

BAB III

PEMBAHASAN

A. Implementasi Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta

Amanat UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menuntut pemerintah untuk memenuhi dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas, salah satunya di bidang pekerjaan. Hal tersebut harus dilakukan melalui program-program dan kegiatan-kegiatan pemerintah yang berpihak pada upaya-upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, baik pekerjaan formal maupun pekerjaan informal.

Dalam rangka mendukung penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di dunia kerja, maka hal tersebut tidak dapat hanya dilakukan melalui penyediaan kesempatan kerja saja, namun perlu diiringi dengan upaya-upaya persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas pula. Artinya, penting menciptakan kesempatan kerja yang banyak dengan imbalan yang layak, namun di saat bersamaan hal yang tak kalah penting pula adalah mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki kompetensi dan semangat kerja yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji kesesuaian 3 (tiga) elemen dalam

implementasi Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Kesesuaian antara Program dan Pemanfaat

Kesesuaian antara program dan pemanfaat ini dimaksudkan untuk mengkaji kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran. Program-program tersebut akan dijabarkan yaitu, sebagai berikut:

a. Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma

Dinas Sosial DIY dan Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY memiliki berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma. Hal yang membedakannya ialah tempat pelaksanaan kegiatan tersebut, yaitu kegiatan oleh Dinas Sosial DIY dilakukan di luar panti, sedangkan kegiatan oleh BRTPD DIY dilakukan di dalam panti. Terkait hal tersebut, penelitian ini hanya akan mengkaji kegiatan-kegiatan dari program tersebut yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas yang dibagi berdasarkan sumber dana kegiatan yaitu, sebagai berikut:

1) Kegiatan Bersumber Dana APBD

a) Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas

Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri

Penyandang Disabilitas adalah satu-satunya kegiatan Dinas Sosial DIY yang mengarah pada upaya persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Kegiatan ini yaitu pemberian bantuan modal usaha berupa barang kepada penyandang disabilitas yang telah memiliki rintisan atau embrio usaha. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 22 Desember 2016 mengungkapkan bahwa:

Bantuan modal yang diberikan menyesuaikan kepada kebutuhan atau seperangkat barang yang sesuai jenis usaha penyandang disabilitas tersebut. Syaratnya dengan mengajukan proposal kepada Dinas Sosial DIY. Namun, sebelum diberikan bantuan modal tersebut, calon penerima bantuan mendapat bimbingan dengan melibatkan Dinas Perindakop untuk memberikan motivasi-motivasi di bidang kewirausahaan, sedangkan Dinas Sosial DIY memberikan materi penguatan mental sosial dan informasi tentang kegiatan-kegiatan Dinas Sosial DIY.

Berdasarkan ungkapan hasil wawancara di atas, artinya kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas ini menasar pelaku-pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas yang ingin mengembangkan usahanya melalui pemberian bantuan

peralatan, tetapi bukan menciptakan pelaku-pelaku usaha baru dari kaum penyandang disabilitas. Selanjutnya, seorang penyandang tuna daksa (pedagang kelontong) penerima bantuan modal kegiatan ini mengungkapkan bahwa:

Saya mengajukan proposal tahun 2013 dan baru mendapatkan bantuan modal tahun 2015 karena antri dan menunggu anggaran tahun berikutnya. Saya dipanggil Dinsos untuk merinci barang apa yang saya butuhkan. Saya mendapatkan bantuan berupa barang dagangan, seperti makanan dan minuman, jika ditotalkan semuanya sekitar 2 juta. Pemantauan Dinsos DIY hanya dilakukan sekali pasca pemberian bantuan modal. Namun tidak ada pemantaun lebih lanjut setelahnya.

Gambar 3.1 Kios Is Sumarti (Pedagang Kelontong)

Penerima Bantuan Modal Kegiatan Bimbingan Usaha

Mandiri Penyandang Disabilitas Tahun 2015



Sumber: Foto diambil pada 1 Mei 2017

Selanjutnya, hal senada juga diungkapkan penerima bantuan lainnya, bapak Sumardi seorang penyandang tuna netra (tukang pijit), sebagai berikut:

Saya mengajukan proposal pada tahun 2014 dan mendapatkan bantuan modal pada 2015. Saya mendapatkan barang berupa lemari, kasur, sprei, handuk dan dipan untuk pijit. Pemantauan hanya sekali pasca pemberian bantuan, tidak ada pemantauan lanjutan oleh Dinsos DIY terkait progress usaha saya. Tidak ada pula pendampingan atau pengarahan yang diberikan.

Selanjutnya, terkait ungkapan di atas, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinas Sosial DIY juga mengungkapkan hal serupa, sebagai berikut:

Kegiatan ini hanya bantuan modal saja, tidak ada pendampingan usaha untuk tiap-tiap usaha penyandang disabilitas tersebut. Dinas Sosial tidak sanggup melakukan pendampingan karena tingkat persebaran penyandang disabilitas yang tinggi dan tidak terpusat di satu titik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, tidak sesuai namanya, bimbingan atau dampingan yang diberikan tidak dilakukan secara komprehensif terkait pengembangan usaha yang telah dijalankan penyandang disabilitas tersebut, bimbingan yang diberikan hanya berupa motivasi di bidang kewirausahaan dan penguatan mental sosial. Dengan kata lain, bimbingan atau dampingan tidak diberikan secara spesifik kepada masing-masing pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas sesuai jenis usahanya. Perhatikan gambar 3.1 di bawah ini.

Gambar 3.2 Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan
Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas oleh
Dinas Sosial DIY Tahun 2016



Sumber: <http://dinsos.jogjaprov.go.id/pengembangan-usaha-mandiri-penyandang-disabilitas-tahun-2016/>
diakses pada 21 April 2017, Pukul 10.15 WIB

Selain itu, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinas Sosial DIY menambahkan bahwa:

Bantuan peralatan modal usaha dari kegiatan ini dapat pula diakses oleh kelompok sasaran yang telah mendapatkan bantuan modal dari kegiatan bersumber APBN karena kegiatan ini sifatnya adalah untuk pengembangan, namun harus mengajukan permohonan (proposal) di tahun berikutnya karena tidak boleh mendapatkan bantuan dari dua sumber dana yaitu APBD dan APBN di tahun yang sama.

Berdasarkan penjelasan di atas, kegiatan pemberian bantuan modal yang bersumber dana APBN dan kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas yang bersumber dana APBD dapat diakses oleh kelompok sasaran yang sama. Artinya, kegiatan tersebut

dibuat berkesinambungan dan terbuka demi menjangkau kelompok penyandang disabilitas yang ingin mengembangkan usahanya.

Selanjutnya, berdasarkan data dalam laporan yang sama, pelaksanaan kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 24 penyandang disabilitas. Artinya, kegiatan ini telah efektif menjangkau seluruh sasaran yang ditargetkan. Perhatikan tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Persebaran Jumlah Sasaran Penerima
Kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri
Penyandang Disabilitas Tahun 2016

No.	Kab/Kota D.I. Yogyakarta	Jumlah Sasaran (Penyandang Disabilitas)
1.	Bantul	6 orang
2.	Sleman	5 orang
3.	Kulonprogo	7 orang
4.	Gunungkidul	3 orang
5.	Kota Yogyakarta	3 orang

Sumber: Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial
Penyandang Disabilitas (sumber APBD) Dinas
Sosial D.I. Yogyakarta

b) Rehabilitasi Sosial

Rehabilitasi sosial adalah salah satu kegiatan yang dilakukan oleh BRTPD DIY dalam rangka mempersiapkan

tenaga kerja penyandang disabilitas. Salah seorang Pekerja Sosial BRTPD DIY, Ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017 mengatakan bahwa:

Penyandang disabilitas tidak hanya menghadapi masalah yang berasal dari diri mereka, tetapi juga dari lingkungan luar, seperti stigma negatif yang menganggap penyandang disabilitas sebagai golongan masyarakat nomor dua atau seseorang yang memberatkan orang lain. Sehingga dalam rangka untuk bisa diterima di dunia kerja, BRTPD membentuk mentalnya terlebih dahulu dengan memberikan rangkaian bimbingan sosial, yaitu bimbingan kemasyarakatan, bimbingan spiritual dan bimbingan kedisiplinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, rangkaian bimbingan sosial yang dilakukan penting untuk membentuk dan meningkatkan kekuatan mental sosial penyandang disabilitas tersebut. Kekuatan mental sosial yang telah dibentuk akan menciptakan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri dan lebih lanjut penyandang disabilitas diharapkan mampu menempatkan diri di kehidupan sosial bermasyarakat. Dengan kata lain, kekuatan mental sosial menjadi salah satu modal bagi penyandang disabilitas untuk mengubah stigma negatif yang awet berkembang tentang kerentanan dirinya tersebut.

Selanjutnya, bimbingan orientasi mobilitas dan bimbingan tentang aktifitas keseharian atau *activity daily living (ADL)* juga dilakukan oleh BRTPD DIY dalam rangka

melatih kemandirian warga binaannya. Ibu Titin menambahkan bahwa:

Bagi teman-teman netra sewaktu mereka di rumah, mereka belum bisa apa-apa. Namun, semenjak di sini mereka diajarkan bagaimana berjalan di jalan raya, bagaimana naik bis, bagaimana kalo mereka bekerja di kantor. Sedangkan Pada teman-teman daksa, rungu-wicara dan grahita dilakukan program *activity daily living (ADL)*, yaitu mengajari aktivitas sehari-hari sesuai kondisi yang bersangkutan, seperti cara mandi, mencuci, membersihkan tempat tidur, cara berkomunikasi dengan teman dan sebagainya. Sehingga, pada saat masuk ke dunia kerja, hal-hal sederhana di kehidupan sehari-hari sudah dapat dilakukan dengan mandiri.

Berdasarkan ungkapan di atas, keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tidak boleh turut membatasi ruang gerak dan mobilitasnya pula. Selain itu, kemandirian penyandang disabilitas juga harus terlatih dari hal-hal sederhana di kehidupan sehari-harinya. Terlepas dari keterbatasan yang dimilikinya, penyandang disabilitas harus mampu melakukan hal-hal sederhana yang menjadi kebutuhannya.

Sehingga dengan begitu, stigma negatif yang awet melekat terkait ketidakmampuan penyandang disabilitas mengurus dirinya dan cenderung memberati orang lain akan menghilang dengan sendirinya. Dengan kata lain, melalui rangkaian bimbingan sosial, bimbingan orientasi mobilitas dan bimbingan *activity daily living* yang dilakukan BRTPD DIY

telah sesuai diberikan dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan diri, kemandirian dan fungsi sosial penyandang disabilitas tersebut di kehidupan sosial bermasyarakat. Sehingga, lebih lanjut melalui rehabilitasi sosial ini akan mendukung proses persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

c) **Bimbingan Keterampilan**

Bimbingan keterampilan atau *vocational training* adalah bimbingan yang diberikan pasca rehabilitasi sosial untuk melatih keterampilan penyandang disabilitas di BRTPD DIY. Ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017 mengungkapkan bahwa:

Bimbingan keterampilan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan warga binaan BRTPD DIY dan tidak mengenal waktu. Jadi tidak ada batas waktu, tetapi disesuaikan dengan kemampuan penyandang disabilitas yang berbeda-beda antara satu dan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, latar belakang dan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dari penyandang disabilitas menuntut BRTPD DIY untuk tidak menetapkan jangka waktu yang kaku dalam memberikan bimbingan keterampilan. Sehingga, bimbingan keterampilan dan jangka waktu pelatihan disesuaikan pada kebutuhan dari masing-masing penyandang disabilitas tersebut.

Selain itu, jenis bimbingan keterampilan yang ditawarkan pun beragam. Salah satu warga binaan BRTPD DIY, Bp. Andreas yang diwawancarai pada 7 April 2017 mengatakan bahwa:

Saya ikut di BRTPD DIY karena ingin mengikuti kursus keterampilannya. Saya ingin punya keahlian dan kemampuan. Kursus di sini dipilih sesuai bakat dan minat kita, saya mengikuti desain grafis sejak bulan Juli tahun lalu.

Berdasarkan ungkapan di atas, berbagai jenis bimbingan keterampilan dapat dipilih sesuai kemampuan, bakat dan minat penyandang disabilitas tersebut. Salah seorang warga binaan BRTPD DIY lainnya, ibu Muti yang diwawancarai pada 7 April 2017 menambahkan bahwa:

Jenis bimbingan keterampilan di sini beragam, kita bisa memilihnya sesuai minat. Tetapi khusus bagi temen-temen netra ada bimbingan keterampilan *massage* atau pijat dan bagi temen-temen grahita ada payet atau border.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, jenis bimbingan keterampilan tertentu juga tersedia khusus untuk penyandang disabilitas dengan tingkat kedisabilitasannya tertentu pula. Artinya, jenis bimbingan keterampilan tersebut disesuaikan dengan tingkat kemampuan kelompok sasaran. Hal tersebut dimaksudkan untuk mempermudah pelaksanaan proses bimbingan keterampilan tersebut.

Namun demikian, dalam perjalanannya, pelaksanaan bimbingan keterampilan tersebut masih menjumpai beberapa kendala. Bp. Andreas yang diwawancarai pada 7 April 2017 menambahkan bahwa:

Keinginan saya awalnya yang membuat saya tertarik harusnya ada silabus ataupun modul, tetapi kebetulan di kelas saya tidak ada modulnya. Jadi kita bingung karena tidak ada targetnya semisal setiap bulan harus sudah bisa bikin apa gitu. Pada bulan Januari lalu, saya dan temen saya sempat komplain, kenapa belajarnya tidak sistematis, kami meminta dibuatkan modul. Tetapi masih saja seperti itu, belajarnya tergantung instruktur.

Terkait hal di atas, hal berbeda diungkapkan oleh salah satu warga binaan BRTPD DIY lainnya, ibu Muti yang diwawancarai pada 7 April 2017 mengungkapkan bahwa:

Di kelas saya, kelas menjahit, ada 1 modul yang lengkap sebagai pedoman kita belajar di kelas, tetapi modul tersebut hanya disediakan untuk di BRTPD DIY dan tidak boleh dibawa pulang. Proses belajar di kelas mengikuti instruktur (apakah hari itu akan praktek atau teori) karena tidak ada silabusnya.

