

IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA DAN PEMBINAAN BAGI PARA PENYANDANG DISABILITAS DAN TRAUMA TAHUN 2016

(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta)

Putri Rahmadani

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jl. Lingkar Selatan, Tamatirto, Kasihan, Bantul, D.I. Yogyakarta 55183

Telp. 0274-387656 Fax. 0274-387646, 387649

E-mail: putri.rahmadani1994@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat kesejahteraan penyandang disabilitas masih tergolong rendah. Hal tersebut salah satunya karena akses terhadap kesempatan kerja yang terbatas. Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2012 telah berupaya serius dalam melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, khususnya di bidang pekerjaan. Namun, penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal masih rendah. Terbukti, hasil pemantauan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tahun 2016, hanya 24 dari 325 perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan mengkaji program pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang termasuk dalam upaya-upaya mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas dan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Dinas Sosial DIY melalui kegiatan Unit Pelayanan Sosial Keliling; pemberian motivasi dan penguatan mental sosial; bimbingan keterampilan; Pelatihan dalam LBK; Praktek Belajar Kerja; dan beberapa kegiatan pemberian modal telah dilakukan demi mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun, pelatihan keterampilan dinilai masih bersifat tradisional dan hanya melatih kemampuan tingkat dasar. Sehingga, kompetensi penyandang disabilitas tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, tidak tersedianya aksesibilitas juga menjadi alasan perusahaan belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melakukan kegiatan bursa kerja ramah disabilitas yang bekerjasama dengan lembaga swadaya masyarakat demi meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Sosialisasi dan pemberian *reward* kepada perusahaan juga dilakukan untuk mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal. Namun, masih banyak perusahaan/instansi yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016.

Kata kunci: Implementasi program, kesempatan kerja, penyandang disabilitas

A. PENDAHULUAN

Dalam perjuangan mencari pekerjaan, para penyandang disabilitas dihadapkan pada tiga jenis hambatan utama, yaitu: sikap negatif; aksesibilitas pendidikan dan pelatihan; dan aksesibilitas lingkungan. Hambatan terbesar adalah asumsi keluarga dan masyarakat bahwa para penyandang

disabilitas hanya mempunyai arti kecil, tidak mampu untuk berperan secara ekonomi, dan tidak bisa atau tidak boleh mempelajari keterampilan dan bekerja (Winarno dan Dethmers, 2010: 101).

Selanjutnya, berbagai faktor lain juga turut ambil peran dalam menghambat akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Pada proses rekrutmen misalnya, banyak persyaratan kerja yang secara langsung mendiskriminasi dan mengeliminasi calon pelamar penyandang disabilitas sejak tahap seleksi administrasi. Di berbagai perusahaan atau lembaga yang sedang membuka lowongan pekerjaan, persyaratan melamar kerja sering menyertakan syarat “sehat jasmani dan rohani” dan/atau “berpenampilan menarik” yang diartikan tidak mengalami kecacatan fisik ataupun mental/intelektual. Berdasarkan hasil pantauan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pada bulan Mei 2016 (sumber: <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/>), dari sekitar 391 perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, baru sekitar 30 perusahaan yang telah memperkerjakan penyandang disabilitas.

Selain itu, perlu disadari bersama bahwa kerentanan penyandang disabilitas tidak seharusnya menjadi alasan untuk mengabaikan hak-haknya, khususnya di bidang pekerjaan. Demi menghindari munculnya kerentanan lebih jauh, seperti meningkatnya kemiskinan pada penyandang disabilitas, maka isu ini perlu ditangani dengan terencana dan komprehensif oleh pemerintah demi mewujudkan kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas.

