provinsi Gauteng semakin meningkat menjadi 51,5%, dan Western Cape mengalami pertumbuhan proporsional. Tren tersebut berlanjut hingga tahun 2022 yakni Provinsi Gauteng tetap menjadi pusat utama imigran meskipun sedikit menurun ke 50,2%. Sebaliknya, Provinsi Western Cape terus menunjukkan pertumbuhan dengan mencapai hingga 15,6%. Data tersebut secara jelas mengindikasikan bahwa sebagian besar imigran di Afrika Selatan memilih untuk menetap di Provinsi Gauteng dan Provinsi Western Cape (Statistics South Africa, 2022).

Peningkatan jumlah imigran sebagai salah satu pintu masuk utama Afrika Selatan bagi orang asing berpotensi memicu munculnya diskriminasi. Kehadiran populasi imigran yang besar seringkali disalahartikan oleh sebagian Masyarakat Afrika Selatan sebagai ancaman terhadap ketersediaan lapangan kerja dan sumber daya. Kecemasan yang seringkali tidak berdasar pada fakta dapat berkembang menjadi kebencian dan perlakuan diskriminatif. Berdasarkan laporan Xenowatch (2025), terdapat total 83 kasus insiden diskriminasi pada tahun 2024 (Xenowatch, 2025:1). Angka tersebut mengalami pertumbuhan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2023 sebanyak 64 kasus insiden diskriminasi (Xenowatch, 2025:1).



Gambar 4.5 Distribusi Insiden Diskriminasi di Afrika Selatan
(Sumber: Xenowatch, 2025. <http://www.xenowatch.ac.za/statistics-dashboard/>)

Gambar 4.5 menunjukkan distribusi berbagai provinsi di Afrika Selatan dengan angka diskriminasi tertinggi di Afrika Selatan sejak tahun 2020 hingga tahun 2024. Berdasarkan grafik tersebut, pada tahun 2020, Provinsi Eastern Cape menjadi provinsi dengan angka diskriminasi tertinggi di Afrika Selatan yaitu 16 insiden. Lalu, ada Provinsi Gauteng dengan 15 insiden dan Provinsi Kwazulu Natal dengan 14 insiden diskriminasi. Selanjutnya, pada tahun 2021, Provinsi Eastern Cape menjadi provinsi dengan angka diskriminasi tertinggi di Afrika Selatan yaitu

33 insiden, Provinsi Kwazulu Natal dengan 22 insiden, dan Provinsi Western Cape dengan total 8 insiden diskriminasi. Berikutnya, Provinsi KwaZulu-Natal menjadi provinsi dengan angka insiden diskriminasi tertinggi di Afrika Selatan pada tahun 2022 yakni mencapai 37 dari total kasus per tahun. Lalu, Provinsi Gauteng sebesar 29 insiden diskriminasi dan Provinsi Western Cape sebanyak 22 insiden diskriminasi. Pada tahun 2023, terdapat 28 insiden diskriminasi yang terjadi di Provinsi Gauteng, 15 insiden diskriminasi di Provinsi KwaZulu-Natal, dan 9 insiden diskriminasi di Provinsi Western Cape. Selanjutnya, pada tahun 2024, Provinsi KwaZulu-Natal kembali menjadi provinsi dengan angka insiden diskriminasi tertinggi yaitu 33 insiden. Lalu, Provinsi Gauteng sebanyak 32 insiden diskriminasi dan Provinsi Western Cape sebanyak 5 insiden diskriminasi (Xenowatch, 2025:1)..

Berdasarkan analisis berbagai grafik sebelumnya, terlihat bahwa diskriminasi di Afrika Selatan terutama pasca The National Action Plan tahun 2019 cenderung terkonsentrasi di provinsi-provinsi dengan jumlah imigran terbesar. Provinsi tersebut meliputi Gauteng dan KwaZulu-Natal. Imigran di provinsi-provinsi tersebut menjadi lebih rentan terhadap eksploitasi, kekerasan, dan pengucilan sosial karena tingginya interaksi dan persaingan yang intensif (Xenowatch, 2025:1).

Diskriminasi di Afrika Selatan terjadi di berbagai lingkup kehidupan, salah satunya adalah sektor pendidikan. Human Rights Watch dan Lawyers for Human Rights (LHR), sebuah organisasi hak asasi manusia pada periode tahun 2020 hingga tahun 2023 secara konsisten mendokumentasikan kasus-kasus anak-anak imigran di Provinsi Gauteng dan Provinsi KwaZulu-Natal yang mengalami intimidasi, pengucilan, dan kekerasan verbal serta fisik dari sesama siswa atau staf pengajar (Human Right Watch, 2025). Perlakuan diskriminatif tersebut tidak hanya menghambat akses mereka ke pendidikan, tetapi juga memengaruhi kualitas pembelajaran, kesejahteraan psikologis, dan kesempatan mereka untuk berintegrasi secara penuh dalam Masyarakat (Human Right Watch, 2025).

Sementara itu, pada sektor ketenagakerjaan, imigran di Afrika Selatan juga sangat rentan terhadap eksploitasi dan diskriminasi . Hal tersebut karena adanya

persaingan kerja terutama di provinsi-provinsi padat imigran, seperti Provinsi Gauteng. Akibat sentimen xenophobia, imigran seringkali kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak. Mereka lebih sering bekerja di sektor informal dengan upah yang jauh di bawah standar minimum, jam kerja yang tidak manusiawi, dan tanpa jaminan sosial atau kontrak kerja yang jelas. Banyak dari mereka juga menjadi sasaran intimidasi, pelecehan, dan kekerasan fisik di tempat kerja (Human Right Watch, 2025).

BAB 5

FAKTOR DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI NAP TAHUN 2019 AFRIKA SELATAN TERHADAP DISKRIMINASI DI AFRIKA SELATAN

5.1 Implementasi NAP Tahun 2019 Terhadap Diskriminasi di Afrika Selatan Berdasarkan Teori Implementasi Kebijakan George Edwards

George Edwards III (1980) dalam karya ilmiahnya berjudul *Implementing Public Policy* berpendapat bahwa implementasi kebijakan publik adalah suatu proses kompleks di mana pemerintah sebagai perumus kebijakan perlu mengubah kebijakan tersebut menjadi tindakan dan hasil yang nyata. George Edwards III (1980) mengidentifikasi empat faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi. Empat faktor tersebut meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur birokrasi (Edwards, 1980:9).