Berdasarkan ungkapan di atas, silabus dan modul yang tidak tersedia merata pada semua kelas keterampilan mengindikasikan bahwa sistem pengajaran di bawah tanggung jawab instruktur tidak berjalan baik pada semua kelas keterampilan tersebut. Padahal, silabus sangat dibutuhkan sebagai pedoman untuk menjelaskan runtutan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan modul akan membantu peserta pelatihan untuk memahami materi yang dijelaskan dan

berguna pula sebagai pedoman untuk mendampingi peserta dalam melakukan praktek belajarnya. Sehingga, tidak tersedianya silabus dan modul menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan keterampilan tersebut.

Selanjutnya, dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, BRTPD DIY juga melakukan pendekatan-pendekatan dengan instansi dan institusi terkait, yaitu dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul dan beberapa lembaga swadaya masyarakat (LSM). Ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017 mengatakan bahwa:

Dalam rangka mensosialisasikan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Disnakertrans Bantul mengundang 7 (tujuh) perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 (seratus) tenaga kerja ke BRTPD DIY. Selanjutnya, BRTPD DIY memberikan gambaran secara riil tentang apa saja yang dilakukan, mulai dari bagaimana tahap rehabilitasi medis, bimbingan mental sosial dan bimbingan keterampilan atau *vocational training*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, Disnakertrans Bantul telah memfasilitasi kesempatan bagi perusahaan-perusahaan dan BRTPD DIY untuk saling berdiskusi dan bertukar informasi terkait kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan BRTPD DIY dan bagaimana jika mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal. Ibu Titin juga menambahkan bahwa:

Pihak perusahaan terkadang masih tertutup untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Terkadang untuk ikut tes saja tidak boleh. Kalaupun memberikan kesempatan untuk ikut tes hanya sebagai formalitas saja karena takut terhadap peraturan peundang-undangan.

Berdasarkan ungkapan di atas, diskriminasi terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas telah terjadi mulai dari tahap seleksi. Hal ini terbukti dari beberapa lowongan pekerjaan yang mensyaratkan calon pelamar harus sehat secara jasmani dan rohani atau berpenampilan menarik. Sehingga banyak calon pelamar dari kaum penyandang disabilitas tidak dapat mengakses pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, dengan diadakannya pertemuan antara perusahaan-perusahaan dan BRTPD DIY tersebut, perusahaan dapat mengetahui langsung bagaimana proses bimbingan keterampilan yang diberikan oleh BRTPD DIY. Sehingga dengan begitu, persepsi perusahaan mengenai penyandang disabilitas yang tidak produktif dan tidak memiliki kompetensi diharapkan berubah dengan menganggap bahwa keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas tidak berarti membatasinya dalam berkarya pula. Lebih lanjut perusahaan diharapkan lebih terbuka untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Selanjutnya, Ibu Titin juga mengatakan bahwa:

Disnakertrans Bantul juga memberikan penguatan mental sosial bagi penyandang disabilitas atau warga binaan BRTPD DIY dengan mendatangkan lembaga swadaya masyarakat (LSM) atau unsur-unsur terkait yang dapat memberikan motivasi bagi penyandang disabilitas tersebut agar siap masuk ke dunia kerja. Ada 3 LSM yang diundang, salah satunya yaitu LSM Saujana.

Berdasarkan ungkapan di atas, motivasi-motivasi yang diberikan oleh beberapa LSM tersebut bertujuan untuk menguatkan mental penyandang disabilitas dalam menghadapi dunia kerja. Dunia kerja adalah lingkungan baru bagi penyandang disabilitas, selain membekali diri dengan keterampilan dan produktivitas, hal lain yang perlu disiapkan adalah kekuatan mental penyandang disabilitas. Sehingga dengan begitu, proses transisi dan adaptasi di dunia kerja akan lebih mudah dilewati oleh tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut.

d) Praktek Belajar Kerja (PBK)

Praktek Belajar Kerja adalah kegiatan wajib bagi warga binaan BRTPD DIY yang telah mengikuti bimbingan keterampilan untuk mendapatkan ijazah kelulusan dari BRTPD DIY. Ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017 mengungkapkan bahwa:

Jika *vocational training* telah dilakukan, alumni BRTPD DIY dikatakan lulus apabila telah mengikuti praktek belajar kerja, maka setelah itu ijazah baru akan diberikan. PBK ini adalah langkah awal untuk memberikan gambaran bagaimana dunia kerja yang

sesungguhnya. PBK adalah kegiatan rutin tahunan. Pada tahun 2016, PBK dilakukan 1 kali setahun, sedangkan pada 2017 akan dilaksanakan 3 kali setahun yaitu bulan April, Juli dan November.

Berdasarkan penjelasan di atas, kegiatan Praktek Belajar Kerja di BRTPD DIY memiliki tujuan untuk menyediakan ruang beradaptasi dan ajang mengaktualisasi kemampuan penyandang disabilitas tersebut di dunia kerja yang sesungguhnya. Sehingga dengan begitu, akan terbentuk tenaga kerja penyandang disabilitas yang berpengalaman dan terlatih melalui kegiatan Praktek Belajar Kerja tersebut.

Selanjutnya, peningkatan jumlah praktek belajar kerja pada tahun 2017, yaitu sebanyak 3 (tiga) kali dalam setahun menunjukkan bahwa BRTPD DIY meletakkan perhatian yang serius dalam rangka memfasilitasi pengalaman kerja bagi warga binaannya. Hal lain disebabkan oleh jangka waktu bimbingan keterampilan yang tidak ditetapkan mengakibatkan BRTPD DIY sulit memprediksi jumlah warga binaannya yang akan mengikuti PBK, sehingga dengan diadakan PBK 3 (tiga) kali setahun, akan dapat ditingkatkan jumlah calon peserta PBK dengan jangka waktu tunggu yang lebih singkat.

Selain itu, ibu Titin juga mengungkapkan hal lain terkait PBK ini, yaitu:

Penyandang disabilitas yang akan mengikuti PBK harus diuji dahulu oleh tim, yaitu instruktur; seksi-seksi (seksi rehabilitasi medik, seksi bina daksa & ruwi,

seksi bina netra & grahita); dan pekerja sosial. Ketiga unsur tersebut akan rapat untuk menilai apakah penyandang disabilitas tersebut telah layak diikutkan PBK. Apabila ada 1 (satu) unsur merasa ada yang belum terpenuhi, maka penyandang disabilitas tersebut belum dapat diikutkan PBK.

Berdasarkan penjelasan di atas, setelah berbagai rangkaian rehabilitasi dan bimbingan keterampilan yang diberikan, BRTPD DIY akan menilai kelayakan penyandang disabilitas tersebut untuk diikutkan program praktek belajar kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa berbagai rehabilitasi, bimbingan sosial dan pelatihan keterampilan yang telah diberikan dapat diserap dan diterima dengan baik oleh penyandang disabilitas tersebut. Dengan begitu, hal tersebut dapat dijadikan modal untuk mengikuti setiap proses praktek belajar kerja dengan lebih mudah.

Selanjutnya, dalam melaksanakan kegiatan Praktek Belajar Kerja, BRTPD telah menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan-perusahaan ataupun *home industry* yang dapat menerima warga binaan BRTPD DIY untuk melaksanakan praktek belajar kerja atau magang. Ibu Titin menambahkan bahwa:

BRTPD DIY telah bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan ataupun *home industry* sebagai tempat bagi warga binaannya tersebut melaksanakan PBK. Ada pihak perusahaan yang meminta warga binaan BRTPD DIY untuk dimagangkan diperusahaannya atau BRTPD DIY yang meminta ijin untuk memagangkan warga binaannya di perusahaan tersebut. Namun,

kebanyakan baru usaha-usaha yang *home industry*, misalnya di tempat jahit yang baru memiliki 1 atau 2 karyawan.

Berdasarkan ungkapan di atas, BRTPD DIY selaku implementor kegiatan telah menjalin hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai perusahaan dan *home industry* tersebut. Dikatakan menguntungkan karena selain BRTPD DIY dapat memagangkan warga binaannya di perusahaan tersebut, perusahaan tersebut juga dapat lebih mudah memperoleh tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah produktif, sehingga amanat kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dipenuhi oleh perusahaan-perusahaan dengan lebih dari 100 tenaga kerja tersebut.

Begitu pula bagi pelaku-pelaku usaha *home industry*, penyandang disabilitas yang telah terlatih melalui rangkaian kegiatan-kegiatan BRTPD DIY tentu akan mempermudah dan mempercepat proses produksi dari suatu barang atau jasa yang dihasilkan. Artinya, BRTPD DIY selaku pemerintah daerah telah menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak di luar pemerintah dalam rangka memfasilitasi pengalaman kerja bagi penyandang disabilitas. Selanjutnya, Ibu Titin juga mengungkapkan bahwa:

Pada tahun 2016, terdapat 11 perusahaan sebagai lokasi magang bagi 24 warga binaan BRTPD DIY, yaitu menjahit, toko elektro, percetakan, *handycraft*, kerajinan perak dan desain grafis. Sedangkan 6

penyandang disabilitas netra dimagangkan di panti pijit milik alumni BRTPD DIY.

Berdasarkan ungkapan di atas, perusahaan ataupun *home industry* yang menjadi tempat magang warga binaan BRTPD DIY dipilih sesuai kompetensi masing-masing penyandang disabilitas tersebut. Selanjutnya, BRTPD DIY juga menjalin hubungan kerjasama dengan alumni-alumni BRTPD DIY dalam rangka menyediakan ruang dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk melakukan praktek belajar kerja. Selanjutnya, Ibu Titin juga menambahkan bahwa:

Semua penyandang disabilitas yang telah mengikuti program Praktek Belajar Kerja pada tahun 2016, yaitu berjumlah 30 penyandang disabilitas telah dinyatakan lulus, hanya 1 penyandang disabilitas yang dinyatakan lulus bersyarat, sehingga harus kembali ke BRTPD DIY untuk melakukan bimbingan psikologis.

Berdasarkan data di atas, jumlah penyandang disabilitas yang telah dinyatakan lulus dalam kegiatan Praktek Belajar Kerja mengindikasikan bahwa serangkaian kegiatan yang dilakukan BRTPD DIY telah mampu memberdayakan penyandang disabilitas, sehingga praktek belajar kerja sebagai ajang aktualisasi kemampuan dapat dilakukan penyandang disabilitas tersebut dengan baik. Artinya, BRTPD DIY melalui praktek belajar kerja telah berhasil mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas yang berpengalaman dan terlatih.

Selanjutnya, Ibu Titin mengungkapkan hal lain terkait tindak lanjut pasca pelaksanaan praktek belajar kerja sebagai berikut:

BRTPD DIY juga difasilitasi oleh Disnakertrans Bantul untuk mengikuti penyandang disabilitas pada tes masuk di 2 perusahaan, yaitu PT Dongyang dan Alfamart. Dari 24 penyandang disabilitas hanya 2 penyandang disabilitas yang telah diterima di PT Dongyang, dan 8 penyandang disabilitas lainnya sedang menunggu hasil tes tahap 2 di Alfamart. Sedangkan 6 penyandang disabilitas netra dapat memilih untuk usaha mandiri atau bekerja di panti pijit milik alumni BRTPD DIY.

Berdasarkan hasil wawancara pada 2 Februari 2017 di atas, BRTPD DIY dan Disnakertrans Bantul juga melakukan kerjasama dalam rangka ‘mengantarkan’ penyandang disabilitas tersebut agar memperoleh pekerjaan di sektor formal. Artinya, berbagai upaya hingga menjembatani penyandang disabilitas untuk mengikuti tes masuk di beberapa perusahaan besar telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tersebut. Terlepas dari tidak semua alumni binaan BRTPD DIY yang langsung mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha mandiri, hal tersebut akan dikaji pada bahasan berikutnya, yaitu pada bahasan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi program.

2) Kegiatan-kegiatan Bersumber Dana APBN

a) Unit Pelayanan Sosial Keliling (UPSK)

Unit Pelayanan Sosial Keliling (UPSK) disebut juga dengan kegiatan pelayanan jemput bola dimana Dinas Sosial DIY selaku pelaksana mendatangi penyandang disabilitas ke wilayah tempat tinggalnya. Artinya, kegiatan ini dilakukan dengan berpindah-pindah tempat sesuai persebaran penyandang disabilitas. Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY disebutkan bahwa pada tahun 2016 kegiatan UPSK dilaksanakan di Sewon, Kab. Bantul dan Sentolo, Kab. Kulonprogo. Selain itu, pelaksanaan kegiatan ini dilakukam selama 5 (lima) hari dengan melibatkan pihak-pihak terkait seperti tim medis, pekerja sosial, psikolog, pendamping dan instruktur dari balai latihan kerja. Berikut ini rincian kegiatan yang dilakukan melalui UPSK yaitu, sebagai berikut:

Hari ke-1: Bimbingan motivasi sosial yang didampingi oleh

Lurah Desa setempat, instansi sosial kab/kota dan

Dinsos DIY;

Hari ke-2: Pemeriksaan kesehatan dan konsultasi medis;

Hari ke-3: Latihan orientasi mobilitas atau pengenalan alat

bantu; dan

Hari 4 & 5: Pelatihan keterampilan, seperti olahan makanan yang disesuaikan dengan daerah setempat.

Gambar 3.3 Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan dan Konsultasi Medis Pada Peserta UPSK Tahun 2016



Sumber: <http://dinsos.jogjaprov.go.id/unit-pelayanan-sosial-keliling-bagi-penyandang-disabilitas/> diakses pada 21 April 2017, Pukul 10.45WIB

Berdasarkan gambar di atas, peserta UPSK memperoleh pelayanan deteksi dini melalui pemeriksaan kesehatan dan konsultasi medis oleh para dokter maupun perawat yang bermitra dengan Dinas Sosial DIY. Artinya, kegiatan UPSK dilakukan secara komprehensif tanpa mengabaikan aspek individu penyandang disabilitas tersebut, yaitu aspek medis guna mendukung efektivitas keseluruhan dari kegiatan UPSK tersebut.

