

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia diciptakan Allah SWT berbeda-beda dengan berbagai bentuk dan berbeda dari individu satu dengan yang lain. Namun manusia memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, karena tidak ada manusia yang diciptakan sempurna sebab dibalik kekurangan pasti memiliki kelebihan dan sebaliknya disetiap kelebihan pasti memiliki kekurangan dan manusia memiliki kedudukan yang sama di pandangan Allah SWT dan disemua Negara.

Hal tersebut tercantum dalam firman Allah SWT dalam Alqur'an Surah Al-Hujurat Ayat ke-13 yang memiliki arti sebagai berikut : "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu bangsa-bangsa dan suku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal" (QS. Al-Hujurat (49) : 13).

Dari ayat di atas jelas mengatakan bahwa yang membedakan manusia dihadapan Allah hanyalah taqwa. Kedudukan manusia yang sama di semua negara khususnya di negara Indonesia yang memiliki kedudukan yang sama meliputi hak, kewajiban dan peran terlebih bagi penyandang disabilitas yang sama dengan manusia lainnya.

Penyandang cacat adalah kata sapaan yang sering kita dengar di tengah masyarakat Indonesia, namun karena kata sapaan tersebut dipandang terlalu diskrimintif oleh sebab itu kata penyandang cacat diberi istilah sebagai "Disabilitas". Istilah disabilitas memiliki pengertian yang berasal dari serapan kata bahasa inggris yaitu

disability yang berarti cacat atau ketidakmampuan. *World Health Organization* (WHO) memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktifitas dalam batas-batas yang dianggap normal (Ari Pratiwi 2011:14).

Dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas, penyandang cacat diganti menjadi penyandang disabilitas yaitu mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam waktu lama yang memiliki keterbatasan dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Adapun yang termasuk kaum disabilitas adalah seseorang cacat sejak lahir, bencana alam, akibat perang, sakit dan lain sebagainya yang menyebabkan kondisi fisik atau mentalnya mengalami kecacatan. Beberapa jenis yang tergolong menjadi kaum disabilitas yaitu Tuna Netra, Tuna Rungu, Tuna Wicara, Tuna Daksa, Tuna Grahita dan Tuna Ganda. (Nopi Juliawati, 2016:2).

Penyandang disabilitas dapat diartikan manusia yang mempunyai keterbatasan fisik, mental atau intelektual. Jadi, penyandang disabilitas adalah manusia yang memiliki keterbatasan fisik seperti cacat tubuh bawaan lahir, mengidap penyakit polio dan amputasi. Memiliki kekurangan fisik bukan berarti penyandang disabilitas tidak bisa mengerjakan sesuatu, dengan adanya kekurangan tersebut, diharapkan agar penyandang disabilitas tidak tersisihkan dari pergaulan dan peranannya dalam masyarakat.

Kepedulian pemerintah terhadap penyandang disabilitas tersebut terlihat dengan adanya Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pada bagian

keempat mengenai Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi. Pada pasal 53 yang berbunyi :

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Menurut *International Labour Organization* (konvensi PBB mengenai hak-hak Disabilitas) atau disingkat dengan UNCRPD Tahun 2011, yaitu sebuah organisasi internasional yang berperan aktif lebih dari lima puluh tahun dalam memperjuangkan hak-hak disabilitas, menurut mereka fakta yang terjadi saat ini adalah :

1. Sekitar 15 persen dari jumlah penduduk di dunia adalah penyandang disabilitas, lebih dari satu miliar orang. Mereka terbilang kelompok minoritas terbesar di dunia.
2. Sekitar 82 persen dari penyandang disabilitas berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan dan kerap kali menghadapi keterbatasan akses atas kesehatan, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak.
3. Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan di setiap negara, baik diukur dengan indikator ekonomi tradisional seperti PDB atau, secara lebih luas, dalam aspek keuangan *non-moneter* seperti standar hidup, misalnya pendidikan, kesehatan dan kondisi kehidupan.