5.1.1 Faktor Komunikasi

Menurut George Edwards (1980), komunikasi memegang peran penting sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi suatu kebijakan (Edwards, 1980:17). Artinya, keputusan kebijakan dan perintah implementasi harus disampaikan oleh perumus kebijakan kepada personel pelaksana dengan jelas dan akurat. Apabila komunikasi tidak tersampaikan dengan jelas dan akurat, para pelaksana kebijakan berpotensi besar mengalami kebingungan terkait langkah-langkah implementasi di lapangan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan perbedaan interpretasi dan pelaksanaan perintah, karena mereka cenderung memaksakan pandangan pribadi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut (Edwards, 1980:17).

Selain jelas dan akurat, konsistensi juga merupakan aspek penting dalam arahan implementasi. Konsistensi dalam komunikasi merujuk pada keseragaman pesan yang disampaikan oleh perumus kebijakan. Meskipun perumus kebijakan telah menyampaikan instruksi, pesan yang saling bertentangan justru akan mempersulit personel operasional dalam mempercepat implementasi. Ketidakkonsistenan perintah juga dapat memberikan kebebasan besar bagi

pelaksana, yang berisiko mengalihkan perhatian mereka dari tujuan utama kebijakan (Edwards, 1980:19).

Lebih lanjut, George Edwards menyoroti bahwa semakin terdesentralisasi implementasi suatu kebijakan, maka semakin kecil kemungkinan kebijakan tersebut dapat tersampaikan dengan baik. Desentralisasi berarti bahwa suatu keputusan harus dikomunikasikan oleh perumus kebijakan kepada pihak pelaksana melalui beberapa tingkat otoritas. Setiap langkah tambahan dalam rantai komunikasi tersebut berpotensi mengurangi kejelasan pesan sehingga pesan kebijakan menjadi kurang efektif dan mudah salah tafsir (Edwards, 1980:20).

The National Action Plan 2019 (NAP tahun 2019) secara implisit selaras dengan pemikiran George Edwards mengenai faktor komunikasi dalam pengimplementasian kebijakan. NAP tahun 2019 secara jelas menunjukkan niat komunikasi yang luas dengan menjangkau target audiens dari berbagai pihak. Sebagaimana yang tercantum dalam Bab 1 Pasal 9 tentang Pengantar dan Tujuan NAP tahun 2019, aturan di dalam NAP tahun 2019 berlaku bagi semua orang yang berada dalam yurisdiksi nasional. Artinya, setiap orang yang berada di wilayah Afrika Selatan wajib mematuhi aturan yang tertuang dalam NAP tahun 2019 tanpa memandang kewarganegaraan, status, atau latar belakang lainnya. Berbagai sektor dan lembaga terlibat dalam pelaksanaan NAP tahun 2019 meliputi pemerintahan, pendidikan, bisnis swasta, ketenagakerjaan, media, olahraga, dan masyarakat sipil (The National Action Plan, 2019:13).

Dalam rangka memperkuat penyampaian pesannya, NAP tahun 2019 mengambil upaya konkret dengan memproduksi berbagai materi komunikasi. Pemerintah Afrika Selatan mencetak dan mendistribusikan buklet dan poster kepada publik. Tak hanya itu, Pemerintah Afrika Selatan juga menyediakan NAP tahun 2019 dalam beberapa bahasa. Langkah-langkah tersebut secara khusus bertujuan meningkatkan kejelasan informasi yang mereka sampaikan dan memastikan pesan-pesan kunci dapat menjangkau pihak-pihak yang lebih luas dan beragam di Afrika Selatan (Ministry of Justice and Constitutional Development, 2019).

5.1.2 Faktor Sumber Daya

Dalam pandangan George Edwards III, sumber daya menjadi faktor berikutnya keberhasilan implementasi suatu kebijakan (Edwards, 1980:53). Ia berpendapat bahwa meskipun perintah implementasi sudah tersampaikan dengan akurat, jelas, dan konsisten, pelaksana kebijakan akan kesulitan menjalankan tugasnya jika mereka kekurangan sumber daya (Edwards, 1980:53).

Sumber daya merujuk pada ketersediaan staf, baik dari segi jumlah maupun keterampilan. Artinya, dalam proses menjalankan kebijakan, tidak cukup hanya memiliki jumlah pelaksana yang memadai tetapi juga harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan. Staf yang tidak memiliki pelatihan memadai akan kesulitan memberikan bantuan teknis yang krusial bagi keberhasilan pelaksanaan program (Edwards, 1980:61).

Selain staf, sumber daya juga dapat merujuk pada ketersediaan informasi. Informasi tersebut dapat berarti dalam dua bentuk, yaitu informasi tentang cara melaksanakan suatu kebijakan dan data kepatuhan orang lain terhadap regulasi pemerintah. Bentuk pertama mengharuskan para pelaksana untuk mengetahui langkah-langkah yang harus diambil oleh mereka saat menerima perintah. Tanpa pengetahuan yang memadai, proses implementasi dapat terhambat. Sementara itu, bentuk kedua mengharuskan para pelaksana untuk mengetahui apakah pihak lain juga terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut. Informasi tersebut penting agar mereka dapat berkoordinasi dan bersinergi antarpihak yang terlibat secara efektif (Edwards, 1980:63).

Sumber daya juga dapat mengacu pada wewenang atau otoritas. George Edwards III berpendapat bahwa wewenang memiliki bentuk bervariasi dari satu program ke program lainnya. Wewenang dapat berupa hak untuk mengeluarkan izin, menerbitkan perintah, memungut pajak, menyediakan dana atau staf, hingga membawa kasus ke pengadilan. Tanpa wewenang yang memadai, pelaksana kebijakan akan kesulitan untuk menggunakan sumber daya lain secara efektif. Misalnya, seorang pelaksana mungkin memiliki staf yang kompeten dan informasi yang jelas, namun jika mereka tidak memiliki wewenang untuk mengambil

keputusan, memberikan perintah, atau memungut biaya, maka upaya implementasi akan terhambat (Edwards, 1980:66).

Dalam rangka memastikan implementasi NAP Tahun 2019 berjalan efektif, Pemerintah Afrika Selatan menunjukkan komitmennya melalui pengalokasian sumber daya yang memadai. Pemerintah Afrika Selatan merencanakan anggaran sebesar 560 juta ZAR untuk implementasi NAP Tahun 2019. Fokus implementasi pada tahap awal, yaitu tahun 2019 hingga tahun 2020, lebih menekankan pada perencanaan intensif, termasuk proses penganggaran dan penetapan struktur tata kelola. Selain itu, pelaksanaan NAP tidak hanya melibatkan satu departemen, tetapi berbagai departemen pemerintah, lembaga, dan organisasi masyarakat sipil. Dengan demikian, pengeluaran untuk program ini tersebar di berbagai anggaran departemen (National Treasury, 2019).