Selanjutnya, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 22 Desember 2016 menambahkan bahwa:

Pelatihan keterampilan selama 2 hari tersebut hanyalah pelatihan yang dasar-dasar saja, seperti olahan pangan atau *home industry* yang hanya bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja penyandang disabilitas dan meningkatkan kepercayaan diri orang tua terhadap kemampuan anaknya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pelatihan keterampilan yang diberikan hanya berupa pelatihan dasar dikarenakan pelaksanaan kegiatan ini yang sangat singkat. Dengan kata lain, kegiatan ini tidak signifikan menyiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas, tetapi hanya untuk menumbuhkan semangat kerja dari penyandang disabilitas tersebut. Terlepas dari hal tersebut, kegiatan ini telah sesuai sebagai langkah awal dalam membentuk kepercayaan diri dan menumbuhkan semangat kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Selain itu, terlihat jelas bahwa kegiatan layanan “jemput bola” UPSK ini ingin mengatasi masalah mobilitas penyandang disabilitas yang ter batas dan tingkat persebaran mereka yang tinggi. Lebih lanjut, kegiatan UPSK telah melakukan pelayanan yang komprehensif melalui berbagai jenis pelayanan yang diberikan sebagai langkah awal dalam menjangkau penyandang disabilitas yang menjadi kelompok sasarannya.

Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN)

Dinas Sosial DIY Tahun 2016, pelaksanaan kegiatan Unit Pelayanan Sosial Keliling telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 200 penyandang disabilitas. Perhatikan tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Jumlah Peserta Kegiatan UPSK Dinas Sosial D.I. Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2016

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Peserta Program UPSK
1.	Laki-laki	95 orang
2.	Perempuan	105 orang

Sumber: Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial D.I. Yogyakarta

b) Pelatihan dalam Loka Bina Karya (LBK)

Pelatihan dalam Loka Bina Karya adalah pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas yang dilakukan di luar panti selama 2 (dua) bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs Subroto pada 22 Desember 2016 dijelaskan bahwa:

Peserta pelatihan dalam Loka Bina Karya (LBK) menginap di lokasi pelatihan tersebut selama proses pelatihan, yaitu di Kab. Gunungkidul dan Kab. Kulonprogo. Sebenarnya, gedung untuk pelatihan dalam Loka Bina Karya ini ada di semua Kab/Kota di DIY, tetapi program ini hanya dialokasikan untuk 2 (dua) lokasi tersebut. Jenis pelatihan keterampilan yang diberikan yaitu pertukangan kayu, sangkar burung, menjahit dan bordir. Selain itu, tidak ada kegiatan rehabilitasi medik, namun ada bimbingan

kesehatan yang diberikan kepada peserta pelatihan yang bekerja sama dengan puskesmas setempat.

Berbeda dengan kegiatan pelatihan di UPSK yang dilakukan dalam waktu singkat, kegiatan pelatihan melalui Loka Bina Karya ini digarap lebih serius dalam hal mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pilihan jenis keterampilan yang beragam. Selain itu, fasilitas menginap di lokasi pelatihan yang disediakan bertujuan mempermudah mobilitas peserta pelatihan.

Lebih lanjut, selain memberikan pelatihan keterampilan yang intensif, kegiatan ini juga menyediakan bimbingan kesehatan bagi peserta pelatihan (penyandang disabilitas). Artinya, aspek individu terkait kesehatan masing-masing penyandang disabilitas tersebut tidak diabaikan. Hal ini dilakukan demi mendukung efektivitas kegiatan tersebut.

Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY Tahun 2016, pelaksanaan kegiatan Pelatihan dalam Loka Bina Karya telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 30 penyandang disabilitas. Perhatikan tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3 Jumlah Peserta Kegiatan Pelatihan dalam LBK Dinas Sosial D.I. Yogyakarta Berdasarkan Lokasi Pelatihan dan Jenis Kelamin Tahun 2016

No.	Lokasi Pelatihan	Jumlah Peserta Program Pelatihan dalam LBK	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Kab. Kulonprogo	2 orang	13 orang
2.	Kab. Gunungkidul	15 orang	-

Sumber: Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial D.I. Yogyakarta

c) Praktek Belajar Kerja (PBK)

Praktek Belajar Kerja adalah kegiatan pasca pelatihan yang ditujukan bagi penyandang disabilitas yang telah mendapatkan pelatihan di LBK. Kegiatan ini dilaksanakan dengan memagangkan penyandang disabilitas tersebut di perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Dinas Sosial DIY. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 22 Desember 2016 mengungkapkan bahwa:

Dinas Sosial DIY mengirimkan surat kepada perusahaan untuk meminta ijin memagangkan penyandang disabilitas dari tanggal sekian hingga sekian. Namun tidak ada jaminan atau ikatan bahwa jika magang di perusahaan tersebut, maka akan bekerja di situ pula. Program ini hanya bersifat untuk pendalaman materi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kegiatan Praktek Belajar Kerja ini merupakan tindak lanjut dari kegiatan sebelumnya dalam rangka memberi ruang bagi penyandang disabilitas untuk beradaptasi di dunia kerja secara nyata. Selanjutnya, kegiatan ini juga dinilai sebagai wadah bagi penyandang disabilitas untuk mengaktualisasikan diri dan kemampuan yang telah mereka miliki. Sehingga kegiatan ini telah sesuai untuk mendukung kesiapan mental dan keterampilan yang terlatih dari calon tenaga kerja penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor formal.

Lebih lanjut, meskipun tidak ada jaminan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan tempat ia dimagangkan. Perusahaan yang menjadi tempat magang tersebut diharapkan akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah memiliki pengalaman kerja tersebut. Hal ini dikarenakan bagi perusahaan yang mempekerjakan >100 tenaga kerja, kegiatan ini tentu akan mempermudah perusahaan memperoleh tenaga kerja penyandang disabilitas demi memenuhi kewajiban kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas. Artinya telah terjalin suatu hubungan yang saling menguntungkan antara pemerintah DIY (dalam hal ini Dinas Sosial DIY) dan

perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Dinas Sosial DIY tersebut.

Selain itu, kegiatan ini juga menunjuk pembimbing yang berkewajiban membimbing dan mengarahkan peserta selama mengikuti Praktek Belajar Kerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, supervisor perusahaan ditunjuk pula untuk memonitor dan mengevaluasi peserta Praktek Belajar Kerja selama kegiatan berlangsung (daftar pembimbing dan supervisor PBK 2016 terlampir). Penunjukkan pembimbing dan supervisor ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mengawasi peserta dalam melaksanakan setiap proses Praktek Belajar Kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY Tahun 2016, pelaksanaan program Praktek Belajar Kerja telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 30 penyandang disabilitas. Perhatikan tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Jumlah Peserta Kegiatan PBK Dinas Sosial D.I. Yogyakarta Berdasarkan Jenis Keterampilan Tahun 2016

No.	Jenis Keterampilan	Jumlah Peserta PBK
1.	Pertukangan Kayu dan Sangkar Burung	15 orang
2.	Keterampilan Menjahit dan Bordir	15 orang

Sumber: Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial D.I. Yogyakarta

d) Usaha Ekonomi Produktif (UEP)

Usaha Ekonomi Produktif (UEP) adalah pemberian bantuan modal usaha kepada penyandang disabilitas eks peserta pelatihan dalam Loka Bina Karya (LBK). Bantuan modal dalam kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) ini berupa uang yang bersumber dari APBN. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 22 Desember 2016 mengungkapkan bahwa:

Proses penerimaan bantuan UEP ini langsung diberikan kepada penyandang disabilitas. Calon penerima bantuan akan dikumpulkan untuk selanjutnya diberi bimbingan atau arahan oleh Dinas Sosial D.I. Yogyakarta untuk membuat rekening bank, lalu bantuan modal usaha sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus rupiah) akan dikirimkan langsung dari Kas Negara/KPPN ke masing-masing rekening penerima bantuan tersebut.

Berdasarkan ungkapan wawancara di atas, bantuan modal yang diberikan hanyalah stimulan untuk mendorong aktualisasi kompetensi yang telah dimiliki penyandang disabilitas melalui penciptaan usaha mandiri. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini telah sesuai karena menyoar kelompok penyandang disabilitas yang telah memiliki kompetensi dalam rangka menciptakan pelaku-pelaku usaha ekonomi penyandang disabilitas yang mandiri.

Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY Tahun 2016, pelaksanaan kegiatan Usaha Ekonomi Produktif telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 30 penyandang disabilitas.

e) Peningkatan Kemampuan Wirausaha bagi Orang Dengan Kedisabilitasan

Kegiatan Peningkatan Kemampuan Wirausaha bagi Orang dengan Kedisabilitasan adalah kegiatan bimbingan penguatan mental sosial, motivasi dan pemberian bantuan modal sebesar Rp. 2.500.000,00 kepada penyandang disabilitas. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 6 Februari 2017 mengungkapkan bahwa:

Kegiatan Peningkatan Kemampuan Wirausaha bagi Orang Dengan Kedisabilitas memiliki syarat yang sama dengan kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas, yaitu peserta harus memiliki rintisan atau embrio usaha.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kegiatan ini menyoar pelaku-pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Dengan kata lain, kegiatan ini memiliki tujuan yang sama dengan kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas.

Pada tahun 2015, kegiatan ini menyoar 40 pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas, sedangkan tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah sasaran, yaitu 75 pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas dengan jumlah laki-laki 52 orang dan perempuan 23 orang (data narasumber dan peserta kegiatan terlampir).

Berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY Tahun 2016, pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kemampuan Wirausaha bagi Orang dengan Kedisabilitas telah berhasil direalisasikan kepada seluruh jumlah sasaran yang ditargetkan, yaitu 75 penyandang disabilitas.

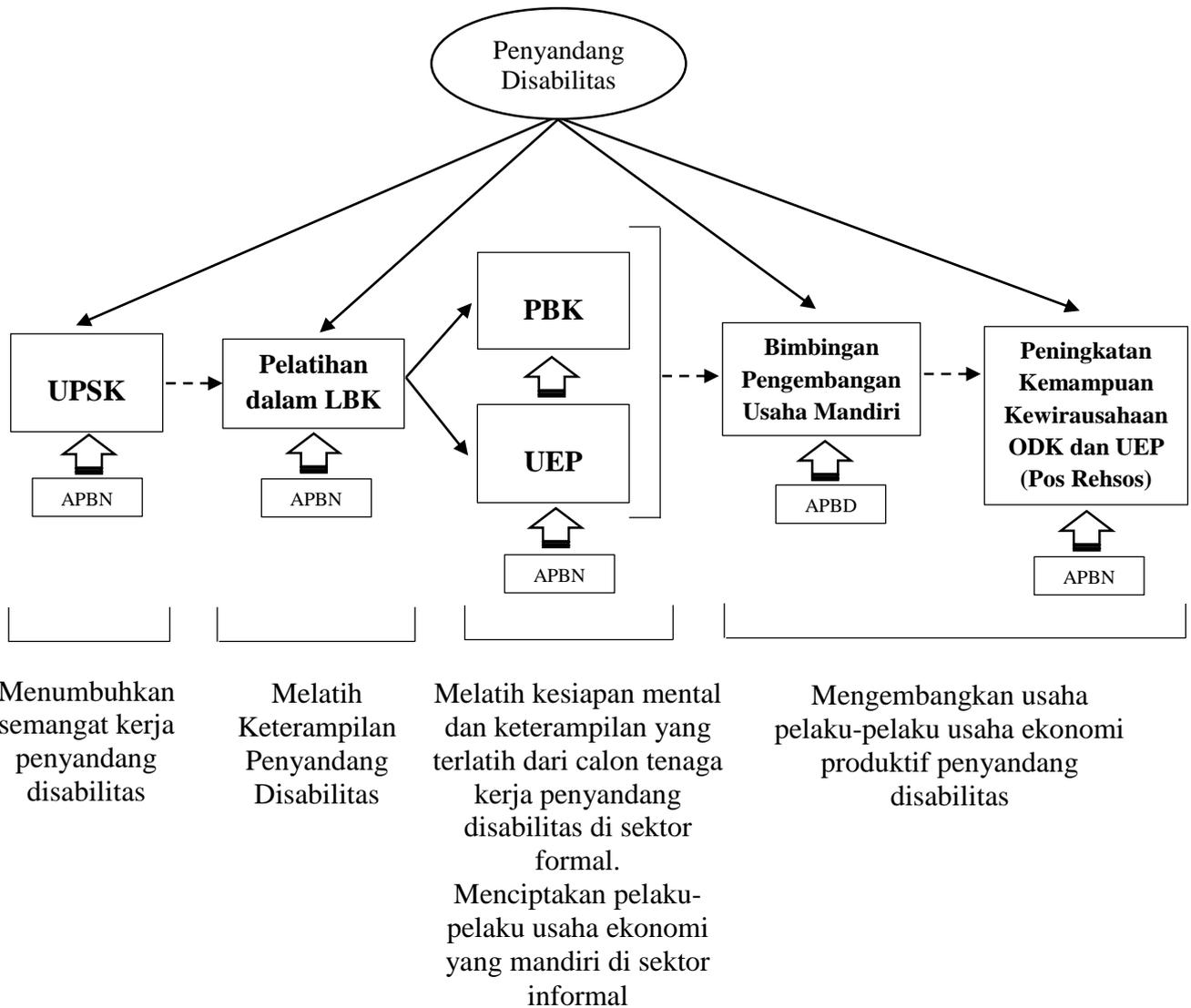
**f) Bantuan UEP Rehabilitasi Sosial Pos Rehsos
Penyanggand Disabilitas Kreatif Mandiri (Bebasis
Masyarakat)**

Kegiatan ini adalah pemberian bantuan modal usaha yaitu sebesar Rp. 2.500.000,00 kepada penyanggand disabilitas. Kegiatan ini memiliki syarat, prosedur dan tujuan yang sama dengan kegiatan Peningkatan Kemampuan Wirausaha Orang dengan Kedisabilitasan. Berdasarkan Laporan Kegiatan Rehabilitasi Sosial Bagi Penyanggand Disabilitas (sumber APBN) Dinas Sosial DIY, bantuan UEP ini telah diberikan kepada 10 (sepuluh) orang penyanggand disabilitas (daftar penerima bantuan UEP terlampir).