4. Penyandang disabilitas perempuan memiliki risiko lebih besar di bandingkan penyandang disabilitas laki-laki. Kemiskinan mereka terkait dengan sangat terbatasnya peluang mereka atas pendidikan dan pengembangan keterampilan.
5. Hampir sebanyak 785 juta perempuan dan laki-laki dengan disabilitas berada pada usia kerja, namun mayoritas dari mereka tidak bekerja. Mereka yang bekerja umumnya memiliki pendapatan yang lebih kecil dibandingkan para pekerja yang non-disabilitas diperekonomian informal dengan perlindungan sosial yang minim atau tidak sama sekali.
6. Para penyandang disabilitas kerap kali terkucilkan dari pendidikan, pelatihan kejuruan dan peluang kerja.
7. Lebih dari 90 persen anak-anak dengan disabilitas di negara-negara berkembang tidak bersekolah (UNESCO) sementara hanya 1% perempuan disabilitas bisa membaca (UNDP).

Dari data di atas menunjukkan betapa besar angka mengenai disabilitas dan permasalahan sosialnya, berbanding terbalik di Indonesia selama dasawarsa terakhir, Indonesia mengalami kemajuan yang stabil dalam meningkatkan pendapatan perkapita dan kemajuan besar dalam penghapusan kemiskinan. Namun, negara ini menghadapi tantangan dalam mencapai pembangunan yang merata. (Khairul Anwar, 2014:2-3).

Sementara berdasarkan data Dinas Sosial (Dinsos) DIY yang didapatkan dari Tribun Jogja, saat ini di DIY ada 25.050 penyandang disabilitas. Jumlah tersebut dengan rincian laki-laki 13.589 orang, dan perempuan 11.461 orang. Rincian jumlah dari lima daerah Kabupaten/Kota di DIY dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Penyandang Disabilitas Di Lima Kabupaten/Kota DIY

| No. | Kabupaten/Kota di DIY | Jumlah |
|-----|-----------------------|------------|
| 1. | Kulonprogo | 4.399 Jiwa |
| 2. | Bantul | 5.437 Jiwa |

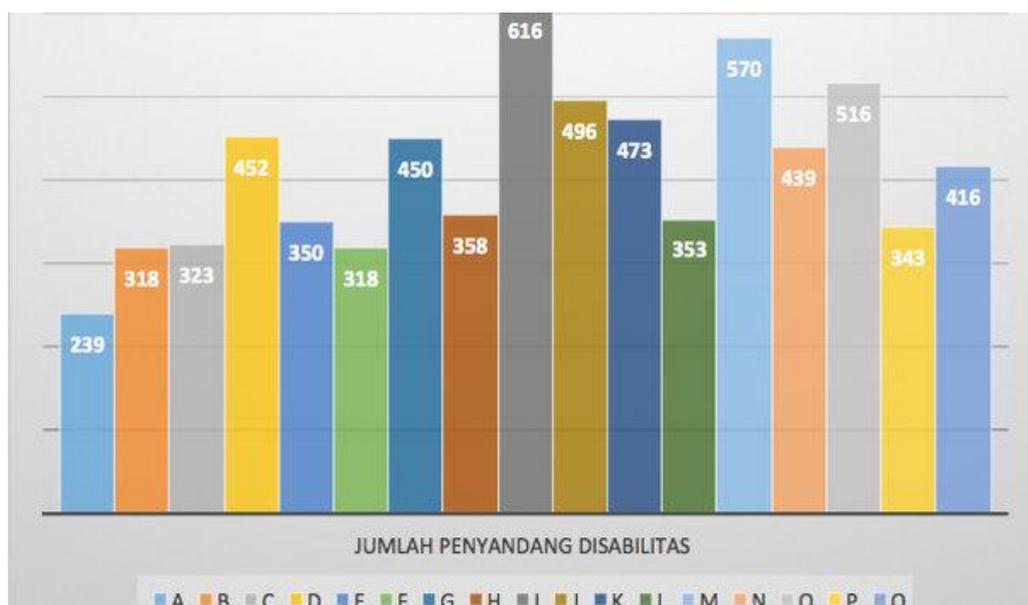
| | | |
|----|-----------------|------------|
| 3. | Gunung Kidul | 7.860 Jiwa |
| 4. | Sleman | 5.535 Jiwa |
| 5. | Kota Yogyakarta | 1.819 Jiwa |