Pemerintah Afrika Selatan juga mengupayakan pengetahuan yang memadai bagi pelaksana NAP Tahun 2019, salah satunya melalui program “*Teaching Respect for All*” (Mitchell et al, 2024). Program tersebut dirancang oleh Pemerintah Afrika Selatan melalui kemitraan antara beberapa organisasi, termasuk British Council, University of South Africa (UNISA), Departemen Pendidikan Dasar, dan MIET AFRICA untuk membekali para pendidik dengan keterampilan dan pengetahuan ddalam mengajar secara inklusif di Afrika Selatan. Sebagai bagian dari upaya berkelanjutan untuk menekan kasus diskriminasi di bidang pendidikan pasca-apartheid, Pemerintah Afrika Selatan menerapkan program tersebut secara bertahap di berbagai wilayah di Afrika Selatan (Mitchell et al, 2024).

5.1.3 Faktor Disposisi

Menurut George Edwards III, keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya bergantung pada rancangan kebijakan itu sendiri, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal yang berada di luar kendali pembuat kebijakan. Faktor eksternal tersebut adalah disposisi atau sikap para pelaksana yang mencakup kondisi sosial, ekonomi, dan politik yang mendukung atau menghambat jalannya implementasi. Tanpa disposisi yang kondusif, implementasi suatu kebijakan dapat gagal meskipun telah dirancang oleh para perumus kebijakan dengan baik (Edwards, 1980:89).

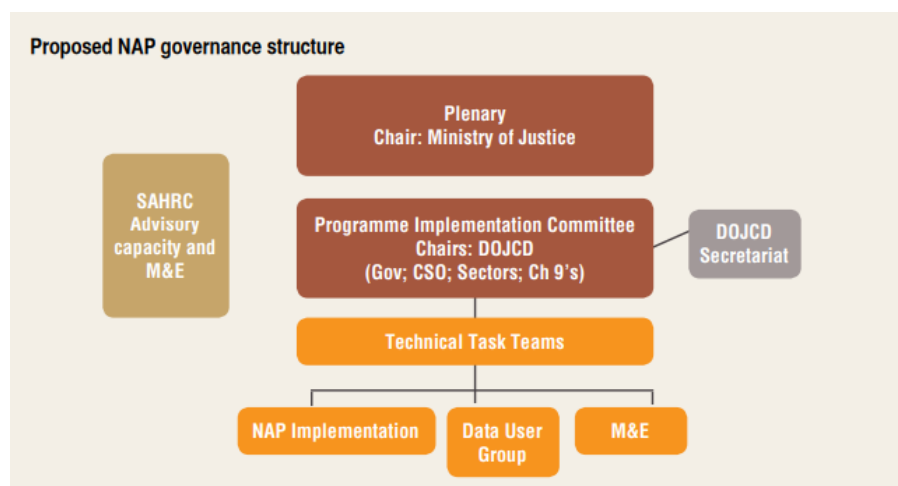
Disposisi mencakup sejauh mana pelaksana kebijakan memiliki sikap yang positif dan komitmen yang kuat untuk menjalankan kebijakan. Jika pelaksana merasa enggan dan tidak setuju dengan tujuan kebijakan, maka upaya implementasi dapat sangat terhambat. Disposisi juga tercermin dalam tingkat dukungan yang diberikan oleh kelompok sasaran kebijakan, seperti masyarakat atau organisasi yang terkena dampak.

Secara ringkas, disposisi George Edwards adalah faktor yang menjembatani antara kebijakan di atas kertas dan realitas di lapangan. Sebuah kebijakan dapat berhasil jika disposisi atau kondisi di sekitarnya memungkinkan. Jika kondisi sosial tidak mendukung, sumber daya terbatas, atau struktur birokrasi tidak responsif, maka implementasi tidak akan efektif. Oleh karena itu, George Edwards menekankan bahwa para perumus kebijakan perlu mempertimbangkan dan menganalisis disposisi lingkungan secara cermat sebelum meluncurkan suatu program (Edwards, 1980:93).

NAP tahun 2019 menetapkan tugas dan tanggung jawab spesifik bagi setiap lembaga negara yang tercantum dalam Bab 7 tentang Rencana Aksi Nasional Afrika Selatan. Tugas dan tanggung jawab tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Pemerintah

Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan kerangka hukum yang kuat, meningkatkan upaya di bidang-bidang seperti kebijakan imigrasi, kepolisian, dan administrasi peradilan, serta mempromosikan multikulturalisme dan keragaman budaya. Selain itu, pelatihan hak asasi manusia juga diberikan kepada pejabat pemerintah (The National Action Plan, 2019:46).



Gambar 5.1 Struktur Pemerintah Afrika Selatan terhadap NAP 2019
(Sumber: South African National Action Plan 2019)

Gambar 5.1 menunjukkan struktur kerja Pemerintah Afrika Selatan terhadap pelaksanaan NAP tahun 2019. Struktur tersebut secara lebih rinci diatur oleh NAP 2019 dalam Bab 9 tentang model pemerintah. Pada tingkat tertinggi, *Plenary* atau Rapat Paripurna yang dipimpin oleh Menteri Kehakiman yang bertindak sebagai pengambil keputusan strategis. Menteri Kehakiman membawahi *Programme Implementation Committee* atau Komite Pelaksanaan Program yang diketuai oleh *Department of Justice and Constitutional Development* (DOJCD). Komite tersebut melibatkan unsur pemerintah dan masyarakat sipil. DOJCD juga berperan sebagai kesekretariatan dari struktur tersebut. Kemudian, Komite Pelaksanaan Program membawahi *Technical Task Teams* atau Tim Tugas Teknis guna mendukung pelaksanaan program secara teknis. Tim tersebut terbagi menjadi NAP Implementation, Data User Group, dan M&E (*Monitoring and Evaluation*). Sedangkan, *South African Human Rights Commission* (SAHRC) memiliki kapasitas sebagai penasihat serta pemantauan dan evaluasi. Dengan demikian, struktur tersebut menunjukkan adanya hirarki yang jelas dan mekanisme koordinasi yang kuat untuk memastikan implementasi NAP berjalan dengan sukses (The National Action Plan, 2019:63).

Komite tersebut wajib mengadakan pertemuan rutin untuk memonitor dan memecahkan masalah yang terjadi selama pelaksanaan program. Aturan tersebut tercantum dalam Bab 9 Pasal 203 yang menyebutkan tanggung jawab untuk mengadakan pertemuan setiap triwulan sepanjang tahun. Artinya, komite wajib mengadakan pertemuan rutin setiap tiga bulan sekali sepanjang tahun. Tujuan dari pertemuan tersebut meliputi monitor dan evaluasi kemajuan program, mendiskusikan dan memecahkan masalah yang timbul selama pelaksanaan program, serta membuat keputusan-keputusan penting terkait program (The National Action Plan, 2019:65).