Berbagai kegiatan dalam Program Pembinaan Bagi Para Penyanggand disabilitas dan Trauma telah dijelaskan di atas. Kegiatan-kegiatan yang bersumber dana APBD dan APBN tersebut juga disusun dan dilaksanakan berkesinambungan antara kegiatan yang satu dan lainnya. Demi mempermudah pemahaman terkait kesinambungan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Sosial DIY tersebut, perhatikan diagram 3.1 di bawah ini.

Diagram 3.1 Kesiambungan Kegiatan-kegiatan Dalam Program Pembinaan

Para Penyandang Disabilitas dan Trauma Dinas Sosial DIY



Sumber: diolah penyusun

Berdasarkan gambar dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pelatihan dalam Loka Bina Karya (LBK), Praktek Belajar Kerja dan Usaha Ekonomi Produktif adalah rangkaian kegiatan yang komprehensif dan paling efektif dalam upaya mempersiapkan

tenaga kerja penyandang disabilitas baik di sektor formal maupun informal. Hal tersebut karena 3 (tiga) rangkaian kegiatan tersebut menysasar kelompok sasaran yang sama secara berkesinambungan. Selain itu, penilaian tersebut serupa pula untuk kegiatan-kegiatan bersumber dana APBD yang dilakukan oleh BRTPD DIY, yaitu Bimbingan Keterampilan dan Praktek Belajar Kerja. Kegiatan-kegiatan tersebut juga dinilai efektif dalam upaya mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas karena dilakukan berkesinambungan dengan menysasar kelompok sasaran yang sama. Sedangkan, kegiatan yang dinilai tidak efektif dalam upaya mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah kegiatan Unit Pelayanan Sosial Keliling (UPSK). Hal tersebut karena kegiatan UPSK dilakukan dalam kurun waktu yang sangat singkat, yaitu hanya 5 (lima) hari.

Namun, terlepas dari penilaian tersebut berbagai kegiatan baik yang bersumber dana APBN maupun APBD telah sesuai menjawab tingkat kebutuhan kelompok sasaran yang beragam, yaitu penyandang disabilitas yang ingin memiliki kompetensi untuk bekerja di sektor formal, penyandang disabilitas yang ingin memulai/membuka usaha baru dan pelaku-pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas yang ingin meningkatkan atau mengembangkan usahanya. Artinya, berbagai kegiatan tersebut telah berhasil disusun dan dilaksanakan sesuai kebutuhan kelompok sasaran dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Namun demikian, kegiatan-kegiatan pelatihan yang telah diberikan dinilai belum sesuai menjawab kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini seperti diungkapkan oleh Sekretaris LSM *Center for Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities (CIQAL) DIY* yang diwawancarai pada 19 November 2016 sebagai berikut:

Program/rutinitas pemberdayaan penyandang disabilitas yang dianggarkan pemerintah harus melihat tuntutan dunia kerja dan mempersiapkan calon tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Tetapi kenyataannya, pelatihan yang diberikan masih banyak yang tradisional, seperti menjahit, membantik, dll. Inilah yang menyebabkan kurangnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan-perusahaan.

Berdasarkan ungkapan hasil wawancara di atas, kebanyakan dari kegiatan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas yang dilakukan pemerintah DIY belum sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia kerja di sektor formal. Pelatihan keterampilan tersebut dinilai masih tradisional dan hanya melatih kemampuan tingkat dasar dari penyandang disabilitas tersebut. Sehingga kompetensi yang dimiliki penyandang disabilitas belum memadai dan tidak menjawab tuntutan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil survey Disnakertrans DIY (dalam materi sosialisasi yang disampaikan pada 27 September 2016 berjudul “Peluang Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016”) mengungkapkan bahwa hanya 56,8 % perusahaan yang menilai

penyandang disabilitas memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Selanjutnya, terkait hal tersebut, Ketua Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY, Drs. Setia Adi Purwanta, M.Pd. yang diwawancarai pada 6 Februari 2017 menambahkan bahwa:

Jika kompetensi penyandang disabilitas tersebut belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, seharusnya pemerintah DIY menginformasikan hal ini kepada pusat-pusat pelatihan. Dengan begitu pelatihan yang akan diberikan bisa diarahkan kepada pemenuhan kualifikasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan menjadi alasan utama perusahaan mempekerjakan seorang tenaga kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemerintah DIY seharusnya mengarahkan pemberian pelatihan keterampilan/kerja yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran (penyandang disabilitas) semata, namun di sisi lain kompetensi yang dihasilkan harus menjawab kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga, dengan begitu akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal.

b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melaksanakan berbagai kegiatan dalam Program Peningkatan Kesempatan Kerja, namun penelitian ini hanya akan mengkaji kegiatan-kegiatan dengan

kelompok sasaran yaitu penyandang disabilitas. Kegiatan-kegiatan tersebut dijabarkan yaitu, sebagai berikut:

1) Pemantauan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Penyandang Disabilitas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terus melakukan pemantauan penyerapan dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan-perusahaan. Berdasarkan data Disnakertrans DIY, pada tahun 2015 terdapat 3.886 perusahaan yang tersebar di 5 (lima) Kab/Kota di DIY. Perhatikan tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Jumlah Perusahaan yang Tersebar di 5 (lima) Kab/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2015

No.	Skala Perusahaan	Kota Yogyakarta	Sleman	Bantul	Kulonprogo	Gunung Kidul
1.	Besar	157	184	335	235	224
2.	Sedang	292	369	187	47	54
3.	Kecil	956	771	58	11	6
Total		1.405	1.324	580	293	284

Sumber: Disnakertrans DIY

Pemantauan dilakukan dalam rangka memastikan pelaksanaan kewajiban kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan dengan >100 tenaga kerja sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016. Salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny yang diwawancarai pada 27 Januari 2017 mengungkapkan bahwa:

Tahun 2015 adalah tahun kelima dilakukannya pemantauan terhadap perusahaan-perusahaan. Disnakertrans DIY telah memantau dan mensosialisasikan kepada 325 perusahaan dan dari 325 perusahaan tersebut, 24 perusahaan diantaranya telah mempekerjakan 121 penyandang disabilitas.

Selanjutnya, berdasarkan data dalam materi sosialisasi yang disampaikan pada 27 September 2016 oleh Disnakertrans DIY berjudul “Peluang Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016” mengungkapkan bahwa dari 325 perusahaan yang telah dipantau tersebut juga terdapat diantaranya 147 perusahaan/instansi besar di DIY. Perhatikan tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6 Jumlah Perusahaan/Instansi Besar (Tenaga Kerja >100 orang) yang Telah Dipantau oleh Disnakertrans DIY Tahun 2015

Berdasarkan Jenis Usaha

No.	Jenis Usaha	Jumlah	Persentase
1.	Hotel	8	5.4%
2.	Pendidikan	17	11.6%
3.	Rumah Sakit	6	4.1%
4.	Industri Pengolahan	24	16.3%
5.	Perbankan	10	6.8%
6.	Retail	7	4.8%
7.	Perdagangan	9	6.1%
8.	Restoran	6	4.1%
9.	Penerbit/Percepatan	7	4.8%
10.	Lain-lain	53	36.1%
Total		147	100%

Sumber: Disnakerrans DIY

Berdasarkan hasil wawancara dan data di atas, hanya 24 dari 325 perusahaan/instansi tersebut yang telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas (rincian jumlah perusahaan/instansi

dan tenaga kerja penyandang disabilitas terlampir). Artinya, tidak sampai 10% dari jumlah keseluruhan perusahaan/instansi tersebut yang telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Terkait hal tersebut, Ketua Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY memperkuat data tersebut dengan menambahkan bahwa:

Berdasarkan pemantauan kami, bahwa pemenuhan kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas masih jauh dari yang diharapkan. Masih banyak perusahaan-perusahaan >100 tenaga kerja belum mempekerjakan penyandang disabilitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perusahaan/instansi besar yang belum melaksanakan kewajiban pemenuhan kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016. Dengan kata lain, pemantauan yang giat dilakukan setiap tahun sejak tahun 2010 tidak efektif mendesak perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Selanjutnya, berbagai hal menjadi penyebab perusahaan belum menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas, mulai dari kompetensi yang dinilai tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan hingga fasilitas dan aksesibilitas yang tidak dimiliki perusahaan untuk menunjang proses kerja penyandang disabilitas tersebut. Terkait hal tersebut, Ketua Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY mengungkapkan bahwa:

Terkadang perusahaan belum paham terkait aksesibilitas, bahwa aksesibilitas dapat dibuat sesederhana mungkin, demikian pula dengan *reasonable accommodation*. Hingga sampai pada masalah ini, Disnakertrans DIY mandek dan belum melakukan komunikasi lebih lanjut terkait masalah ini kepada kami. Sehingga Komite Penyandang Disabilitas DIY terus mendasak untuk dilakukan pertemuan antara kami dan para manajer perusahaan untuk dilakukan *sharing* dan diskusi.

Berdasarkan ungkapan tersebut, Disnakertrans DIY tidak memfasilitasi forum diskusi antara Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY dan perusahaan-perusahaan. Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY mengharapkan pertemuan tersebut sebagai wadah untuk berdiskusi dan mencari solusi terkait aksesibilitas yang menjadi salah satu penyebab perusahaan belum dapat mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun, pertemuan tersebut belum direalisasikan sebagai langkah tidak lanjut pasca pemantauan dan sosialisasi yang telah dilakukan oleh Disnakertrans DIY.

Selanjutnya, hasil survey Disnakertrans DIY dalam materi sosialisasi yang disampaikan pada 27 September 2016 berjudul “Peluang Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016” mengungkapkan bahwa 84,3% perusahaan mengetahui adanya peraturan yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan 85,7% perusahaan setuju dengan peraturan tersebut. Artinya, alasan bagi

sebagian besar perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas bukanlah karena tidak mengetahui adanya peraturan tersebut.

Terlepas dari berbagai alasan tersebut, sosialisasi juga giat dilakukan baik kepada masing-masing perusahaan maupun sosialisasi lanjutan pasca pemantauan. Sosialisasi lanjutan ini dilakukan melalui forum diskusi antara perusahaan-perusahaan yang belum dan sudah mempekerjakan penyandang disabilitas serta penyandang disabilitas yang telah bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan ibu Heny pada 27 Januari 2017 sebagai berikut:

Sosialisasi ini dilakukan oleh Disnakertrans DIY dan berlokasi di Gedung Disnakertrans DIY. Sosialisasi ini dilakukan dengan mengundang perusahaan-perusahaan yang belum dan sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu, diundang pula penyandang disabilitas yang sudah bekerja di perusahaan. Pada 2016 diundang penyandang tuna netra yang bekerja di Royal Ambarukmo di divisi *accounting* di bagian gudang yang telah bekerja selama 3 tahun.

Berdasarkan ungkapan di atas, sosialisasi tersebut dimaksudkan untuk saling berdiskusi dan bertukar informasi terkait bagaimana mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan. Sehingga perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas akan terdorong untuk melaksanakan kewajibannya tersebut sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016.

2) Pasar Kerja dan Bursa Kerja (*Job Fair*)

Bursa Kerja atau *Job Fair* dilakukan 2 (dua) kali setiap tahun oleh Disnakertrans DIY, yaitu pada bulan Juli dan Oktober. *Job fair* tersebut tidak khusus ditujukan untuk penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan, tetapi terbuka untuk umum termasuk penyandang disabilitas. Namun, Disnakertrans DIY selalu menginformasikan *job fair* tersebut kepada umum melalui *website* resmi Disnakertrans DIY, media elektronik dan media cetak serta diinformasikan khusus kepada penyandang disabilitas melalui Dinas Sosial DIY dan BRTPD DIY.

Job fair yang selalu diselenggarakan secara umum tersebut rentan menyebabkan persaingan yang tidak seimbang antara penyandang disabilitas dan calon tenaga kerja lainnya. Oleh karena itu, Disnakertrans DIY bekerja sama dengan beberapa LSM yang peduli penyandang disabilitas di bidang pekerjaan, yaitu Yakkum dan Saujana: Kerjabilitas.com. Hal tersebut dilakukan guna menghadirkan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas di bursa kerja tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan ibu Heny pada 27 Januari 2017 sebagai berikut:

Job fair ini juga menggandeng Yakkum dan Saujana: Kerjabilitas.com. Kerjabilitas.com adalah sebuah *platform* atau *website* yang dibuat oleh LSM Saujana sebagai media komunikasi yang menyediakan atau menampung lowongan kerja yang ramah terhadap penyandang disabilitas. Saujana juga membuka stan di *job fair* tersebut.

Berdasarkan ungkapan di atas, hal senada juga diungkapkan oleh salah satu staf Kerjabilitas.com, mbak Ndaru pada 6 Februari 2017 sebagai berikut:

Pada saat *job fair*, Kerjabilitas.com selalu diundang untuk mengisi *booth* dan mensosialisasikan kerjabilitas.com serta berbincang-bincang dengan HRD perusahaan yang juga mengikuti *job fair*.