B. RUMUSAN MASALAH

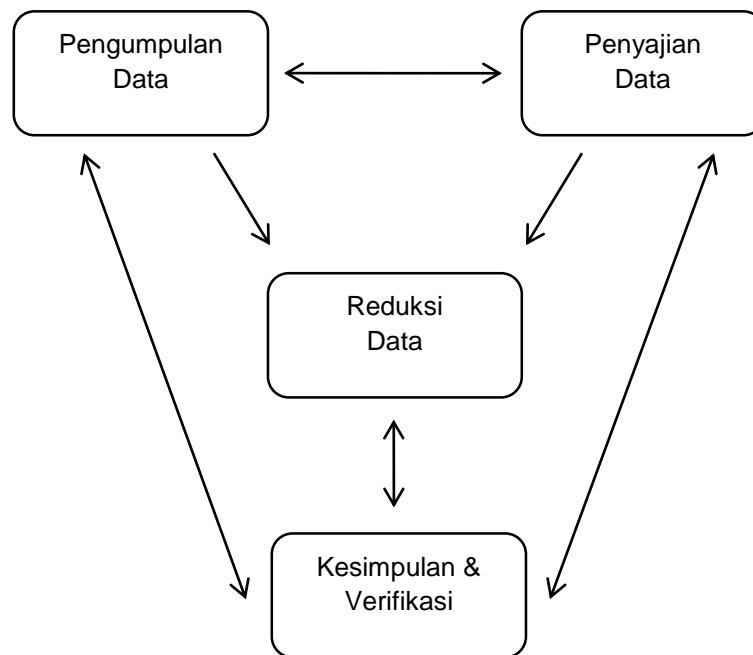
Dari uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program pembinaan para penyandang disabilitas dan trauma oleh Dinas Sosial DIY dan program peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi dari program pembinaan bagi para penyandang disabilitas dan trauma dan program peningkatan kesempatan kerja tersebut?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada beberapa informan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah instansi pemerintah, yaitu Dinas Sosial DIY, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY serta Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) DIY; lembaga non-struktural yaitu Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY; dan 2 Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), yaitu Saujana: kerjabilitas.com dan CIQAL. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif. Perhatikan diagram 1 di bawah ini.

Diagram 1 Komponen Analisis Data Model Interaktif (Interactive Model)



Sumber: diadopsi dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (1992, dalam Agus Salim, 2006: 22)

D. LANDASAN TEORI

1. Model Implementasi Program

Penggunaan istilah kebijakan, program dan kegiatan terkadang dipertukarkan penggunaannya. Menurut Sjafrizal (2014: 65), program pada dasarnya adalah upaya dan tindakan konkret dalam bentuk intervensi pemerintah dengan menggunakan sejumlah sumber daya, termasuk dana dan tenaga, yang dilakukan dalam rangka melaksanakan kebijakan. Dengan kata lain, program merupakan jabaran konkret dari strategi dan kebijakan.

Model implementasi program yang diungkapkan oleh David C. Korten berintikan pada kesesuaian antara tiga elemen dalam implementasi program, yaitu program itu sendiri, pelaksana program dan kelompok sasaran program. Lebih lanjut, Korten menjelaskan bahwa suatu program akan berhasil apabila terdapat kesesuaian dari ketiga elemen di atas tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat);
- b. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana; dan
- c. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh *output* program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program

Dalam menganalisis implementasi program-program pemerintah yang bersifat desentralistis, maka diperlukan suatu kerangka yang dapat mengukur keberhasilan ataupun kegagalan suatu implementasi program. G. Shabbier Cheema dan Dennis A. Rondinelli (1983, dalam Subarsono, 2006: 101), mengungkapkan empat kelompok variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program pemerintah. Dalam penelitian ini untuk mempermudah dalam menganalisis data, maka penyusun memberi batasan-batasan dan gejala-gejala yang diidentifikasi sesuai tujuan untuk menjawab masalah dalam penelitian yakni, sebagai berikut:

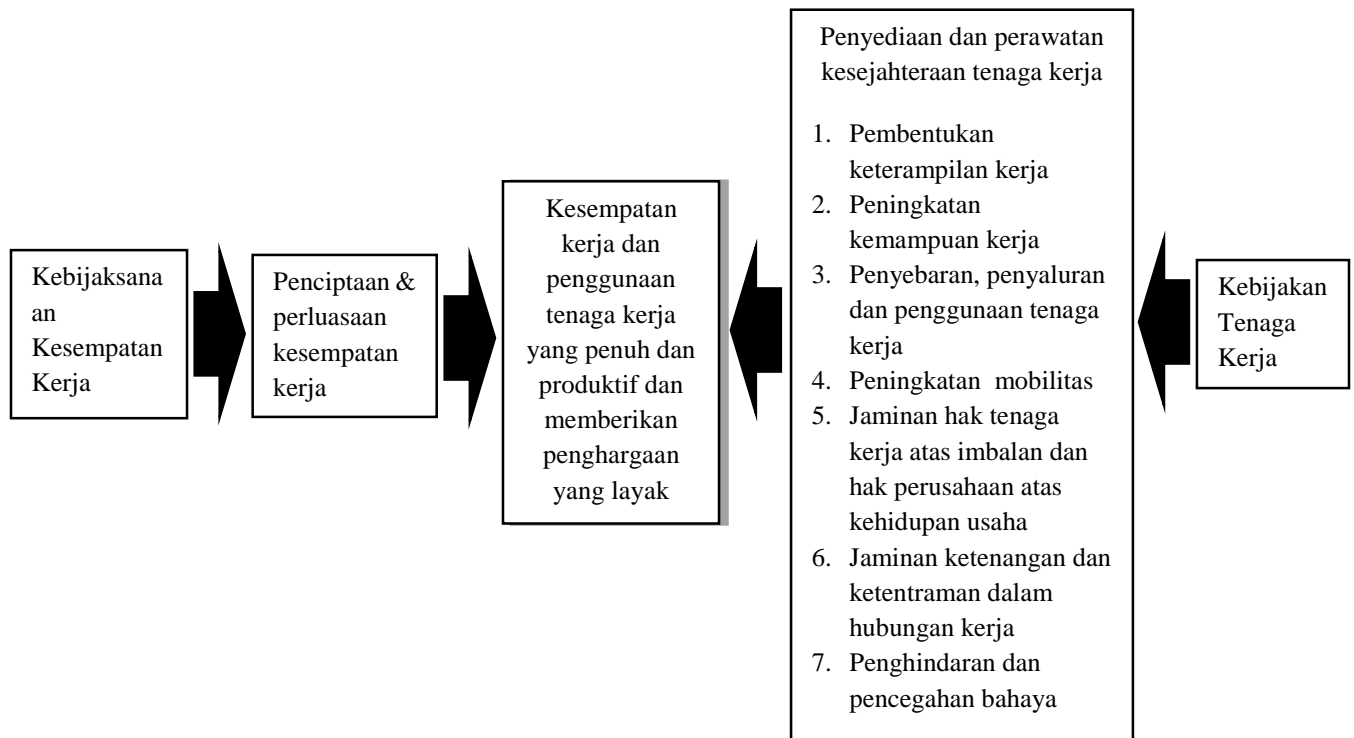
- a. Kondisi lingkungan, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
 - 1) Sosio kultural; dan
 - 2) Tersedianya infrastruktur yang cukup.
- b. Hubungan antar organisasi, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
 - 1) Pembagian fungsi antar instansi yang pantas;
 - 2) Standarisasi prosedur perencanaan, anggaran, implementasi dan evaluasi;
 - 3) Ketepatan, konsistensi dan kualitas komunikasi antar instansi; dan
 - 4) Efektivitas jejaring untuk mendukung program.
- c. Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
 - 1) Ketepatan alokasi anggaran; dan
 - 2) Pendapatan yang cukup untuk pengeluaran.
- d. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana, meliputi beberapa hal sebagai berikut:
 - 1) Kemampuan untuk mengkoordinasi, mengontrol dan mengintegrasikan keputusan;
 - 2) Sifat komunikasi internal; dan
 - 3) Hubungan yang baik antar instansi dengan pihak di luar pemerintah atau NGO.

3. Kesempatan Kerja

Menurut Swasono dan Sulistyarningsih (1987: 20), kesempatan kerja adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan masih lowong. Dari yang masih lowong tersebut (mengandung arti adanya kesempatan) yang selanjutnya menimbulkan kebutuhan tenaga kerja. Sedangkan, lapangan pekerjaan adalah kegiatan dari usaha/perusahaan/ instansi dimana seseorang bekerja (Barthos 2004: 20).

Selain itu, menurut Suroto (1992: 130), tujuan penggunaan tenaga kerja hanya bisa diwujudkan jika tersedia 2 (dua) unsur pokok yang saling mendukung. *Pertama*, kesempatan kerja yang cukup banyak, produktif dan memberikan imbalan yang layak. *Kedua*, tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang cukup tinggi. Oleh karenanya, sebagai penghubung di antara keduanya, maka diperlukan mekanisme pasar sebagai penghubung di antara keduanya, yang memungkinkan terjadinya pertemuan dan transaksi di antara kedua belah pihak.