2. Sektor swasta

The National Action Plan Tahun 2019 mendorong sektor swasta di Afrika Selatan untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang setara dan adil. Sektor bisnis dan ketenagakerjaan juga harus terlibat dalam kampanye pengembangan manusia yang mencakup peningkatan kesadaran tentang diskriminasi di tempat kerja (The National Action Plan, 2019:52).

3. Media

Media memiliki peran penting dalam memberikan kontribusi positif melalui pengawasan konten dan promosi keragaman (The National Action Plan, 2019:52).

4. Lembaga pendidikan

Lembaga-lembaga pendidikan di Afrika Selatan diminta oleh Pemerintah Afrika Selatan untuk membuat laporan tahunan kepada struktur tata kelola NAP. Laporan tersebut berisi informasi tentang kasus-kasus dan upaya-upaya penanggulangan diskriminasi di Afrika Selatan (The National Action Plan, 2019:53).

5. Lembaga olahraga

Lembaga olahraga diminta untuk melaporkan insiden diskriminasi dalam ruang lingkup sepak bola Afrika Selatan dan langkah-langkah yang diambil oleh lembaga tersebut untuk mengatasinya (The National Action Plan, 2019:53).

6. Masyarakat sipil

Masyarakat sipil dapat berkontribusi dalam penelitian dan analisis kebijakan dengan mengumpulkan data dan mengidentifikasi tren tentang diskriminasi (The National Action Plan, 2019:51).

Pemantauan dan evaluasi NAP 2019 diatur dalam Bab 8 tentang pengukuran. Proses pemantauan dilakukan oleh *Department of Justice and Constitutional Development* (DOJCD). DOJCD merupakan Departemen Pemerintah Afrika Selatan yang bertanggung jawab atas sistem peradilan dan pengembangan konstitusional negara. DOJCD memiliki peran penting dalam implementasi NAP 2019, yakni sebagai berikut:

1. DOJCD akan melakukan studi dasar untuk mengukur kemajuan negara setelah penerapan NAP. Studi tersebut memberikan rekomendasi perlindungan bagi kelompok rentan. Rekomendasi tersebut mempertimbangkan undang-undang, kebijakan, dan sumber daya yang ada.
2. DOJCD akan mengumpulkan data statistik terpilah untuk mengidentifikasi pola diskriminasi dan hambatan penghapusan diskriminasi .
3. DOJCD akan mengembangkan sistem Peringatan Dini yang terhubung dengan Mekanisme Respons Cepat (*Rapid Response Mechanism*).
4. DOJCD akan memastikan pengumpulan dan publikasi data akurat mengenai pelanggaran diskriminasi (The National Action Plan, 2019:54-55).

Selanjutnya, NAP tahun 2019 juga menyebut peran penting Parlemen Afrika Selatan terhadap pengawasan implementasi NAP tahun 2019. Hal tersebut tercantum dalam Bab 9 Pasal 201 yang menyebut beberapa tanggung jawab kabinet sehubungan dengan kerangka kebijakan NAP tahun 2019. Tanggung jawab tersebut meliputi pengawasan koordinasi pelaksanaan dan pemantauan NAP tahun 2019, peninjauan kemajuan implementasi NAP tahun 2019 untuk memenuhi kewajiban internasional, pengawasan pelaporan implementasi NAP tahun 2019 ke tingkat politik tertinggi dan komitmen implementasi NAP tahun 2019 dari semua pihak terkait, serta persetujuan atas pendanaan untuk kerangka kerja NAP tahun 2019 (The National Action Plan, 2019:64).

Komitmen lembaga olahraga di Afrika Selatan sebagai salah satu pihak pelaksana NAP tahun 2019 dapat terlihat melalui sejumlah inisiatif, salah satunya

adalah kampanye "Rugby Against Discrimination and Racism" (RADAR). Kampanye tersebut diluncurkan oleh South African Rugby Union (SA Rugby) pada tahun 2019 untuk memerangi diskriminasi di bidang olahraga Afrika Selatan. Kampanye tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan adil bagi semua pihak, mulai dari pemain hingga penggemar, khususnya olahraga Rugby di Afrika Selatan (Springboks Rugby, 2019).

Dalam kampanye tersebut, SA Rugby berkolaborasi dengan Komisi Hak Asasi Manusia Afrika Selatan (SAHRC). Melalui kolaborasi tersebut, SA Rugby memiliki kanal khusus untuk pelaporan insiden diskriminasi, yang kemudian akan diinvestigasi oleh tim panel independen. SA Rugby memberlakukan sanksi berat, seperti denda dan larangan seumur hidup bagi pelaku diskriminasi di sektor olahraga. Langkah-langkah tegas tersebut menunjukkan bahwa lembaga olahraga Afrika Selatan mengambil tindakan nyata untuk memastikan bahwa nilai-nilai NAP 2019 benar-benar terimplementasi.

Selain Lembaga olahraga, media juga menunjukkan komitmen dukungannya terhadap visi NAP tahun 2019. Sebagai lembaga penyiaran publik, SABC (South African Broadcasting Corporation) menggunakan berbagai platformnya untuk mendidik publik tentang sejarah apartheid, memfasilitasi dialog, dan merayakan keragaman Masyarakat Afrika Selatan. SABC juga menyediakan platform untuk acara diskusi yang mendorong masyarakat, akademisi, dan aktivis untuk berbicara secara terbuka tentang isu-isu ras, diskriminasi, dan pentingnya toleransi. Melalui cara tersebut, SABC secara efektif berfungsi sebagai alat edukasi terkait diskriminasi dan toleransi dengan menjangkau jutaan masyarakat di Afrika Selatan. Meskipun program-program tersebut tidak disebutkan oleh SABC sebagai bagian dari NAP tahun 2019, tujuannya dapat terlihat selaras dengan tujuan NAP tahun 2019 (SABC News, 2019).

5.1.4 Faktor Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi menjadi faktor penentu lain dalam implementasi kebijakan, bahkan ketika pelaksana sudah memiliki pemahaman, niat baik, dan sumber daya yang memadai. Menurut George Edwards III, dua karakteristik utama

birokrasi yang sering menghambat adalah prosedur operasi standar (SOP) dan fragmentasi. SOP berkembang untuk menciptakan keseragaman dalam struktur dan cara kerja yang kompleks. Namun, struktur yang kompleks juga dapat menyebabkan SOP menjadi kaku sehingga menghambat fleksibilitas dalam implementasi suatu kebijakan. Sementara itu, fragmentasi muncul dari tekanan eksternal, seperti dari badan legislatif, kelompok kepentingan, atau bahkan konstitusi. Akibatnya, tugas implementasi sering kali terpecah di antara berbagai unit birokrasi yang memiliki prioritas berbeda sehingga menghambat koordinasi yang efektif (Edwards, 1980:123).