Berdasarkan penjelasan di atas, stan atau *booth* Kerjabilitas.com tersebut dapat dijadikan sarana menginformasikan lowongan kerja inklusi yang ada di Kerjabilitas.com kepada penyandang disabilitas yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu melalui *job fair* tersebut, LSM Saujana dapat pula melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar mencari tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai kualifikasi yang mereka butuhkan melalui kerjabilitas.com guna memenuhi kewajiban kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa langkah yang ditempuh Disnakertrans DIY untuk bekerjasama dengan Kerjabilitas.com dinilai tepat dalam rangka mempebesar kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Selanjutnya, berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Disnakertrans DIY Tahun 2016, realisasi program Peningkatan Kesempatan Kerja mengalami penurunan dibandingkan tahun 2015, yaitu dari 22,06 % menjadi 19,4 %. Penurunan persentase ini disebabkan karena menurunnya pembentukan kelompok usaha

melalui perluasan kerja sistem padat karya (PKSPK) dan pembentukan wirausaha baru melalui pendayagunaan tenaga kerja mandiri terdidik (TKMT). Artinya, penurunan tersebut bukan disebabkan oleh 2 (dua) kegiatan yang dikaji dalam penelitian ini. Selain itu, berdasarkan data dari dokumen yang sama, realisasi indikator persentase besaran kesempatan kerja terhadap jumlah pencari kerja pada tahun 2016 adalah sebesar 92,47 %. Hanya capaian kinerja indikator tersebut yang tidak mencapai 100% dari 5 (lima) indikator yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Terlepas dari penilaian capaian indikator kinerja program Peningkatan Kesempatan Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) kegiatan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu kegiatan Pemantauan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Penyandang Disabilitas dan Kegiatan Pasar Kerja dan Bursa Kerja (*job fair*) telah saling mendukung untuk mencapai efektivitas program, namun upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut belum membuahkan hasil yang maksimal. Data yang dirilis Disnakertrans DIY tahun 2016 menyebutkan bahwa lebih dari 90% perusahaan besar di DIY belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016.

Namun demikian, penjatuhan sanksi terhadap perusahaan-perusahaan tersebut belum dilakukan untuk mendesak perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di sektor

formal. Ibu Heny yang diwawancarai pada 27 Januari 2017 menambahkan bahwa:

Perusahaan-perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas belum dikenakan sanksi apapun. Hal ini karena penerapan kuota 1% tersebut masih membutuhkan proses, perusahaan perlu mempertimbangkan banyak hal, seperti aksesibilitas, kompetensi penyandang disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penerapan sanksi bagi perusahaan-perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan hal yang dilematis. Hal ini karena tidak mudah bagi perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas tanpa mempertimbangkan banyak hal, seperti aksesibilitas, penempatan yang sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas tersebut dan lain sebagainya. Selain itu, Kepala Subbagian Program Disnakertrans DIY, M. Sukarno Tri PR. MPA yang diwawancarai pada 19 Desember 2016 menambahkan bahwa:

Penerapan tenaga kerja penyandang disabilitas belum terpenuhi karena terkadang perusahaan telah membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, namun perusahaan mengatakan tidak ada penyandang disabilitas yang mendaftar.

Hasil survey Disnakertrans DIY dalam materi sosialisasi yang disampaikan pada 27 September 2016 berjudul “Peluang Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016” juga mengungkapkan bahwa terkadang penyandang disabilitas tidak berminat dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh

perusahaan. Sehingga, penerapan sanksi bagi perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sangat dilematis untuk dilakukan tanpa mempertimbangkan alasan-alasan perusahaan tersebut.

Selain itu, langkah lain yang turut dilakukan untuk mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal adalah dengan memberikan *reward* kepada perusahaan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ibu Heny pada 27 Januari 2017 lalu, sebagai berikut:

Bagi perusahaan-perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas akan dinominasikan oleh Disnakertrans D.I. Yogyakarta untuk selanjutnya diseleksi dan mendapatkan penghargaan tingkat nasional berupa piagam dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Dasar seleksi yaitu jumlah yang sesuai atau mendekati 1% dari keseluruhan tenaga kerja di perusahaan, aksesibilitas dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Berdasarkan data dari Disnakertrans DIY, pada tahun 2010-2016 terdapat 13 perusahaan di DIY yang memperoleh penghargaan tingkat nasional dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI) karena telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Perhatikan tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7 Perusahaan-perusahaan di DIY yang Mempekerjakan Penyandang Disabilitas dan Memperoleh Penghargaan dari KEMENAKER RI Tahun 2010-2016

No	Tahun	Nama Perusahaan
1.	2010	CV. Kristal Konveksi
2.		PT. Sogan Jaya Abadi
3.	2011	PT. Mc Donald
4.		CV. Fanri Collection
5.	2012	Hotel Hyatt
6.		Mandiri Craft
7.		PT. Adi Satria Abadi
8.	2013	PT. Budi Makmur Jaya Murni
9.		Hotel Grand Quality
10.	2014	PT. Mega Andalan Kalasan
11.	2015	PT. Eagle Glove Indonesia
12.		PT. Sport Glove Indonesia
13.	2016	PT. Komitrando Emporio

Sumber: Disnakertrans DIY

Berdasarkan ungkapan dan data di atas, penghargaan tersebut diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas dengan layak. Lebih lanjut, pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat mendorong perusahaan lainya agar turut serta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas pula.

Namun demikian, Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY menilai bahwa pemberian penghargaan tersebut tidak efektif dalam mendorong perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini seperti yang

diungkapkan Drs. Setia Adi Purwanta, M.Pd. pada 6 Februari 2017 sebagai berikut:

Perusahaan tidak membutuhkan *reward*, sehingga *reward* tidak terlalu berpengaruh terhadap pendorongan pemenuhan kuota 1% tersebut. Karena mentalitas perusahaan masih *based on profit*. Seharusnya, seperti yang dilakukan banyak negara, yaitu pemotongan pajak. Sehingga besar biaya yang dikeluarkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dipotong langsung dari pajak yang harus dibayarkan perusahaan. Artinya, Disnakertrans DIY tidak bisa melakukan ini sendirian, perlu melibatkan pihak-pihak terkait, yaitu Kementerian Keuangan. Tetapi itu juga tidak gampang.

Berdasarkan ungkapan di atas, meskipun pemberian *reward* tidak terlalu berperan dalam mendorong perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun usulan terkait pemotongan pajak juga tidak mudah untuk dilakukan dan pemerintah DIY tidak dapat melakukannya sendiri. Sehingga hal tersebut masih membutuhkan proses panjang yang perlu melibatkan berbagai pihak terkait.

Selanjutnya, berdasarkan berbagai penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Program Peningkatan Kesempatan Kerja yang dilakukan melalui berbagai kegiatan tersebut telah sesuai dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di sektor formal. Namun, penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak maksimal di banyak perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor atau kondisi lingkungan yang akan dibahas pada bahasan berikutnya.

Sebagai informasi, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) penyandang disabilitas juga belum mencapai angka 2% dari keseluruhan jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya, penyerapan PNS penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta belum sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016. Berdasarkan data yang didapatkan dari BKD DIY pada 16 Februari 2017, hingga tahun 2016 hanya terdapat sekitar 15 (lima belas) PNS penyandang disabilitas dari kurang lebih 12.000 (dua belas ribu) PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta baik yang tersebar di kantor maupun guru di Sekolah Luar Biasa (SLB).

2. Kesesuaian antara Program dan Organisasi Pelaksana

Kesesuaian antara program dan organisasi pelaksana dimaksudkan untuk mengkaji kesesuaian antara kemampuan implementor program dengan tugas yang disyaratkan oleh program tersebut. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017 mengungkapkan bahwa:

Dinsos DIY tidak mengalami masalah pada kemampuan SDM karena SDM Dinsos telah berpengalaman dan sering menangani masalah penyandang disabilitas. Dalam melaksanakan program, Dinsos tidak melakukannya sendiri, tetapi melibatkan instansi-instansi terkait atau kerjasama lintas sektoral.

Berdasarkan ungkapan di atas, hal senada juga diungkapkan oleh salah satu staf Seksi Penempatan dan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, mbak Heny pada 27 Januari 2017 lalu, sebagai berikut:

Tidak ada masalah yang dihadapi terkait SDM Disnakertrans DIY karena koordinasi dan jaringan telah dilakukan dengan pihak-pihak terkait, misalnya jika butuh penerjemah, maka kami akan mengundang penerjemah pada pelaksanaan program. Disnakertrans DIY hanya menyampaikan apa yang menjadi ranahnya.

Selanjutnya, hal serupa juga diungkapkan oleh salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin pada 2 Februari 2017 lalu, sebagai berikut:

Pemberian materi bimbingan mental sosial dan bimbingan keterampilan dilakukan oleh instruktur-instruktur bukan dari PNS. Mereka adalah orang-orang profesional dari instansi dan institusi terkait. Mereka profesional di bidangnya dan didatangkan sesuai materi yang akan diberikan kepada penyandang disabilitas, sehingga tidak ada masalah.

Berdasarkan penjelasan di atas, pelaksanaan program oleh Dinsos DIY dan BRTPD DIY serta Disnakertrans DIY telah dilakukan sesuai ranah dan bidang tugasnya masing-masing, sedangkan hal-hal di luar kemampuannya dilakukan dengan berkomunikasi dan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait demi tercapainya efektivitas program tersebut.

Namun demikian, kemampuan pihak-pihak terkait juga menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai program tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu warga binaan BRTPD DIY, Bp. Andreas yang diwawancarai pada 7 April 2017, sebagai berikut:

Selain tidak tersedia silabus dan modul di kelas saya, instruktur di kelas saya juga kurang aktif dan hanya pasif menunggu kita bertanya. Harusnya kan dijelaskan atau diterangin biar kita mengerti pelajarannya. Instrukturnya memang tenaga professional, tapi ya begitu.

Berdasarkan ungkapan di atas, cara mengajar instruktur menentukan seberapa banyak materi yang dapat diserap atau diterima oleh peserta bimbingan keterampilan tersebut. Jika hanya pasif menjelaskan dan tanpa

dibekali modul sebagai materi pelajaran, maka peserta bimbingan juga akan kesulitan untuk mengajukan pertanyaan. Dengan kata lain, instruktur tersebut tidak memenuhi sepenuhnya syarat yang diharuskan oleh program. Sehingga, hal tersebut berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan bimbingan keterampilan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan organisasi pelaksana atau implementor program, yaitu Dinsos DIY, BRTPD DIY dan Disnakertrans DIY telah sesuai dalam melaksanakan masing-masing tugas yang disyaratkan oleh berbagai program yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun, kemampuan pihak-pihak terkait yang menjadi mitra pemerintah DIY tersebut dalam memenuhi syarat yang diharuskan program juga menentukan efektivitas pelaksanaan program.

3. Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dan Organisasi Pelaksana

Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dan organisasi pelaksana dimaksudkan untuk mengkaji kesesuaian antara kemampuan kelompok sasaran dengan syarat yang diputuskan oleh implementor program demi mendapat *output* dari program tersebut. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017 mengungkapkan bahwa:

Penyandang disabilitas sangat variatif dari segi pendidikan, jenis kedisabilitan dan sebagainya, maka Dinsos DIY tidak mematok kriteria pada penyandang disabilitas dengan sangat ketat karena nanti sedikit yang akan mengikuti program-program Dinsos DIY tersebut.

Berdasarkan ungkapan di atas, syarat bagi penyandang disabilitas yang ingin mengikuti berbagai kegiatan Dinas Sosial DIY tersebut tidak ditetapkan secara ketat seperti tingkat pendidikan dan jenis kedisabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menjangkau kelompok sasaran secara luas. Namun demikian, seperti yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya bahwa beberapa jenis bimbingan keterampilan telah disediakan khusus bagi penyandang disabilitas dengan jenis kedisabilitas tertentu, seperti *massage* atau pijat dan yang diperuntukkan bagi penyandang tuna netra dan payet atau border bagi penyandang grahita. Dengan begitu, meskipun syarat bagi kelompok sasaran tidak ditetapkan secara kaku, namun bagi beberapa jenis kedisabilitas tertentu perlu disesuaikan jenis bimbingan keterampilan yang sesuai tingkat kemampuan penyandang disabilitas tersebut. Sehingga, efektivitas kegiatan akan lebih mudah dicapai karena terdapat kesesuaian antara kemampuan kelompok sasaran dan jenis bimbingan keterampilan tersebut.

Selanjutnya, berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma yang telah dijelaskan sebelumnya memiliki kelompok sasaran yang beragam. Artinya, syarat yang harus dipenuhi agar dapat mengikuti masing-masing kegiatan tersebut pun berbeda-beda. Seperti yang telah dijelaskan pula sebelumnya, bahwa kegiatan Bimbingan Pengembangan Usaha Mandiri Penyandang Disabilitas dan kegiatan Peningkatan Kemampuan Wirausaha Bagi Orang Dengan Kedisabilitas mensyaratkan bahwa peserta program harus memiliki

rintisan atau embrio usaha. Hal ini seperti yang diungkapkan Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017, sebagai berikut:

Penyandang disabilitas yang ingin mengikuti bimbingan pengembangan usaha mandiri harus memiliki embrio usaha, begitu juga jika ingin mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan wirausaha bagi orang dengan kedisabilitas

Berdasarkan ungkapan di atas, calon penerima bantuan modal dari kegiatan tersebut harus memiliki embrio usaha sebagai syarat keikutsertaan kegiatan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pemanfaatan bantuan modal yang akan diberikan kepada penyandang disabilitas tersebut. Selain itu, bantuan modal juga diberikan kepada penyandang disabilitas yang ingin membuka atau memulai usaha baru yaitu melalui kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP). Kegiatan tersebut mensyaratkan calon peserta sudah mengikuti kegiatan Pelatihan dalam Loka Bina Karya (LBK) dan Praktek Belajar Kerja (PBK). Artinya, keterampilan yang terlatih adalah syarat untuk mendapatkan bantuan modal dari kegiatan UEP tersebut. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *output* untuk menciptakan ataupun mengembangkan pelaku-pelaku usaha ekonomi produktif penyandang disabilitas akan lebih mudah tercapai melalui penetapan syarat kegiatan yang jelas sesuai kemampuan kelompok sasaran.

Selanjutnya, syarat untuk menerima bantuan modal berupa uang adalah dengan membuka rekening di bank. Seperti yang telah dijelaskan pada kegiatan UEP sebelumnya, peserta akan mendapatkan arahan dan bimbingan sebelum membuka rekening bank tersebut. Artinya syarat kegiatan tersebut tidak memberatkan penyandang disabilitas yang ingin

mengakses kegiatan tersebut. Dengan kata lain, syarat tersebut telah ditetapkan sesuai kemampuan kelompok sasaran.