Sumber : *Jogja Tribun News*

Jumlah tersebut kemungkinan akan lebih banyak lagi. Terlebih menurut Kasubag Program dan Informasi Dinsos DIY, data tersebut adalah data penyandang disabilitas yang termasuk kategori miskin dan membutuhkan bantuan. Sementara tidak ada data yang menyebutkan secara pasti berapa jumlah penyandang disabilitas yang bekerja. (Dikutip dari (<http://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy>). Diakses pada Tanggal 7 Oktober 2016, pukul 19:21 WIB)

Berdasarkan data yang dikutip dari website Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul tahun 2015 berjumlah 7.030 orang dari jumlah total penduduk 937.797 orang, atau sekitar 0,74% dari jumlah penduduk, seperti yang terlihat dari tabel berikut :

Diagram 1.2
Jumlah Penyandang Disabilitas Kabupaten Bantul Tahun 2015



Sumber : *Data Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015*

A. Kecamatan Pajangan

J. Kecamatan Bambanglipuro

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| B. Kecamatan Sedayu | K. Kecamatan Srandakan |
| C. Kecamatan Sanden | L. Kecamatan Pundong |
| D. Kecamatan Imogiri | M. Kecamatan Sewon |
| E. Kecamatan Pleret | N. Kecamatan Jetis |
| F. Kecamatan Piyungan | O. Kecamatan Pandak |
| G. Kecamatan Kasihan | P. Kecamatan Kretek |
| H. Kecamatan Dlingo | Q. Kecamatan Bantul |
| I. Kecamatan Banguntapan | |

Sedangkan data penyandang disabilitas usia kerja berdasarkan jenis disabilitas di Kabupaten Bantul yaitu penyandang disabilitas usia kerja (18 - 60 tahun) berjumlah 4.921. Dari jumlah tersebut, penyandang disabilitas usia 18-35 tahun, yang dimungkinkan masih bisa masuk ke lapangan kerja formal berjumlah 1.796 orang atau 25% dari total jumlah penyandang disabilitas dan usia kerja 36-60 tahun berjumlah 3.125 orang atau 45% dari total jumlah penyandang disabilitas.

(<http://disnakertrans.bantulkab.go.id/hal/info-data-penyandang-disabilitas-usia-produktif>. Diakses pada 02 November 2016 pukul 13:53 WIB).

Sesuai dengan UUD NKRI 1945 dalam pasal 27 yang berbunyi : Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut menegaskan bahwa dalam menjalankan pemerintah di negara Indonesia, pemerintah wajib memberikan dan menyediakan pekerjaan yang layak bagi setiap warga negaranya tanpa diskriminatif. Dengan itu salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas di bidang ketenaga kerjaan adalah dengan pendidikan atau pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja ini merupakan kunci utama agar mampu menyetarakan diri dengan individu yang lainnya. Disini perlu diberikan rehabilitas sosial bagi penyandang disabilitas sehingga mereka mempunyai kepercayaan diri dan mempunyai keterampilan yang dapat dimanfaatkan dalam dunia ketenagakerjaan.