Prosedur Operasi Standar (SOP) adalah rutinitas yang membantu para pejabat publik dalam membuat berbagai keputusan sehari-hari. SOP diperlukan oleh pelaksana kebijakan karena dapat menghemat waktu. Tanpa SOP, setiap kasus baru memerlukan aturan baru sehingga dapat menghambat proses penanganan. Oleh karena itu, SOP menyediakan serangkaian aturan tertulis yang terperinci untuk berbagai macam situasi. Selain itu, SOP juga menciptakan keseragaman bagi organisasi yang kompleks sehingga memastikan bahwa setiap orang mendapatkan keadilan yang setara (Edwards, 1980:124).

Sementara itu, aspek birokrasi lain yang juga mempengaruhi implementasi adalah fragmentasi. Fragmentasi adalah proses penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan ke beberapa unit organisasi yang berbeda. Tingkat fragmentasi di pemerintahan sering kali sangat luas. Semakin banyak aktor yang terlibat dalam implementasi suatu kebijakan, semakin sulit untuk mencapai koordinasi yang efektif. Akibatnya, semakin kecil juga kemungkinan kebijakan tersebut dapat terimplementasi dengan baik (Edwards, 1980:134).

Berdasarkan NAP tahun 2019, Pemerintah Afrika Selatan secara rinci menetapkan hierarki yang jelas untuk implementasi, mulai dari tingkat tertinggi, yaitu Plenary atau Rapat Paripurna yang dipimpin oleh Menteri Kehakiman, hingga ke tingkat teknis. Selanjutnya, di Tingkat bawah terdapat Programme Implementation Committee (Komite Pelaksanaan Program) yang diketuai oleh Department of Justice and Constitutional Development (DOJCD) dan melibatkan unsur pemerintah serta masyarakat sipil. Struktur tersebut dirancang oleh

Pemerintah Afrika Selatan untuk memastikan koordinasi yang kuat dan mencegah tumpang tindih peran antar departemen (Madumo, 2015:155).

Lebih jauh lagi, Komite Pelaksanaan Program membawahi Technical Task Teams (Tim Tugas Teknis) yang berfokus pada implementasi, data, serta monitoring dan evaluasi (M&E). Tim-tim tersebut berfungsi sebagai unit pelaksana yang lebih spesifik untuk menjalankan program anti-diskriminasi. Selain itu, South African Human Rights Commission (SAHRC) mendapat peran penting sebagai penasihat, serta pemantau dan evaluator (Madumo, 2015:156).

Struktur birokrasi Pemerintah Afrika Selatan dalam NAP tahun 2019 yang kompleks menghadirkan tantangan bagi implementasi NAP tahun 2019. Adanya fragmentasi menjadi hambatan utama karena tanggung jawab implementasi tersebar di berbagai departemen. Hal tersebut menyebabkan tumpang tindih peran, kurangnya akuntabilitas, dan komunikasi yang buruk antar-departemen. Selain itu, prosedur birokrasi yang kaku juga menghambat implementasi. Prosedur standar (SOP) seringkali tidak fleksibel untuk mengakomodasi program baru. Hal tersebut dapat memperlambat proses penting seperti alokasi anggaran dan pengadaan, yang pada akhirnya menunda pelaksanaan NAP tahun 2019.

Salah satu kasus nyata tantangan fragmentasi terlihat dalam kerusuhan diskriminasi di Johannesburg pada tanggal 8 September 2019. Pada saat terjadi kerusuhan diskriminasi di Johannesburg, respons dari berbagai departemen Pemerintah Afrika Selatan terpecah-pecah. Departemen Kepolisian Afrika Selatan (SAPS) bertanggung jawab atas ketertiban dan keamanan, sementara Departemen Pembangunan Sosial harus menangani penampungan dan bantuan bagi para korban yang mengungsi. Masing-masing departemen tersebut beroperasi dengan SOP dan prioritasnya sendiri dan tidak selalu selaras. Akibatnya, terjadi kesenjangan dalam respons, di mana koordinasi antara penegakan hukum dan bantuan kemanusiaan tidak berjalan optimal. Meskipun NAP tahun 2019 telah membentuk Komite Pelaksanaan Program untuk mengkoordinasikan berbagai pihak, pada situasi krisis di lapangan, fragmentasi antar-departemen masih menjadi hambatan, yang secara nyata memperlambat dan mengurangi efektivitas penanganan (Naidoo, V., & Reddy, 2024:86).

5.2 Tantangan dalam Implementasi NAP Tahun 2019 Terhadap Diskriminasi di Afrika Selatan

Pada bagian ini, penulis menguraikan secara rinci tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh National Action Plan (NAP) tahun 2019 dalam menjalankan empat faktor utama implementasi kebijakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh George C. Edwards III. Analisis ini mencakup evaluasi terhadap kendala-kendala yang berkaitan dengan komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, serta bagaimana faktor-faktor ini secara kolektif memengaruhi efektivitas implementasi NAP 2019 di lapangan.

5.2.1 Faktor Komunikasi

George Edwards III mengemukakan bahwa salah satu hambatan terhadap proses komunikasi dalam implementasi kebijakan adalah ketidaksepakatan antara para implementor. Ketika para pelaksana tidak setuju dengan kebijakan, mereka cenderung menggunakan persepsi pribadi untuk menafsirkan dan menjalankan perintah, yang kemudian menyebabkan distorsi atau penyumbatan dalam alur komunikasi. Dalam banyak kasus, pelaksana memiliki keleluasaan untuk menafsirkan perintah atasan, terutama jika instruksi tersebut tidak spesifik. Hal ini memaksa personel di setiap tingkatan struktur birokrasi untuk menggunakan pertimbangan dan persepsi mereka, yang berpotensi menimbulkan kekeliruan informasi yang signifikan (Edwards, 1980:26).

George Edwards menambahkan bahwa hambatan komunikasi juga dapat terjadi apabila sarana komunikasi tidak mapan dan tidak langsung. Artinya, instruksi tidak disampaikan oleh perumus kebijakan secara tatap muka atau melalui satu jalur yang jelas, melainkan melalui serangkaian perantara atau jenjang birokrasi yang panjang. Setiap kali pesan melewati satu perantara, maka ada risiko pesan tersebut berkurang maknanya. Akibatnya, penyampaian informasi terancam misinterpretasi, yaitu pesan yang diterima oleh para pelaksana menjadi semakin kabur dan menyimpang dari makna aslinya (Edwards, 1980:36).