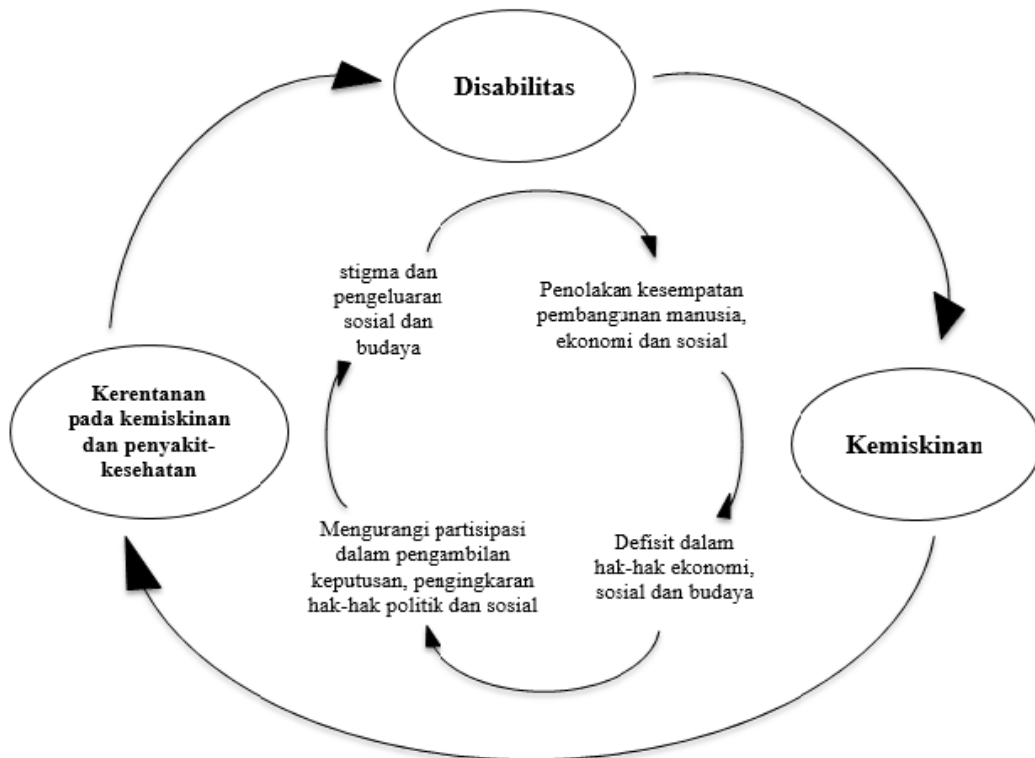
Diagram 2 Kebijakan Kesempatan Kerja oleh Suroto (1992)



4. Penyandang Disabilitas

Menurut Winarno dan Dethmers (2010: 98), penyandang disabilitas ternyata juga menjadi bagian dari kelompok rentan lainnya, yaitu warga miskin baik dipertanian maupun di pedesaan. Hubungan keduanya seringkali digambarkan sebagai lingkaran yang sulit dipisahkan di mana kemiskinan dan disabilitas saling memperkuat. Siklus di bawah ini menggambarkan bagaimana penyandang disabilitas dan kemiskinan saling memberi pengaruh satu sama lainnya. Perhatikan diagram 3 di bawah ini.

Diagram 3 Poverty and Disability Circle



Sumber: *Department for International Development, U.K (2000, dalam Winarno dan Dethmers, 2010: 99)*