Selain itu, beragam kegiatan dan pelayanan di BRTPD DIY pun telah disesuaikan dengan jenis dan tingkat kedisabilitas kelompok sasaran (penyandang disabilitas). Artinya, syarat-syarat keikutsertaan kegiatan juga telah ditetapkan sesuai kemampuan penyandang disabilitas tersebut. Salah satu syarat untuk menjadi warga binaan BRTPD DIY adalah mampu dididik dan dilatih. Hal tersebut dimaksudkan agar berbagai bimbingan pelatihan lebih mudah untuk diikuti oleh penyandang disabilitas. Dengan begitu, *output* program tersebut, yaitu penyandang disabilitas yang berdaya dan mandiri juga akan lebih mudah tercapai melalui penetapan syarat kegiatan yang jelas dan tepat.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai syarat kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma tidak ditetapkan secara ketat dan kaku, sehingga memudahkan penyandang disabilitas mengakses berbagai kegiatan tersebut. Hal tersebut dilakukan demi menjangkau kelompok sasaran secara luas. Dengan kata lain, berbagai kegiatan telah menetapkan syarat-syarat yang disesuaikan dengan kemampuan kelompok sasaran yang beragam, sehingga mempermudah pencapaian output dari kegiatan-kegiatan tersebut dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Selanjutnya, demi mempermudah pemahaman terkait implementasi berbagai kegiatan dalam program di atas berdasarkan indikator David C.

Korten, maka penjelasan tersebut dapat diringkas dalam tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8 Ringkasan Penjelasan Implementasi Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja Berdasarkan Indikator Model Implementasi David C. Korten

No.	Indikator Model Implementasi (David C. Korten)	Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma	Program Peningkatan Kesempatan Kerja
1.	Kesesuaian antara program dan pemanfaat	Kegiatan-kegiatan dalam program ini telah sesuai dalam menjawab kebutuhan kelompok sasaran (penyandang disabilitas) yang beragam, namun pelatihan keterampilan yang diberikan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.	Kegiatan pemantauan terhadap perusahaan dan kegiatan bursa kerja telah saling mendukung dalam mendorong perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal.
2.	Kesesuaian antara program dan organisasi pelaksana	Implementor program telah melaksanakan tugas yang disyaratkan program sesuai ranah dan bidangnya masing-masing. Hal-hal di luar kemampuannya dilakukan melalui kerja sama dengan pihak-pihak terkait.	Implementor program telah melaksanakan tugas yang disyaratkan program sesuai ranah dan bidangnya masing-masing. Hal-hal di luar kemampuannya dilakukan melalui kerja sama dengan pihak-pihak terkait.
3.	Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dan organisasi pelaksana	Berbagai syarat keikutsertaan kegiatan telah sesuai dengan kemampuan kelompok sasaran (penyandang disabilitas). Syarat tidak ditetapkan secara ketat dan kaku, seperti jenis kedisabilitas atau tingkat pendidikan.	<i>Job fair</i> atau bursa kerja tidak menetapkan syarat khusus untuk mengikuti kegiatan tersebut.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Kondisi Lingkungan

Faktor dan kondisi lingkungan turut berperan dalam mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu implementasi program. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi implementasi program yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

a. Sosial Kultural

1) Rasa Percaya Diri Penyandang Disabilitas

Tingkat kepercayaan diri yang rendah masih menjadi masalah bagi kebanyakan penyandang disabilitas. Padahal, rasa percaya diri penting dimiliki penyandang disabilitas untuk menunjang berbagai proses dan kegiatannya di dunia kerja. Dengan kata lain, berbagai kegiatan pelatihan keterampilan yang telah diberikan tidak akan mencapai *output*-nya apabila kelompok sasaran tersebut tidak memiliki rasa percaya diri untuk mengaktualisasikan kemampuannya tersebut. Salah satu warga binaan BRTPD DIY, Bp. Andreas yang diwawancarai pada 7 April 2017 mengatakan bahwa:

Untuk mengikuti PBK, itu akan dinilai kemampuan dan ditentukan oleh Peksos, instruktur dan tim medis juga. Jika saya terpilih mengikuti PBK, saya belum siap. Dengan kemampuan saya saat ini saya juga belum percaya diri untuk bersaing di dunia kerja.

Terkait hal di atas, hal senada juga diungkapkan oleh salah satu warga binaan BRTPD DIY lainnya, ibu Muti yang diwawancarai pada 7 April 2017 menambahkan bahwa:

Saya sudah mengikuti pelatihan di sini selama 1 tahun, kalo bulan depan saya terpilih ikut PBK, saya belum siap. Saya masih perlu mendalami karena saya baru bisa rok dan blus longgar. Kalo dari BRTPD DIY memilih saya ikut PBK, insya Allah saya siap, tapi kalo dari saya sendiri untuk bersaing di dunia kerja saya belum siap karena tidak percaya diri. Saya lebih memilih membuka usaha jahit di rumah saja.

Berdasarkan ungkapan di atas, rendahnya rasa percaya diri masih menjadi salah satu masalah krusial bagi beberapa warga binaan BRTPD DIY. Rendahnya kepercayaan diri tersebut timbul akibat kemampuan yang mereka nilai belum memenuhi syarat untuk bersaing di dunia kerja. Bahkan, jika tim penilai (peksos, instruktur dan tim medis) meyakini mereka telah mampu untuk mengikuti Praktek Belajar Kerja, warga binaan BRTPD DIY tersebut masih merasa belum siap karena tidak percaya diri. Artinya, kemampuan yang tidak didukung oleh rasa percaya diri mengakibatkan penyandang disabilitas tersebut merasa selalu tidak siap dan tidak mampu untuk mengikuti Praktek Belajar Kerja maupun bekerja di sektor formal nantinya.

Selanjutnya, hal serupa juga diungkapkan oleh salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017, sebagai berikut:

Penyandang disabilitas yang mengikuti tes masuk kerja di PT Dongyang 4 orang, namun hanya 2 orang yang diterima. Mungkin seberapapun diberikan motivasi-motivasi dan penguatan mental sosial, tetap ada yang merasa *nervous*. Pada saat itu kesalahan dari BRTPD DIY karena tidak mengantar penyandang disabilitas tersebut sehingga mereka kurang percaya diri.

Berdasarkan ungkapan di atas, rasa percaya diri menjadi salah satu modal penting bagi penyandang disabilitas dalam bersaing memperebutkan kesempatan kerja. Berbagai bimbingan penguatan mental sosial ternyata belum mampu sepenuhnya membentuk atau meningkatkan rasa percaya diri bagi penyandang disabilitas untuk bersaing bersama calon tenaga kerja lainnya, terkait hal tersebut ibu Titin menambahkan bahwa:

Diakui BRTPD DIY, dari materi-materi yang diberikan masih ada kekurangan, seperti persiapan mental untuk mengikuti tes masuk di perusahaan, materi *public relations* dan cara berkomunikasi. Program tersebut baru akan ada pada 2017, yaitu kelas khusus bagi penyandang disabilitas yang akan mengikuti praktek belajar kerja yang mendekati kelulusan tentang bagaimana masuk ke dunia kerja dan membuat lamaran pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, berbagai pelatihan keterampilan dan bimbingan mental sosial yang telah diberikan ternyata tidak komprehensif dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas tanpa diiringi pemberian *soft skill* lainnya, seperti *public relations* ataupun cara berkomunikasi. Artinya, bekal *soft skill* tersebut akan membantu penyandang disabilitas agar lebih percaya diri untuk berinteraksi dengan orang-orang baru di lingkungan kerjanya. Dengan begitu, persaingan memperebutnya

kesempatan kerja bersama calon tenaga kerja lainnya menjadi hal yang tidak terlalu sulit dilakukan oleh penyandang disabilitas tersebut.

Selain itu, kepercayaan diri juga sangat penting dimiliki oleh penyandang disabilitas yang telah masuk ke dunia kerja. Hal tersebut seperti yang diungkapkan salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny pada 27 Januari 2017 sebagai berikut:

Ada perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas, namun penyandang disabilitas tersebut kurang percaya diri, sehingga merasa kurang siap masuk ke lingkungan atau dunia kerja sehingga ia mengundurkan diri.

Selanjutnya, hal senada juga diungkapkan oleh Sekretaris LSM *Center for Improving Qualified Activity in Life of People with Disabilities (CIQAL)* DIY yang diwawancarai pada 19 November 2016, sebagai berikut:

Terkadang tingkat kepercayaan diri penyandang disabilitas masih rendah. Tidak sedikit penyandang disabilitas belum siap secara mental untuk masuk ke dunia kerja, padahal serangkaian pelatihan telah diberikan oleh CIQAL. Sehingga ada penyandang disabilitas yang telah diterima bekerja setelah mengikuti pelatihan, namun penyandang disabilitas tersebut mengundurkan dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepercayaan diri juga menjadi modal penting dalam mendukung keberhasilan proses transisi dan adaptasi penyandang disabilitas tersebut di dunia kerja. Artinya, berbagai kegiatan yang dilakukan pemerintah DIY dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas tidak

akan mencapai *output*-nya apabila penyandang disabilitas tidak percaya diri dalam mengakses kesempatan kerja maupun mengaplikasikan kemampuan yang telah ia miliki tersebut. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan diri penyandang disabilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja dalam mencapai *output*-nya.

2) Persepsi Keluarga

Keluarga berperan penting dalam memberikan dukungan kepada penyandang disabilitas. Dukungan keluarga tersebut bahkan berpengaruh terhadap keputusan-keputusan yang dapat diambil oleh penyandang disabilitas tersebut. Salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017 mengungkapkan bahwa:

Kebanyakan alumni dari Praktek Belajar Kerja (PBK) ditawarkan untuk langsung bekerja di perusahaan tempat ia magang tersebut, tetapi kebanyakan pihak keluarga belum mengizinkan anaknya langsung bekerja karena mungkin di BRTPD DIY sudah 3 tahun sehingga mereka menginginkan anaknya pulang dulu. Contohnya, 2 penyandang disabilitas yang diterima bekerja di PT Dongyang. Satunya lanjut, namun yang satunya lagi pihak keluarga menginginkan yang bersangkutan pulang dulu.

Berdasarkan ungkapan di atas, keputusan penyandang disabilitas untuk tidak melanjutkan pekerjaan yang telah ia akses dan dapatkan tersebut dipengaruhi oleh tidak adanya persetujuan

dari pihak keluarga. Meskipun demikian, hal tersebut tidak dapat digeneralisasikan dan diberlakukan pada semua penyandang disabilitas. Artinya, persepsi keluarga tersebut dapat berpengaruh bagi sebagian penyandang disabilitas, tetapi tidak bagi sebagian yang lain. Namun, berdasarkan contoh di atas membuktikan bahwa persepsi keluarga telah memberi pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian *output* dari program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja bagi penyandang disabilitas.

b. Infrastruktur

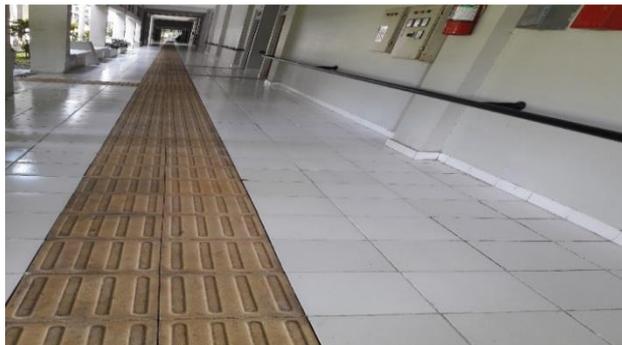
1) Aksesibilitas

Aksesibilitas merupakan hal yang wajib disediakan melalui akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dan rancangan universal (*universal design*) demi menjamin kemudahan dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Hal tersebut juga telah diatur jelas melalui berbagai peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung maupun UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Bahkan kebijakan tersebut telah diiringi pula oleh ketentuan yang lebih teknis, yaitu berupa Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan. Dengan

kata lain, guna menjamin pelaksanaan pelayanan dan program-program pemerintah yang berpihak pada penyandang disabilitas, maka tersedianya aksesibilitas menjadi sebuah keniscayaan.

Berdasarkan hasil observasi pada 7 Februari 2017, BRTPD DIY telah menyediakan aksesibilitas bagi warga binaannya yang mengikuti berbagai pelayanan dan kegiatan di BRTPD DIY tersebut. Perhatikan gambar 3.3 dan 3.4 di bawah ini.

Gambar 3.4 Jalur Khusus dan Pegangan Tangan di Dinding bagi Penyandang Disabilitas



Sumber: Foto diambil di BRTPD DIY pada 7 April 2017

Gambar 3.5 Jalur Khusus dan Pegangan Tangan di Dinding bagi Penyandang Disabilitas



Sumber: Foto diambil di BRTPD DIY pada 7 April 2017

Namun, implementor program cukup kesulitan menjamin ketersediaan aksesibilitas pada pelaksanaan program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas yang dilakukan di luar panti. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017, sebagai berikut:

Banyak perusahaan ataupun *home industry* yang menjadi tempat PBK, bahkan BRTPD DIY menyeleksinya. Tempat magang yang dipilih adalah perusahaan yang telah memiliki aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, aksesibilitas merupakan hal penting dalam mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan bagi penyandang disabilitas. Sehingga, seleksi terhadap perusahaan-perusahaan tersebut dilakukan untuk memastikan aksesibilitas yang dimiliki perusahaan demi mendukung proses praktek belajar kerja yang akan dilakukan oleh penyandang disabilitas tersebut. Dengan kata lain, tersedianya aksesibilitas akan mempermudah proses praktek belajar kerja tersebut.

Selain itu, seperti yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya bahwa aksesibilitas menjadi salah satu alasan atau faktor perusahaan belum mampu mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ketua Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY, Drs. Setia Adi Purwanta, M.Pd. pada 6 Februari 2017, sebagai berikut:

Para manajer perusahaan tidak menerima tenaga kerja penyandang disabilitas salah satunya disebabkan karena keberatan dibebani aksesibilitas dan keberatan dibebani *reasonable accommodation*.