Hambatan lain dari proses komunikasi dalam implementasi kebijakan adalah kesulitan para pengambil keputusan untuk mencapai kesepakatan yang

sama. Ketika mereka tidak dapat mencapai kesepakatan yang sama, mereka cenderung mengeluarkan arahan yang ambigu untuk mengakomodasi berbagai pandangan yang berbeda. Kondisi tersebut secara langsung menghasilkan instruksi yang kabur sehingga menghambat kerja para pelaksana di lapangan dan mengurangi efektivitas implementasi kebijakan di lapangan (Edwards, 1980:37).

Dalam proses implementasi NAP tahun 2019, komunikasi antara perumus kebijakan dan para pelaksana mengalami hambatan utama. Meskipun dokumen NAP tahun 2019 telah dirancang oleh para perumus kebijakan dengan baik, namun tujuan, target, dan mekanismenya tidak dikomunikasikan oleh para perumus kebijakan secara jelas dan efektif. Misalnya, South African Police Service (SAPS) sebagai Lembaga Kepolisian Nasional Afrika Selatan yang telah menerima dokumen NAP tahun 2019 namun tidak menerima panduan operasional yang terperinci. SAPS lantas tidak memiliki protokol yang jelas tentang cara mengidentifikasi dan mencatat kejahatan diskriminasi. Akibatnya, banyak kasus diskriminasi hanya dicatat oleh para petugas kepolisian sebagai kejahatan biasa (South African Police Service, 2020)

5.2.2 Faktor Sumber Daya

Menurut George C. Edwards III, salah satu hambatan utama dalam implementasi suatu kebijakan adalah keterbatasan sumber daya. Hambatan tersebut mencakup beberapa aspek seperti kekurangan staf, dana, dan fasilitas sehingga langsung memengaruhi efektivitas pelaksanaan suatu kebijakan (Edwards, 1980:60).

Keterbatasan staf menjadi masalah utama dalam proses implementasi suatu kebijakan. Para perumus kebijakan biasanya tidak memiliki perkiraan realistis tentang jumlah staf yang dibutuhkan oleh para pelaksana untuk menjalankan tujuan program. Bahkan ketika jumlah staf sudah sesuai, para perumus kebijakan kerap kesulitan dalam merekrut tenaga yang kompeten. Tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman cenderung lebih tertarik pada sektor swasta yang menawarkan kompensasi lebih tinggi, sehingga sektor publik menghadapi tantangan signifikan

dalam merekrut dan mempertahankan talenta yang memiliki berkompeten (Edwards, 1980:80).

Selain masalah staf, kekurangan fasilitas juga menjadi hambatan yang jelas. Keterbatasan anggaran, regulasi pengadaan yang rumit, dan penolakan dari warga dapat membatasi perolehan fasilitas yang memadai. Misalnya, pembangunan pusat rehabilitasi baru dapat terhambat oleh penolakan warga. Hal tersebut pada akhirnya secara langsung membatasi kualitas layanan yang dapat diberikan oleh para pelaksana kepada publik. Kondisi tersebut menyebabkan implementasi kebijakan menjadi kurang efektif (Edwards, 1980:82).

Berdasarkan analisis terhadap isi NAP tahun 2019, terlihat bahwa salah satu hambatan terbesar adalah ketiadaan pasal spesifik yang membahas anggaran dan alokasi dana secara terperinci. Dokumen NAP tahun 2019, sebagai sebuah kerangka kerja kebijakan, tidak mencantumkan alokasi dana khusus untuk program-programnya. Hal tersebut menyebabkan setiap departemen pemerintah dan pihak-pihak lainnya (seperti media dan masyarakat sipil) yang terlibat harus mendanai kegiatan NAP-19 dari anggaran operasional mereka yang sudah ada dan sering kali terbatas.

Ketiadaan alokasi dana khusus tersebut menimbulkan sejumlah masalah yang dapat menghambat program-program jangka panjang. Misalnya, kampanye kesadaran publik yang masif atau pelatihan komprehensif bagi petugas sulit terlaksana secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi masyarakat sipil yang menjadi mitra penting dalam NAP Tahun 2019 kesulitan mendapatkan dukungan finansial sehingga membatasi kemampuan mereka dalam menyediakan layanan bagi korban diskriminasi.

5.2.3 Faktor Disposisi

Dalam pandangan George Edwards, hambatan pada faktor disposisi dalam implementasi suatu kebijakan adalah ketika para pelaksana kebijakan memiliki sikap negatif, tidak setuju, atau bahkan menolak tujuan dari kebijakan yang harus mereka jalankan. Ketika seorang pelaksana secara pribadi menolak suatu kebijakan, mereka cenderung mengabaikan, menunda, atau menafsirkannya ulang sesuai

dengan keyakinan mereka. Hal tersebut dapat menghambat implementasi suatu kebijakan (Edwards, 1980:90).

Disposisi yang negatif dapat timbul dari beberapa faktor. Salah satunya adalah ketika para pelaksana merasa bahwa kebijakan tersebut bertentangan dengan kepentingan pribadi atau nilai-nilai profesional mereka. Misalnya, seorang petugas polisi yang enggan menerapkan hukum tertentu karena menganggapnya terlalu lunak. Selain itu, kebijakan bisa ditolak oleh para pelaksana kebijakan karena bertentangan dengan budaya organisasi atau rutinitas yang sudah lama berjalan. Hambatan disposisi tersebut dapat menciptakan ketidaksesuaian antara niat pembuat kebijakan dan implementasi nyata. Alhasil, proses komunikasi yang jelas atau sumber daya yang memadai tidak dapat menjadi efektif jika para pelaksana memiliki sikap yang bertentangan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada seberapa jauh para pelaksana memiliki disposisi yang positif dan bersedia menyetujui tujuan kebijakan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka (Edwards, 1980:92).

Beberapa pihak yang terlibat dalam NAP tahun 2019 masih cenderung tidak sesuai dengan komitmen NAP tahun 2019, salah satunya di sektor pendidikan. Berdasarkan laporan dari South African Human Rights Commission (SAHRC) pada tahun 2024, kasus-kasus diskriminasi di sekolah di Afrika Selatan masih terjadi akibat sikap dan pandangan para pengelola sekolah yang cenderung meremehkan insiden diskriminasi. Sebagai contoh, pada tahun 2024, SAHRC menyoroti insiden diskriminasi di Pretoria High School for Girls dan Pinelands High School (Department of Justice and Constitutional Development, 2024). Alih-alih mengambil tindakan tegas dan cepat, pihak sekolah menunjukkan respons yang lambat atau tidak memadai dan menganggap insiden tersebut sebagai masalah kenakalan biasa, bukan sebagai pelanggaran serius terhadap kebijakan sekolah. Sikap tersebut mencerminkan disposisi negatif dalam menegakkan prinsip-prinsip anti-diskriminasi. Contoh kasus tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dapat gagal jika para pelaksana memiliki sikap yang bertentangan dengan tujuan NAP tahun 2019 (Department of Justice and Constitutional Development, 2024).