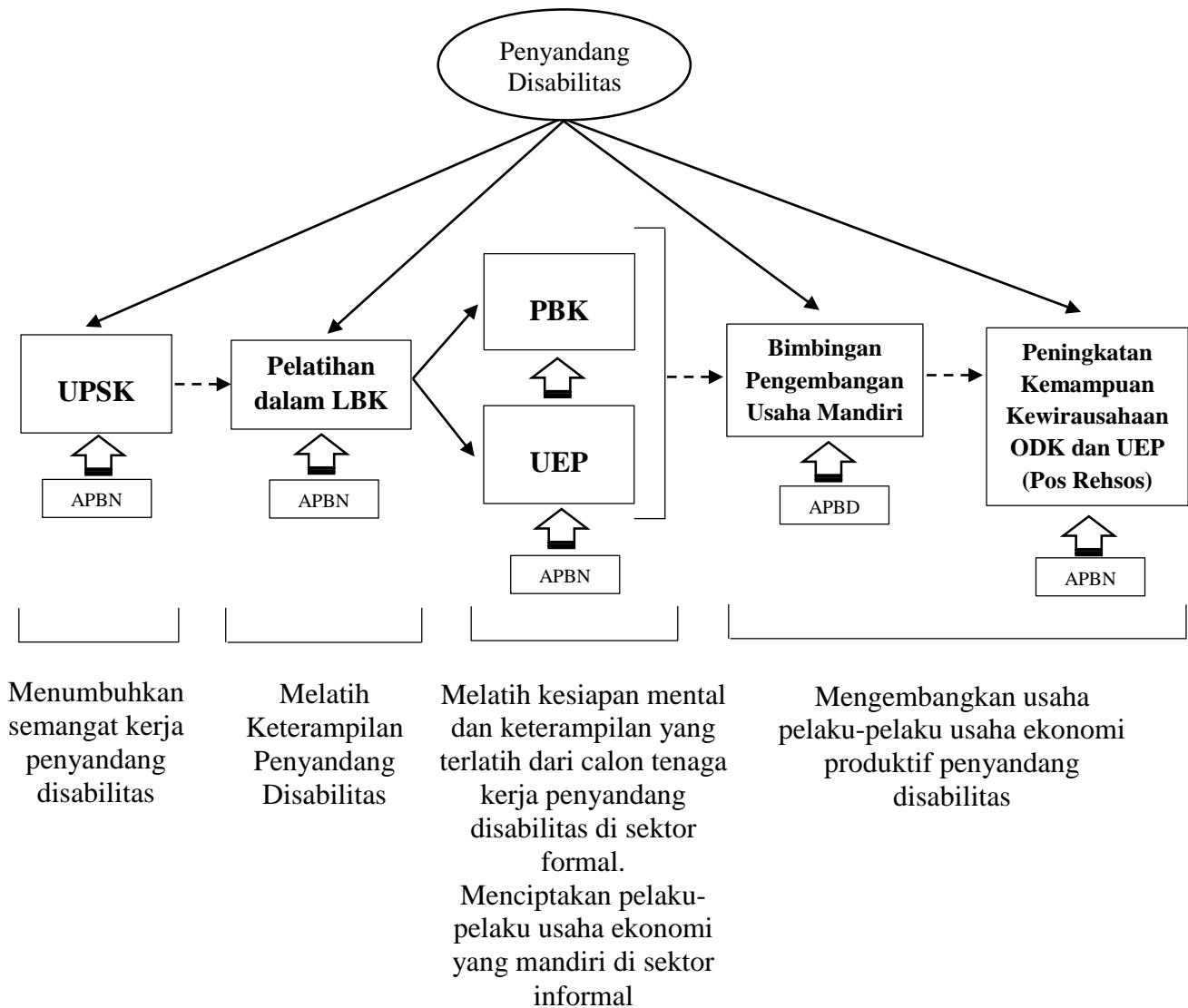
E. PEMBAHASAN

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

a. Kesesuaian antara Program dan Pemanfaat

Berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma telah dilaksanakan secara komprehensif melalui bimbingan kesehatan, bimbingan motivasi atau mental sosial, bimbingan keterampilan, praktek belajar kerja dan pemberian bantuan modal. 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 4 di bawah ini.

Diagram 4 Kesiambungan Kegiatan-kegiatan Dalam Program Pembinaan Para Penyandang Disabilitas dan Trauma Dinas Sosial DIY



Sumber: diolah penyusun

Berdasarkan diagram dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pelatihan dalam Loka Bina Karya (LKB), 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, program bimbingan keterampilan tersebut dinilai masih bersifat 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.

Sosialisasi dan pemberian *reward* yang dilakukan oleh Disnakertrans DIY tidak efektif dalam mendorong perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hanya 24 perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dari 325 perusahaan yang telah dipantau Disnakertrans DIY. Perusahaan menilai bahwa kompetensi penyandang disabilitas tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan dan perusahaan tidak memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menjamin aksesibilitas penyandang disabilitas tersebut.