Berdasarkan ungkapan tersebut, hal serupa juga diungkapkan oleh salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny pada 27 Januari 2017 sebagai berikut:

Dalam persepsi perusahaan, untuk mempekerjakan penyandang disabilitas perlu menyediakan aksesibilitas dengan biaya yang tidak sedikit. Padahal dalam prakteknya, aksesibilitas dapat dibuat sesederhana mungkin. Misalnya tuna daksa dengan meja yang dibuat lebih tinggi dan lebar sedikit. Karena sesungguhnya penyandang disabilitas tidak ingin diperlakukan secara istimewa.

Berdasarkan ungkapan-ungkapan di atas, persepsi perusahaan tentang mahalnya biaya yang harus dikeluarkan demi pengadaan aksesibilitas menyebabkan perusahaan masih enggan melakukannya. Hal tersebut berdampak pada tidak diterimanya calon tenaga kerja penyandang disabilitas karena tidak tersedianya aksesibilitas yang akan mendukung proses kerja penyandang disabilitas di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aksesibilitas merupakan salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja. Hal tersebut

berpengaruh pula terhadap pencapaian *output* dari program-program tersebut.

2) Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Program

Tersedianya berbagai fasilitas sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas merupakan hal wajib yang tak boleh terlewatkan demi mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program yang ditujukan bagi penyandang disabilitas. Dinas Sosial DIY telah memiliki 5 (lima) gedung dan fasilitas pendukung lainnya yang tersebar di masing-masing Kab/Kota di DIY yang digunakan sebagai tempat pelaksanaan Pelatihan dalam Loka Bina Karya. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017 menambahkan bahwa:

Berbagai peralatan untuk pelatihan keterampilan telah sesuai jenis keterampilan tersebut, yaitu peralatan untuk pelatihan pertukangan kayu, sangkar burung, menjahit dan bordir.

Berdasarkan ungkapan di atas, Dinas Sosial DIY telah menyediakan berbagai peralatan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan masing-masing jenis pelatihan keterampilan tersebut. Hal tersebut dilakukan demi mendukung suksesnya implementasi kegiatan pelatihan keterampilan tersebut.

Selanjutnya, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh BRTPD DIY telah didukung dengan berbagai fasilitas sarana dan

prasarana yang lengkap dan memadai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017, sebagai berikut:

Sarana dan prasarana di BRTPD DIY sudah berlebih. BRTPD DIY menjadi satunya-satunya rehabilitasi terpadu penyandang disabilitas di Indonesia. Semua fasilitas yang ada sudah mengadopsi aksesibilitas sesuai kebutuhan penyandang disabilitas, seperti lift, kamar mandi khusus penyandang disabilitas. Selain itu, tempat terapi juga lengkap, termasuk kita juga memiliki kolam renang untuk *hydro therapy* yang pembangunannya insha Allah selesai tahun 2018 mendatang.

Gambar 3.6 Ruang Teori Menjahit di BRTPD DIY



Sumber: Foto diambil di BRTPD DIY pada 7 April 2017

Berdasarkan ungkapan di atas dan hasil observasi penyusun bahwa berbagai fasilitas yang dimiliki BRTPD DIY telah lengkap dan telah menganut *reasonable accommodation* dan *universal design* demi menjamin aksesibilitas bagi warga binaannya. Dengan demikian, tersedianya berbagai fasilitas tersebut telah menjamin

pula kemudahan pelaksanaan berbagai pelayanan dan kegiatan di BRTPD DIY.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai fasilitas sarana dan prasarana sangat dibutuhkan untuk mendukung teknis pelaksanaan berbagai kegiatan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja dan persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Artinya, tersedia atau tidaknya fasilitas sarana dan prasarana tersebut akan turut mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan program Peningkatan Kesempatan Kerja tersebut.

2. Hubungan Antar Organisasi

Dalam implementasi berbagai program maupun kegiatan pemerintah, terkadang tidak dapat dibebankan kepada satu instansi tertentu, namun perlu dilakukan hubungan kerjasama lintas sektoral baik bersama instansi-instansi terkait maupun bermitra bersama organisasi di luar pemerintah. Dalam hal ini, hubungan antar organisasi tersebut turut berperan mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu implementasi program tersebut. Faktor-faktor hubungan antar organisasi yang mempengaruhi implementasi program yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

a. Pembagian fungsi antar instansi yang pantas

Seperti yang telah dijabarkan pada Bab 2 bahwa Dinas Sosial DIY memiliki fungsi untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang sosial, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki fungsi untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Selanjutnya, pembagian fungsi tersebut telah dijabarkan dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan. Dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, maka Dinas Sosial DIY melaksanakan program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melaksanakan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

Selanjutnya, pembagian fungsi pelaksanaan program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma juga dilimpahkan sebagian kepada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial DIY, yaitu Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY. Dengan kata lain, Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY mendukung program-program tersebut dalam pelaksanaan yang sifatnya lebih teknis. Sedangkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki program Peningkatan Kesempatan Kerja yang dalam pelaksanaan beberapa kegiatannya

ditujukan dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pembagian fungsi antar instansi-instansi tersebut telah jelas untuk mendukung tercapainya tujuan dan *output* dari pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja. Artinya, kejelasan pembagian fungsi antar instansi yang pantas tersebut telah mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan program-program tersebut.

b. Standarisasi prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi

Perencanaan program dan anggaran tahunan instansi pemerintah daerah dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) SKPD dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD. Selanjutnya, dokumen rencana tersebut diajukan melalui Bappeda untuk mendapat persetujuan DPRD agar menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang berisi uraian program beserta rincian anggaran yang akan dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan.

Serupa dengan hal tersebut, pengajuan usulan berbagai program yang ditujukan bagi penyandang disabilitas bersumber dana APBN juga diajukan oleh Dinas Sosial DIY kepada Kementerian Sosial RI. Selanjutnya, usulan program tersebut dituangkan dalam dokumen

Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang berisi uraian program beserta rincian anggaran yang telah disetujui Kementerian Sosial RI untuk dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Dinsos DIY dan Disnakertrans DIY juga telah melakukan prosedur perencanaan program dan anggaran sesuai standarisasi yang telah dijelaskan tersebut. Berdasarkan perencanaan program dan anggaran tersebut, khusus program yang ditujukan bagi penyandang disabilitas, Dinas Sosial DIY memiliki berbagai program di bawah tanggung jawab Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki program Peningkatan Kesempatan Kerja.

Selanjutnya, berbagai kegiatan dalam program Dinsos DIY dan Disnakertrans DIY telah mengacu pada dokumen Standar Operasional Prosedural (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan tahap demi tahap kegiatan berbagai program tersebut. Artinya, berbagai kegiatan dalam program-program tersebut telah dilaksanakan sesuai standarisasi yang baku.

Selain itu, proses evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kebermanfaatan program bagi kelompok sasaran. Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017 mengungkapkan bahwa:

Penerima program bantuan modal berupa barang ataupun uang jarang yang membuat laporan terkait kemajuan usahanya. Hanya beberapa saja, yaitu 2 orang penerima bantuan modal dari kegiatan APBN, sementara yang lainnya tidak. Sehingga

kami sulit memantau progres usaha penyandang disabilitas tersebut, tetapi kami selalu melakukan *monev* setiap tahun yang kemudian disusun menjadi dokumen *monitoring* dan evaluasi.

Berdasarkan ungkapan di atas, para penerima bantuan tersebut tidak kooperatif menyampaikan laporan terkait kemajuan usahanya secara berkala, sehingga sulit mengukur keberhasilan dan manfaat dari kegiatan tersebut. Namun, penilaian kebermanfaatan tersebut dilakukan Dinas Sosial DIY melalui program *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh Sub Bagian Program dan Informasi. Sehingga, dokumen *monitoring* dan evaluasi dapat digunakan sebagai bahan *feed back* dalam pelaksanaan program berikutnya. Hal tersebut terlihat pada setiap dokumen perencanaan program, baik dokumen Rencana Strategis maupun dokumen Rencana Kerja instansi selalu menyertakan hasil evaluasi pelaksanaan program sebelumnya. Artinya, salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan program berikutnya bergantung pada kualitas evaluasi yang dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi program telah dilakukan sesuai standarisasi yang baku. Hal tersebut karena prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi program tersebut mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan dari implementasi kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

c. Ketepatan, konsistensi dan kualitas komunikasi antar instansi

Komunikasi antar instansi mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan implementasi program-program yang dilakukan oleh lebih dari satu instansi dengan tujuan yang sama. Salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny pada 27 Januari 2017 mengungkapkan hal sebagai berikut:

Disnakertrans DIY selalu menginformasikan terkait pelaksanaan *job fair* kepada Dinas Sosial DIY dan BRTPD DIY untuk selanjutnya disampaikan kepada penyandang disabilitas.

Berdasarkan ungkapan tersebut, hal serupa juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017, sebagai berikut:

Komunikasi terkait *Job Fair* juga sudah sering dilakukan. Disnakertrans DIY selalu menginformasikan *Job Fair* kepada Dinsos DIY, lalu Dinsos DIY menginformasikan kepada warga binaan yang berada di BRTPD DIY.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, setelah instansi-instansi tersebut melaksanakan tugas yang syaratkan masing-masing program, selanjutnya komunikasi pun dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Komunikasi antara Disnakertrans DIY dan Dinsos DIY terkait *job fair* tersebut dimaksudkan untuk ‘mempertemukan’ penyandang disabilitas yang telah memiliki kompetensi dengan berbagai pilihan kesempatan kerja melalui *job fair* tersebut. Artinya, komunikasi antar instansi tersebut telah terjalin dengan tepat dan berkualitas dalam rangka memfasilitasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Selanjutnya, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas

Dinsos DIY, Drs. Subroto menambahkan bahwa:

Ketika Disnakertrans mengundang perusahaan-perusahaan untuk melakukan sosialisasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas (terkait UU 8/2016 atau Perda DIY 4/2012), maka Dinsos DIY diundang untuk menyampaikan informasi terkait bagaimana peran perusahaan terhadap penyandang disabilitas dan apa-apa yang perlu dipersiapkan. Sosialisasi yang dilakukan dengan mengundang Dinsos sudah sering dilakukan.

Berdasarkan ungkapan di atas, komunikasi yang dilakukan juga bertujuan untuk menjalin kerjasama dan saling berbagi beban tugas sesuai kemampuan yang menjadi ranah bidangnya masing-masing. Selain itu, hasil wawancara tersebut juga menjelaskan bahwa komunikasi terkait *job fair* ataupun undangan sosialisasi kepada Dinas Sosial DIY sudah sering dilakukan. Artinya, tingginya tingkat intensitas komunikasi tersebut menunjukkan konsistensi komunikasi dalam jalinan hubungan kerjasama antar instansi tersebut. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara Disnakertrans DIY dan Dinsos DIY telah dilakukan dengan tepat, berkualitas dan konsisten demi mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatnya jumlah penyandang disabilitas yang berkerja di sektor formal.

Namun demikian, komunikasi antara Disnakertrans DIY dan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY tidak terjalin sebagaimana mestinya. Seperti yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, bahwa Disnakertrans DIY tidak melakukan komunikasi terkait aksesibilitas yang menjadi beban perusahaan dalam

menerima tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY. Selain itu, Disnakertrans DIY tidak pula memfasilitasi pertemuan antara Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY dan perusahaan-perusahaan. Sehingga, Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY tidak dapat berdiskusi untuk mencari solusi bersama terkait aksesibilitas tersebut. Dengan kata lain, hal tersebut mengakibatkan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY tidak dapat turut berperan mendorong perusahaan-perusahaan agar mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas bahwa ketepatan, kualitas dan konsistensi komunikasi antar instansi-instansi terkait berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan implementasi dari berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

d. Efektivitas jejaring untuk mendukung program

Komunikasi yang terjalin antar instansi seperti yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kerjasama yang terjalin pun berjalan dengan baik demi mendukung pelaksanaan program. Selain itu, Dinas Sosial DIY dan BRTPD DIY tidak hanya sendiri melakukan

berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas, tetapi berjejaring dengan instansi-instansi terkait. Hal ini seperti yang telah dibahas dalam berbagai uraian kegiatan sebelumnya yaitu, sebagai berikut:

- 1) Dalam pelaksanaan kegiatan ‘jemput bola’ dengan mendatangi penyandang disabilitas ke wilayah tempat tinggalnya, maka melibatkan instansi sosial Kab/Kota, puskesmas kecamatan, Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dan kelurahan desa setempat;
- 2) Dalam pelaksanaan bimbingan kesehatan atau rehabilitasi medis, maka bekerjasama dengan dokter, perawat, psikolog dan terapis;
- 3) Dalam pemberian bimbingan motivasi kewirausahaan, maka melibatkan Dinas Perindakop sebagai pemateri;
- 4) Dalam pelaksanaan bimbingan ataupun pelatihan keterampilan, maka melibatkan tenaga profesional yaitu instruktur dari Balai Latihan Kerja.
- 5) Dalam pelaksanaan praktek belajar kerja atau magang, maka melibatkan perusahaan-perusahaan ataupun *home industry*.