5.2.4 Faktor Struktur Birokrasi

Menurut George Edwards, implementasi kebijakan dapat mengalami hambatan karena struktur birokrasi. Meskipun birokrasi dirancang oleh para perumus kebijakan untuk menciptakan keteraturan, konsistensi, dan efisiensi, karakteristik-karakteristik tersebut juga dapat menjadi penyebab munculnya hambatan. Hambatan utama yang diidentifikasi oleh George Edwards meliputi prosedur operasi standar (SOP) yang kaku dan fragmentasi yang menyulitkan koordinasi.

George Edwards berpendapat bahwa rancangan prosedur operasi standar (SOP) yang bertujuan untuk menjaga konsistensi dan efisiensi dalam birokrasi justru dapat menjadi hambatan besar dalam implementasi kebijakan. SOP cenderung bersifat kaku dan dirancang oleh para perumus kebijakan untuk situasi umum, sehingga sulit untuk diterapkan oleh para pelaksana apabila menghadapi situasi tidak umum. Ketergantungan pada prosedur yang kaku tersebut membuat birokrasi sulit beradaptasi dengan perubahan yang dinamis dan menghambat implementasi kebijakan baru yang membutuhkan pendekatan yang lebih inovatif (Edwards, 1980:129).

Sementara itu, aspek fragmentasi birokrasi juga dapat menjadi kendala signifikan dalam implementasi kebijakan. Fragmentasi mengacu pada penyebaran tanggung jawab dan kewenangan di antara banyak unit birokrasi yang berbeda. Hal tersebut menciptakan kesulitan dalam pengkoordinasian kebijakan secara efektif karena sumber daya dan wewenang yang diperlukan oleh para pelaksana untuk menangani suatu masalah tersebar di berbagai departemen. Akibatnya, tidak ada satu pun unit yang memiliki kendali penuh atau tanggung jawab tunggal atas suatu isu sehingga memperlambat pengambilan keputusan. Koordinasi yang buruk tersebut dapat menghambat implementasi kebijakan yang memerlukan kerja sama lintas-sektor dan pendekatan terpadu.

Hambatan struktural juga mencakup kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam suatu sistem. Ketika prosedur tidak konsisten dan kriteria evaluasi tidak objektif, sistem birokrasi menjadi rentan terhadap prasangka dan

perlakuan istimewa. Hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kepercayaan publik dan menghambat tujuan kebijakan untuk menciptakan keadilan dan kesetaraan.

Meskipun NAP tahun 2019 telah dirancang oleh Pemerintah Afrika Selatan sebagai perumus kebijakan, sistem birokrasi yang masih mengalami hambatan. Sebagai contoh, proses penunjukan hakim oleh Judicial Service Commission (JSC) di Afrika Selatan, yang seharusnya transparan dan objektif, justru terhambat oleh inkonsistensi prosedur dan kurangnya akuntabilitas. Pada tahun 2022, Unit Tata Kelola Demokratis dan Hak (DGRU) di Fakultas Hukum Universitas Cape Town melakukan sebuah proyek penelitian bernama *Judges Matter* untuk menganalisis transparansi dan akuntabilitas dalam peradilan Afrika Selatan (Judges Matter, 2022:1). Hasil temuan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan yang mencolok dan kurangnya kepatuhan terhadap kriteria atau standar objektif dalam pengambilan keputusan JSC terkait pengangkatan hakim. Penelitian tersebut mengungkapkan variasi signifikan dalam pertanyaan selama wawancara kandidat, dengan sebagian besar wawancara tidak mencakup semua tema dominan yang seharusnya menjadi pertimbangan. Lebih lanjut, durasi wawancara juga bervariasi secara drastis. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kandidat yang mendapatkan peluang rekomendasi pengangkatan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan durasi wawancara yang lebih pendek. Tantangan ini memiliki dampak langsung terhadap struktur birokrasi NAP 2019. Kelemahan dalam proses penunjukan hakim di lembaga peradilan dapat menyebabkan upaya NAP tahun 2019 menjadi tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut karena kerangka kerja yang seharusnya mendukung tujuan NAP tahun 2019 justru tidak berfungsi sebagaimana mestinya (Judges Matter, 2022:1).

BAB 6

KESIMPULAN

Berdasarkan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edwards III, diskriminasi di Afrika Selatan masih terjadi pasca NAP tahun 2019 dikeluarkan oleh Pemerintah Afrika Selatan karena hambatan yang saling terkait pada empat faktor kunci. Pertama, komunikasi kebijakan tidak efektif, di mana para petugas tidak menerima panduan operasional NAP tahun 2019 dengan jelas dan terperinci. Kondisi tersebut menyebabkan para pelaksana kebijakan mengalami kesulitan menerjemahkan NAP tahun 2019 ke dalam tindakan nyata. Kedua, sumber daya anggaran yang tidak dijelaskan oleh NAP Tahun 2019 dengan spesifik. Kondisi tersebut menyebabkan hambatan bagi program-program jangka panjang dan dukungan finansial bagi organisasi sipil. Ketiga, disposisi atau sikap negatif dari para pelaksana yang masih negatif. Hal tersebut terlihat dari laporan insiden diskriminasi di sekolah di Afrika Selatan yang menunjukkan pengelola sekolah yang meremehkan insiden diskriminasi dan tidak sejalan dengan tujuan NAP tahun 2019. Keempat, struktur birokrasi yang masih lemah. Hal tersebut terbukti melalui laporan permasalahan transparansi dan akuntabilitas di sektor penegakan keadilan. Adanya prosedur yang tidak transparan dan koordinasi yang buruk antar Lembaga menciptakan celah yang dapat merusak upaya penegakan keadilan. Oleh karena itu, diskriminasi di Afrika Selatan masih terjadi karena implementasi dari NAP tahun 2019 masih mengalami berbagai hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bordeau, J. (2009). *Xenophobia*. New York, NY: The Rosen Publishing Group, Inc.
- Budiman, A. (2013). Politik Apartheid di Afrika Selatan. *Jurnal Artefak*, 1(1), 17-19.
- Calhoun, C. (2016). The importance of imagined communities—and Benedict Anderson. *Debats: Revista de cultura, poder i societat*, (1), 11-16.
- Christopher, A. J. (1996). Regional patterns in South Africa's postapartheid election in 1994. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 14(1), 55-69.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- De Klerk, R., & Solomon, H. (2019). The Institutionalisation of endemic corruption: State capture in South Africa. *New Contree*, 82, 24.
- Department of Justice and Constitutional Development. (2024, August 1). *Statement on racism allegations at schools*. https://www.justice.gov.za/m_statements/2024/20240801-RacismAtSchools.html
- Edwards, G.C.III. (1980). *Implementing public policy*. Washington, D.C: Congressional Quarterly press.
- E. W. Vierdag, 1973, *The Concept of Discrimination in International Law (With Special Reference to Human Rights)*, Martinus Nijhoff, The Hague, Netherlands, hlm. 50
- Fibbi, R., Midtbøen, A. H., & Simon, P. (2021). *Migration and discrimination: IMISCOE short reader* (p. 98). Springer Nature.
- Fortuin, E. D. (2009). *Language shift from Afrikaans to English in "Coloured" families in Port Elizabeth three case studies* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).
- Haffajee, F. (2020, November 11). *Magashule will not 'step aside' as ANC backtracks on corruption action*. Daily Maverick. Retrieved from <https://www.dailymaverick.co.za/article/2020-11-11-magashule-will-not-step-aside-as-anc-backtracks-on-corruption-action/>.
- Hamilton, C. (2009). Uncertain citizenship and public deliberation in post-apartheid South Africa. *Social dynamics*, 35(2), 355-374.