Namun, penjatuhan sanksi belum dilakukan karena dinilai dilematis. Hal tersebut karena tidak mudah bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas tanpa mempertimbangkan beberapa hal. Bahkan, ada perusahaan yang telah membuka lowongan pekerjaan, namun tidak satupun penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan tersebut.

b. Kesesuaian antara Program dan Organisasi Pelaksana

Implemetor program, yaitu Dinsos DIY dan BRTPD DIY serta Disnakertrans DIY telah mampu melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program sesuai ranah dan bidangnya masing-masing, Sedangkan hal-hal di luar kemampuannya dilakukan dengan berkomunikasi dan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait demi tercapainya efektivitas program tersebut. Namun, instruktur pelatihan keterampilan yang menjadi mitra BRTPD DIY tidak memenuhi sepenuhnya syarat yang diharuskan oleh program, yaitu ketersediaan silabus dan modul.

c. Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dan Organisasi Pelaksana

Syarat keikutsertaan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja tidak ditetapkan secara ketat dan kaku seperti tingkat pendidikan dan jenis kedisabilitasannya. Dengan kata lain, Syarat-syarat keikutsertaan berbagai kegiatan ditetapkan sesuai kemampuan

masing-masing penyandang disabilitas yang menjadi kelompok sasaran masing-masing kegiatan tersebut.

Selanjutnya, demi mempermudah pemahaman terkait implementasi berbagai kegiatan dalam program di atas berdasarkan indikator David C. Korten, maka penjelasan tersebut dapat diringkaskan dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 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.

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

a. Kondisi lingkungan

Penyandang disabilitas masih merasa kurang percaya diri baik untuk bersaing memperebutkan kesempatan kerja maupun bekerja di sektor formal. Selain itu persepsi

keluarga juga berpengaruh pada keputusan penyandang disabilitas terkait bekerja di sektor formal. Selanjutnya, aksesibilitas dan sarana pelatihan keterampilan telah lengkap tersedia di BRTPD DIY, namun implementor program sulit menjamin aksesibilitas dalam pelaksanaan kegiatan di luar panti.

b. Hubungan antar organisasi

Pembagian fungsi dan tugas telah jelas antar instansi-instansi yang menjadi implementor program. Perencanaan program, anggaran dan pelaksanaan serta evaluasi program telah dilakukan sesuai prosedur standar yang baku. Selain itu, komunikasi antara Disnakertrans DIY dan Dinsos DIY telah dilakukan dengan tepat, berkualitas dan konsisten demi mencapai tujuan bersama. Namun, komunikasi kepada Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY tidak terjalin sebagaimana mestinya. Selain itu, pelaksanaan program juga melibatkan organisasi di luar pemerintah, yaitu LSM Saujana melalui kerjabilitas.com untuk memperbesar kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

c. Sumber daya organisasi

Efisiensi anggaran baik pada awal tahun perencanaan anggaran ataupun pertengahan tahun mengakibatkan dihapusnya beberapa kegiatan dalam program yang ditujukan bagi penyandang disabilitas atau dilakukan pengurangan terhadap jumlah sasaran. Selain itu, Pasca penetapan penarikan Bantuan Sosial ke pusat mengakibatkan hilangnya beberapa kegiatan yang bersumber dana APBN. Selain itu, 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

d. Karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana

Koordinasi dan komunikasi dalam menjalin hubungan kerjasama mengindikasikan bahwa instansi-instansi tersebut telah mampu mengontrol dan mengintegrasikan keputusan antar instansi. Komunikasi internal pada masing-masing instansi juga berjalan baik, sehingga mampu mengatasi masalah keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, instansi tersebut juga mampu menjalin hubungan yang baik dengan organisasi di luar pemerintah demi efektivitas pelaksanaan program.

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 2 dan tabel 3 di bawah ini.