Selain itu, Disnakertrans DIY tidak hanya menjalin kerjasama dengan Dinsos DIY semata, namun juga berjejaring dengan pihak di luar pemerintah, yaitu LSM Saujana. Hal tersebut dilakukan demi menyediakan lebih banyak lowongan kerja inklusi melalui *platform*

atau *website* bernama Kerjabilitas.com yang dikelola oleh Saujana. Terdapat sekitar 114 perusahaan yang menyediakan lowongan kerja inklusi dan terdaftar di Kerjabilitas.com (daftar perusahaan tersebut terlampir). Dari 114 perusahaan tersebut, terdapat 16 penyandang disabilitas yang telah memperoleh pekerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Kerjabilitas.com. Perhatikan tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.9 Jumlah Penyandang Disabilitas yang Memperoleh Pekerjaan melalui Kerjabilitas.com di D.I. Yogyakarta

No.	Nama Perusahaan/Lembaga	Jumlah Penyandang Disabilitas
1	Bank Mandiri Yogyakarta	13 orang
2	Hotel Alana Yogyakarta	1 orang
3	Pusat Rehabilitasi Yakkum	1 orang
4	Trust and Clean	1 orang

Sumber: LSM Saujana

Berdasarkan penjelasan dan data di atas, jaringan yang dibangun antara Disnakertrans DIY dan Saujana: Kerjabilitas.com bertujuan untuk mendukung pelaksanaan program Peningkatan Kesempatan Kerja bagi penyandang disabilitas. Artinya, peluang atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tersedia lebih banyak dengan melibatkan Kerjabilitas.com tersebut.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jaringan yang dibangun baik antar instansi-istansi terkait maupun pihak di luar pemerintah akan mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan implementasi berbagai

kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

3. Sumber Daya Organisasi

Sumber daya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan dari implementasi program-program pemerintah. Faktor-faktor sumber daya organisasi berupa sumber daya finansial yang mempengaruhi implementasi program yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

a. Ketepatan alokasi anggaran

Terkait ketepatan alokasi anggaran ini, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto yang diwawancarai pada 30 Januari 2017 mengatakan bahwa:

Alokasi anggaran telah jelas untuk setiap program-program/kegiatan baik yang bersumber dari APBD maupun APBN. Penganggaran program/kegiatan suatu instansi dimulai dengan pengajuan program/kegiatan (termasuk target sasarannya) beserta anggarannya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, alokasi anggaran untuk berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas oleh Dinas Sosial DIY telah tepat dan jelas sesuai dengan kebutuhan masing-masing kegiatan tersebut (rincian alokasi anggaran masing-masing kegiatan dalam program tersebut baik yang bersumber dana APBD dan APBN terlampir). Selanjutnya, alokasi anggaran untuk kegiatan dalam program Peningkatan Kesempatan Kerja, yaitu kegiatan Pemantauan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) dan

Penyandang Disabilitas dan kegiatan Pasar Kerja dan Bursa Kerja (*Job Fair*) juga tepat dan sesuai kebutuhan masing-masing kegiatan tersebut (rincian alokasi anggaran tersebut terlampir).

Berdasarkan penjelasan dan data di atas, alokasi anggaran telah disusun dalam dokumen perencanaan anggaran dengan menyertakan jumlah dan kebutuhan dari target sasaran masing-masing program. Dengan kata lain, ketepatan alokasi anggaran tersebut mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan dari implementasi berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

b. Pendapatan yang cukup untuk pengeluaran

Pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja bersumber dana APBD dan APBN (rincian pendapatan bersumber APBD dan APBN oleh Dinsos DIY dan Disnakertrans DIY terlampir). Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto mengungkapkan bahwa:

Setelah pengajuan program dan anggarannya, namun ternyata pemerintah tidak memiliki uang yang cukup sehingga dilakukan efisiensi, maka program/kegiatan yang telah diajukan dirombak ulang untuk kemudian disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Pada tahun 2016 terjadi efisiensi, ada program yang dihilangkan dan ada juga program yang masih berjalan namun sasarannya dikurangi.

Berdasarkan data dari Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas Sosial DIY tahun 2016, terjadi efisiensi

anggaran di pertengahan tahun perjalanan program. Program Pembinaan Para Penyandang Disabilitas yang semula dibiayai sebesar Rp. 448.041.600,00 mengalami efisiensi sebesar 9,01 % atau Rp. 40.347.750,00.

Berdasarkan ungkapan dan data di atas, penetapan kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas disesuaikan pada ketersediaan anggaran pemerintah untuk membiayai pelaksanaan kegiatan tersebut. Efisiensi anggaran baik itu pada awal tahun perencanaan anggaran ataupun pertengahan tahun mengakibatkan dihapusnya beberapa kegiatan bagi penyandang disabilitas atau dilakukan pengurangan jumlah sasaran. Selanjutnya, Salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny pada 27 Januari 2017 menambahkan bahwa:

Pada tahun 2016, terjadi efisiensi anggaran (anggaran terbatas tingkat pusat dan daerah) karena adanya penundaan pencairan DAU (1 bulan sekitar 34 Milyar), sehingga kegiatan-kegiatan diarahkan ke yang langsung menyangkut Indikator Kinerja Utama. Hal ini mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang bersifat *supporting*, misalnya program pemberdayaan masyarakat (pelatihan-pelatihan masih dilakukan, tetapi pembinaan terhadap lembaga tidak dilakukan). Efisiensi anggaran ini juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan untuk penyandang disabilitas.

Berdasarkan ungkapan di atas, efisiensi anggaran tersebut juga mempengaruhi berbagai kegiatan Disnakertrans DIY yang ditujukan bagi penyandang disabilitas. Selain itu, berdasarkan data dari Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, terjadi efisiensi pada kegiatan Pemantauan

Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing dan Penyandang Disabilitas. kegiatan tersebut semula dibiayai sebesar Rp. 58.557.500,00 dan mengalami efisiensi pada pertengahan tahun perjalanan kegiatan, yaitu sebesar Rp. 18,34 % atau Rp. 10.740.000,00. Selanjutnya, kegiatan Pasar Kerja dan Bursa Kerja juga mengalami efisiensi sebesar 3,36 % dari semula Rp. 403.715.000,00 menjadi Rp. 390.170.000,00. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa efisiensi anggaran berpengaruh terhadap pendapatan yang akan digunakan untuk pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

Terbatasnya anggaran tidak hanya pada sumber daya finansial daerah, namun dana dari APBN melalui dekonsentrasi juga semakin menurun. Terkait hal ini Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto mengungkapkan bahwa:

Untuk tahun 2017, tidak ada lagi bantuan modal bagi penyandang disabilitas yang bersumber dana APBN karena Bansos ditarik ke Pusat. Pada tahun 2017, program Pelatihan dalam LBK dan program Peningkatan Kemampuan Wirausaha Bagi Orang Dengan Kedisabilitan juga dihilangkan.

Berdasarkan ungkapan tersebut, penetapan keputusan pusat terkait penarikan Bantuan Sosial berpengaruh terhadap pendapatan yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan bagi penyandang disabilitas dari Kementerian. Sehingga, tidak adanya Bantuan Sosial tersebut mengakibatkan hilangnya beberapa kegiatan yang bersumber dana APBN.

Selanjutnya, terkait program-program pelatihan keterampilan yang dinilai masih bersifat tradisional, Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Dinsos DIY, Drs. Subroto menanggapi hal tersebut sebagai berikut:

Dinas Sosial DIY tidak memiliki sarana atau alat pelatihan yang bermacam-macam, sehingga jenis pelatihan tidak bisa setiap tahun berganti-ganti karena anggaran pengadaan alat pelatihan terbatas.

Berdasarkan ungkapan tersebut, tidak tersedianya anggaran untuk pengadaan sarana atau alat pelatihan setiap tahun mengakibatkan jenis pelatihan yang tersedia tidak dapat mengikuti perkembangan pasar kerja yang sangat cepat dan dinamis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendapatan yang terbatas mempengaruhi berbagai kegiatan yang ditujukan bagi penyandang disabilitas atau sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan.

Terlepas dari keterbatasan anggaran yang tersedia tersebut, sebagai informasi bahwa realisasi anggaran program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma adalah sebesar Rp. 405.319.450,00 dengan deviasi 0,58 %, sedangkan realisasi anggaran program Peningkatan Kesempatan Kerja adalah sebesar Rp. 6.519.344.335,00 dengan deviasi 0,78 %.

4. Karakteristik dan Kapabilitas Agen Pelaksana

Karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana atau implementor program akan mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu

implementasi program. Faktor-faktor karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana yang mempengaruhi implementasi program yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk mengkoordinasi, mengontrol dan mengintegrasikan keputusan

Dinas Sosial DIY dan BRTPD DIY sebagai implementor berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas telah saling berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sebagai implementor program Peningkatan Kesempatan Kerja. Seperti yang telah dijelaskan pada banyak bahasan sebelumnya bahwa hal tersebut dapat dilihat dari komunikasi dalam menjalin hubungan kerjasama antar instansi tersebut.

Selain itu, kerjasama yang bertujuan untuk saling berbagi beban tugas sesuai kemampuan yang menjadi ranah bidangnya masing-masing mengindikasikan bahwa instansi-instansi tersebut telah mampu mengontrol dan mengintegrasikan keputusan antar instansi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kemampuan masing-masing instansi tersebut untuk mengkoordinasi, mengontrol dan mengintegrasikan keputusan dapat mempengaruhi implementasi berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

b. Sifat komunikasi internal

Selain melakukan komunikasi antar instansi dengan baik, keberhasilan atau kegagalan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja tersebut juga tidak terlepas pada komunikasi internal instansi dalam melaksanakan programnya masing-masing.

Dengan komunikasi internal yang baik, maka hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan masing-masing program dapat diatasi. Hal ini seperti yang diungkapkan salah satu Pekerja Sosial BRTPD DIY, ibu Titin yang diwawancarai pada 2 Februari 2017, sebagai berikut:

Pekerja sosial (peksos) di BRTPD DIY hanya ada 5 orang, idealnya 1 orang peksos menangani maksimal 10 penyandang disabilitas, sementara saat ini ada 185 penyandang disabilitas. Sehingga nyatanya 1 peksos berbanding 40 penyandang disabilitas. Hal tersebut tidak terlalu menjadi masalah bagi kami karena semua peksos adalah satu. Artinya, kami tidak egois dengan saya hanya mendampingi 40 penyandang disabilitas saja. Tetapi 40 tersebut hanya administrasinya saja dan 185 penyandang disabilitas tersebut ditangani bersama dan dibantu 14 orang pendamping.

Berdasarkan ungkapan di atas, masalah keterbatasan sumber daya manusia dalam organisasi dapat diatasi dengan komunikasi internal yang baik. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal turut memberi pengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan implementasi dari berbagai kegiatan dalam program

Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja.

c. Hubungan yang baik antar instansi dengan pihak di luar pemerintah atau *Non-Government Organization* (NGO)

Seperti yang telah dijelaskan pada banyak bahasan sebelumnya bahwa berbagai kegiatan telah dilaksanakan dengan turut melibatkan lembaga swadaya masyarakat atau organisasi yang peduli terhadap hak-hak penyandang disabilitas. Salah satu staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, ibu Heny pada 27 Januari 2017 menambahkan bahwa:

Berbagai program/kegiatan telah banyak melibatkan organisasi-organisasi penyandang disabilitas (LSM-LSM), seperti Yakkum, Sapda, Yakutunis, Saujana (kerjabilitas.com), dan Ciqal.

Berdasarkan ungkapan di atas, berbagai jaringan atau mitra yang dibangun dengan pihak di luar pemerintah tersebut telah mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja. Dengan kata lain, hubungan yang baik antara implementor program dan pihak di luar pemerintah tersebut mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan dari implementasi program-program tersebut.

Selanjutnya, demi mempermudah pemahaman terkait faktor-faktor pendorong maupun penghambat implementasi 2 (dua) program di atas

berdasarkan indikator G. Shabbier Cheema dan Dennis A. Rondinelli, maka perhatikan tabel 3.10 dan tabel 3.11 di bawah ini.

Tabel 3.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi program	Faktor penghambat	Faktor pendorong	Keterangan
1.	Kondisi lingkungan	✓	✓	Tingkat kepercayaan diri penyandang disabilitas rendah dan persepsi keluarga tidak mengizinkan penyandang disabilitas bekerja. Namun demikian, sarana dan prasarana serta aksesibilitas telah memadai untuk mendukung kegiatan pelatihan keterampilan.
2.	Hubungan antar organisasi		✓	Pembagian fungsi antar instansi telah jelas; prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi telah dilakukan sesuai standarisasi yang baku; komunikasi antar instansi telah tepat, konsisten dan berkualitas. BRTPD DIY telah membangun jaringan bersama organisasi di luar pemerintah dengan baik, namun Dinas Sosial DIY tidak membangun jaringan tersebut.
3.	Sumber daya organisasi	✓		Alokasi anggaran ke tiap-tiap kegiatan telah tepat dan sesuai kebutuhan, namun efisiensi anggaran dan dana dekonsentrasi dari APBN semakin berkurang sehingga mengakibatkan dihapusnya beberapa kegiatan atau dilakukan pengurangan kelompok sasaran.
4.	Karakteristik dan Kapabilitas agen pelaksana		✓	Koordinasi antar instansi mengindikasikan bahwa masing-masing instansi telah mampu mengontrol dan mengintegrasikan keputusan antar instansi. Selanjutnya, komunikasi internal juga telah berjalan baik.

Tabel 3.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program

Peningkatan Kesempatan Kerja

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi program	Faktor penghambat	Faktor pendorong	Keterangan
1.	Kondisi lingkungan	✓		Kebanyakan perusahaan belum menyediakan aksesibilitas terkait akomodasi yang layak (<i>reasonable accomodation</i>) dan rancangan universal (<i>universal design</i>)
2.	Hubungan antar organisasi	✓	✓	Pembagian fungsi antar instansi telah jelas; prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi telah dilakukan sesuai standarisasi yang baku; komunikasi antar instansi telah tepat, konsisten dan berkualitas. Namun, komunikasi bersama Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas tidak berjalan selayaknya diperlukan. Selanjutnya, Disnakertrans DIY telah membangun jaringan bersama organisasi di luar pemerintah dengan baik.
3.	Sumber daya organisasi	✓		Alokasi anggaran ke tiap-tiap kegiatan telah tepat dan sesuai kebutuhan, namun efisiensi anggaran dan dana dekonsentrasi dari APBN semakin berkurang sehingga mengakibatkan dihapusnya beberapa kegiatan atau dilakukan pengurangan kelompok sasaran.
4.	Karakteristik dan Kapabilitas agen pelaksana		✓	Koordinasi antar instansi mengindikasikan bahwa masing-masing instansi telah mampu mengontrol dan mengintegrasikan keputusan antar instansi. Selanjutnya, komunikasi internal juga telah berjalan baik.