- Harber, C. (2001). *State of transition: Post-apartheid educational reform in South Africa*. Symposium Books Ltd.
- Hewitt, M. L., Masikane, C. M., & Toendepi, J. (2020). Dynamics informing xenophobia and leadership response in South Africa. *Acta Commercii*, 20(1), 1-11.
- Hollister, R. W. (2023). The Sharpeville Massacre, Violence, and the Struggles of the African National Congress, 1960-1990. *Armstrong Undergraduate Journal of History*, 13(1), 62-75.
- International Labour Ofce. International migration, racism, discrimination and xenophobia. Geneva. https://publications.iom.int/system/files/pdf/international_migration_racism.pdf. Diakses ada 5 Mei 2025.
- Jolobe, Z. (2014). Getting to CODESA: an analysis on why multiparty negotiations in South Africa began, 1984-1991.
- Kamwangamalu, N. M. (2000). A new language policy, old language practices: Status planning for African languages in a multilingual South Africa. *South African journal of African languages*, 20(1), 50-60.
- Kirik, V. A., Popov, A. V., Posukhova, O. Y., Serikov, A. V., & Shevchenko, O. M. (2015). Conceptual and methodological research of xenophobia in social sciences. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Klaaren, Jonathan. (1997). Structures of Government in the 1996 South African Constitution: Putting Democracy Back Into Human Rights. *South African Journal on Human Rights*, 13(1), 3–27.
- Klug, H. (2010). *The constitution of South Africa: a contextual analysis*. Oxford: Hart Publishing.
- Lodge, T. (2004). The ANC and the development of party politics in modern South Africa. *The Journal of Modern African Studies*, 42(2), 189-219.
- Malherbe, R. (2000). A new beginning: Introducing the South African constitution and bill of rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 18(1), 45-65.
- Madumo, O. S. (2015). Developmental local government challenges and progress in South Africa. *Administratio Publica*, 23(2), 153-166.
- Martin, M. E., & Solomon, H. (2016). Understanding the phenomenon of “state capture” in South Africa. *Southern African Peace and Security Studies*, 5(1), 21-35.
- McGuire, J. W. (1963). *Business and society*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Ministry of Justice and Constitutional Development. (2019). *National Action Plan to Combat Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerances (NAP)*. Diakses dari <https://www.justice.gov.za/nap/docs/NAP-20190320-Booklet.pdf>
- Mitchell, S., et al. (2024). *Teacher professional development in Africa*. Teacher Task Force. Diakses 5 Agustus 2025, dari https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-05/2024_Mitchell-et-al_Teacher-professional-development-in-Africa_EN.pdf
- Mubangizi, J. C. (2021). Xenophobia in the labour market: A South African legal and human rights perspective. *International Journal of Discrimination and the Law*, 21(2), 139-156.
- Mylonas, H. (2013). *The politics of nation-building: Making co-nationals, refugees, and minorities*. Cambridge University Press.
- Naidoo, V., & Reddy, P. S. (2024). Government Communication and Social Cohesion: A Contradiction of Words in Action?. *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary Journal*, 16(2), 79-98.
- National Treasury. (2019). *Estimates of National Expenditure 2019*. Diakses dari <https://www.treasury.gov.za/documents/national%20budget/2019/ene/FULLENE.pdf>
- Putri, I. P., Nasruddin, E., & Wahab, J. A. (2018). Imagined communities and the construction of national identity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 565-572.
- Ragolane, M. (2022). *Effects of service delivery protests on political stability in The City of Johannesburg Metropolitan Municipality* (Doctoral dissertation, University of Johannesburg).
- Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60.
- SABC News. (2019, 25 Maret). *Government launches plan to combat racism*. Diakses 5 Agustus 2025, dari <https://www.sabcnews.com/sabcnews/government-launches-plan-to-combat-racism/>
- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.

- South African Police Service. (2020). *South African Police Service Annual Report 2019/2020*.
https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202012/south-african-police-service-annual-report-20192020.pdf
- Springboks Rugby. (n.d.). *Rugby Against Discrimination and Racism*. Diakses 5 Agustus 2025, dari <https://www.springboks.rugby/general/radar/>"
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suleman, S., Garber, K. D., & Rutkow, L. (2018). Xenophobia as a determinant of health: an integrative review. *Journal of public health policy*, 39, 407-423.
- Strijker, D., Bosworth, G., & Bouter, G. (2020). Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods. *Journal of Rural Studies*, 78, 262-270.
- The National Action Plan. (2019). *The National Action Plan to Combat Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*. The South African Government. Retrieved from <https://www.justice.gov.za/nap/docs/NAP-20190313-ImplementationPlan.pdf>
- Tirivangasi, H. M., & Nyahunda, L. (2020). Revisiting the strategies for the prevention of xenophobia in post-apartheid South Africa. *African Renaissance*, 17(3), 203.
- Towse, R., & Hernández, T. N. (Eds.). (2020). *Handbook of cultural economics*. Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- United Nations Education, Science and Culture Organization. *Xenophobia*. Updated 2017; cited 28 Apr 2017. <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/xenophobia/>. Diakses ada 5 Mei 2025.
- Yadav, A. K. (2007). Nelson Mandela and the process of reconciliation in South Africa. *India Quarterly*, 63(4), 49-84.
- Xenowatch. (2025lah). *Statistics dashboard*. Diakses pada 2 Juni 2025, dari <http://www.xenowatch.ac.za/statistics-dashboard/>