Tabel 2 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 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.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, pemerintah daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah melaksanakan berbagai kegiatan dalam program Pembinaan Bagi Para Penyandang Disabilitas dan Trauma dan program Peningkatan Kesempatan Kerja. Berbagai kegiatan tersebut telah dikaji dan sesuai dengan indikator model implementasi program oleh David C. Korten. Selain itu, dalam implementasi kegiatan-kegiatan tersebut juga telah ditemui dan dikaji faktor-faktor yang mendorong atau menghambat implementasi berbagai kegiatan tersebut berdasarkan indikator G. Shabbier Cheema dan Dennis A. Rondinelli.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penyusun memiliki beberapa saran yang dapat menjadi rekomendasi yaitu, sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan harus disertai silabus dan modul agar proses belajar mengajar lebih sistematis;
- b. Perlu menambahkan materi *soft skill* berupa *public relations* dan cara berkomunikasi untuk meningkatkan kepercayaan diri penyandang disabilitas yang akan mengikuti kegiatan Praktek Belajar Kerja maupun bekerja di sektor formal atau informal.
- c. Perlu dilakukan pertemuan bersama antara Dinsos DIY, Disnakertrans DIY, Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas DIY, perusahaan-perusahaan dan organisasi penyandang disabilitas untuk berdiskusi dan mencari solusi terkait hambatan-hambatan dan hal-hal yang perlu dipersiapkan perusahaan agar dapat mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Sehingga, lebih lanjut diharapkan persepsi perusahaan lebih terbuka dalam menerima tenaga kerja penyandang disabilitas.
- d. Pemerintah dan perusahaan wajib menyediakan aksesibilitas pada bangunan dan gedungnya sebagai tanggung jawab terhadap amanah peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Barthos, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Black, J. A., & Champion, D. J. (2001). *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bungin, B. (2006). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dethmers, F. & Winarno, M.Y. 2010. Disabilitas dan Perangkap Kemiskinan. Dalam Carole Reckinger & M.Y Winarno (Eds.), *A Bridge Over Troubled Water: Toward an Inclusive Society in Indonesia* (hlm. 96-104). Yogyakarta: Caritas Germany Country Office Indonesia dan Karitas Indonesia Keuskupan Agung Semarang.
- Direktorat Hak Asasi Manusia dan Kemanusiaan, Direktorat Jenderal Multilateral. (2013). *Lokakarya Nasional: Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Kementerian Luar Negeri, Republik Indonesia.
- Dunn, William N. (1998). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwijowijoto, R.N. (2004). *Kebijakan Publik: Formulasi, Impelementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jones, Charles O. (1991). *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kusumanegara, Solahuddin. (2010). *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Marcoes, L., dkk. (2004). *Pokok-pokok Pikiran Dr. Mansour Fakih: Refleksi Kawan Seperjuangan*. Yogyakarta: SIGAB dan OXFAM Great Britain.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. (T. R. Rohidi, Trans.) Jakarta: UI-Press.
- Moekijat. (1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Reckinger, C. 2010. Mengenal Rehabilitasi Bersumberdaya Masyarakat. Dalam Carole Reckinger & M.Y Winarno (Eds.), *A Bridge Over Troubled Water: Toward an Inclusive Society in Indonesia* (hlm. 18-27). Yogyakarta: Caritas Germany Country Office Indonesia dan Karitas Indonesia Keuskupan Agung Semarang.
- _____. 2010. Masyarakat Jawa dan Disabilitas. Dalam Carole Reckinger & M.Y Winarno (Eds.), *A Bridge Over Troubled Water: Toward an Inclusive Society in Indonesia* (hlm. 37-49). Yogyakarta: Caritas Germany Country Office Indonesia dan Karitas Indonesia Keuskupan Agung Semarang.
- Salim, A. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Salim, I., Syafi'ie, M., & Elisabeth, N. (2015). *Indonesia Dalam Desa Inklusi: Pembelajaran Dari Temu Inklusi 2014*. Yogyakarta: SIGAB.

- Sasiang, E. 2010. Meningkatkan Kualitas Hidup Penyandang Disabilitas. Dalam Carole Reckinger & M.Y Winarno (Eds.), *A Bridge Over Troubled Water: Toward an Inclusive Society in Indonesia* (hlm. 50-62). Yogyakarta: Caritas Germany Country Office Indonesia dan Karitas Indonesia Keuskupan Agung Semarang.
- Sjafrizal. (2014). *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soenarko. (2000). *Public Policy: Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijakan Pemerintah*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Subarsono. (2006). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharno. (2013). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses dan Analisis Kebijakan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Suroto. (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryabrata, S. (1998). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____ (2010). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Swasono, Y., & Sulistyarningsih, E. (1987). *Metode Perencanaan Tenaga Kerja: Tingkat Nasional, Regional dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Winarno, Budi. (2008). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: MedPress.

ARTIKEL DALAM JURNAL

- Akib, Haedar. (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa dan Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1, 1-11.
- Ro'fah. (2015). Teori Disabilitas: Sebuah Review Literatur. *Jurnal Difabel*, 2, 137-155.
- Salim, I. (2015). Menanggalkan Kecacatan: Upaya Serius Difabel Indonesia Menegaskan Identitas. *Jurnal Difabel*, 2, xi-xxviii.
- Surwanti, A. (2015). Potret Upaya Pemberdayaan Ekonomi Difabel Melalui Kewirausahaan dan Pembentukan Koperasi. *Jurnal Difabel*, 2, 297-310.

SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

- Anwar, Khairul. (2015). Implementasi Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas: Studi Penelitian di Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Islan, M. Rizal Dhukka. (2014). Implementasi Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Dalam Peningkatan Kesejahteraan Disabilitas (Studi Kasus: Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Piring, Srihardono, Pundong, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Juliawati, Nopi. (2016). Implementasi Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota

Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia. (1997). *Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997, No. 9. Sekretariat Negara: Jakarta.

_____(2011). *Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, No. 107. Sekretariat Negara: Jakarta.

_____(2016). *Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016, No. 69. Sekretariat Negara: Jakarta.

_____(2002). *Undang-undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002, No. 134. Sekretariat Negara: Jakarta

Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia (2006). *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan*.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2002). *Surat Edaran Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan*.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Lembaran Daerah D.I. Yogyakarta Tahun 2015, No. 7. Sekretariat Daerah: Yogyakarta.

_____(2012). *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas*. Lembaran Daerah D.I. Yogyakarta Tahun 2012, No. 4. Sekretariat Daerah: Yogyakarta.

_____(2013). *Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2013 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas*. Berita Daerah D.I. Yogyakarta Tahun 2013, No. 13. Sekretariat Daerah: Yogyakarta.

DOKUMEN DAN SUMBER LAIN

Badan Pusat Statistika Daerah Istimewa Yogyakarta. (2016). *Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Angka 2016*. Yogyakarta: BPS.

_____(2016). *Statistik Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 2016*. Yogyakarta: BPS.

_____(2016). *Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2015-2016*. Yogyakarta: BPS.

Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. (2012). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2017*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

_____(2016). *Rencana Kerja (Renja) SKPD Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

_____(2015). *Laporan Akhir Pemutakhiran Data PMKS dan PSKS Tahun 2015*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

_____(2016). *Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (APBD) Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

_____ (2016). *Laporan Kegiatan Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas (APBN) Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

_____ (2016). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Sosial.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (2012). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2017*. Yogyakarta: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

_____ (2016). *Rencana Kerja (Renja) SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

_____ (2016). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2016*. Yogyakarta: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

INTERNET

<http://kerjabilitas.com> diakses pada tanggal 12 April 2017, pukul 20.15 WIB

<http://nakertrans.jogjaprov.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=MzI0&fle=Y29udGVudC5waHA=&lback=a2F0PWJydGEbGJhY2s9JnBhZ2U9Ng==> diakses pada tanggal 20 Desember 2016, pukul 10.05 WIB.

<http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=MzQ1&fle=aw5kzxgucghw&lback=> diakses pada tanggal 20 Desember 2016, pukul 10.10 WIB.

<http://web.jogjaprov.go.id/pemerintahan/situs-tautan/view/sejarah> diakses pada tanggal 18 Januari 2017, pukul 12.53 WIB.

<http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id/resources/ppidnaker.pdf> diakses pada tanggal 18 Januari 2017, pukul 13.00 WIB.

http://holobis.net/index.php?action=page_display&PageID=469 diakses pada tanggal 19 Februari 2017, pukul 20.55 WIB.

<http://iks.uin-suka.ac.id/2016/06/mitra-iks-brtpd-pundong.html> diakses pada tanggal 6 Mei 2017, pukul 16.00 WIB