Lahirnya suatu lembaga seperti Panti Asuhan Bina Siwi di Kabupaten Bantul bagi penyandang disabilitas dimaksudkan untuk membantu para orang tua dan masyarakat dalam membina dan melayani penyandang disabilitas tersebut sehingga mereka dapat mengembangkan potensi dan bakat dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka miliki. Karena para penyandang disabilitas ini merupakan bagian dari tunas bangsa yang memerlukan perhatian khusus dalam pembinaan tingkah laku dan pemikiran intelektualnya. Di dalam panti sosial Bina Siwi tersebut terdapat beberapa program pengembangan diri, yang salah satunya adalah pelatihan kerja. Adapun pelatihan kerja yang diberikan kepada penyandang disabilitas khususnya mereka yang telah memasuki umur produktif, diharapkan dapat mengisi kuota satu persen yang telah diberikan oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Namun apakah dengan adanya kebijakan pelatihan kerja tersebut, para penyandang disabilitas mampu memenuhi kuota satu persen yang telah diberikan oleh pemerintah, mengingat sampai saat ini kuota tersebut masih belum terpenuhi dengan maksimal. Dengan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai kondisi tersebut, maka penulis memutuskan penelitian ini berjudul **“Implementasi Program Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Panti Asuhan Bina Siwi Kabupaten Bantul Tahun 2016”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Panti Asuhan Bina Siwi ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam memenuhi kuota satu persen ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui implementasi program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Panti Asuhan Bina Siwi.
- 1.3.2. Untuk mengetahui penyandang disabilitas di Panti Asuhan Bina Siwi tersebut dapat memenuhi kuota satu persen yang telah diberikan oleh pemerintah.
- 1.3.3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam memenuhi kuota satu persen.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan apakah implementasi program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat memenuhi kuota dalam bidang ketenagakerjaan. Dan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi karya ilmiah dan sebagai bahan kajian yang menyangkut pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat mencari strategi pemikiran untuk memberikan masukan kepada pemerintah, lembaga-lembaga masyarakat

maupun instansi terkait dalam upaya meningkatkan kemandirian dan produktivitas penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan.

1.5. KERANGKA DASAR TEORITIS

1.5.1 Kebijakan Publik

Definisi kebijakan publik menurut Chandler dan Plano kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya - sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintahan. Kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas. Kebijakan publik menurutnya dapat diklasifikasikan kebijakan sebagai intervensi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mendayagunakan berbagai instrumen yang dimiliki untuk mengatasi persoalan publik.

Menurut Easton kebijakan publik diartikan sebagai pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat. Dalam hal ini hanya pemerintah yang dapat melakukan suatu tindakan kepada masyarakat dan tindakan tersebut merupakan bentuk dari sesuatu yang dipilih oleh pemerintah yang merupakan bentuk dari pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat.

Definisi publik menurut Easton ini dapat diklasifikasikan sebagai suatu proses management, yang merupakan fase dari serangkaian kerja pejabat publik. Dalam hal ini hanya pemerintah yang mempunyai andil untuk melakukan tindakan kepada masyarakat untuk menyelesaikan masalah publik, sehingga definisi ini juga dapat diklasifikasikan dalam bentuk intervensi pemerintah.

Sedangkan menurut Anderson kebijakan publik adalah sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dari kebijakan tersebut adalah :

1. Kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. Kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. Kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.
4. Kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
5. Kebijakan pemerintah setidak-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

Definisi kebijakan publik menurut Anderson dapat diklasifikasikan sebagai proses management, dimana didalamnya terdapat fase serangkaian kerja pejabat publik ketika pemerintah benar-benar bertindak untuk menyelesaikan persoalan di masyarakat. Definisi ini juga dapat diklasifikasikan sebagai decision making

ketika kebijakan publik yang di ambil bisa berifat positif (tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah) atau negatif (keputusan Pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu). (Tangkilisan, 2003: 1-2) .

1.5.2 Implementasi

Menurut Cleaves implementasi itu mencakup proses bergerak menuju tujuan kebijakan dengan cara langkah administratif dan politik. Keberhasilan atau kegagalan sebagai demikian dapat dievaluasi dari sudut kemampuannya secara nyata dalam meneruskan atau mengoperasikam program-program yang telah dirancang sebelumnya. (Wahab 2008 : 187).

Sama halnya seperti pendapat dari Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sebastiar menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian - kejadian dan kegiatan- kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman- pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. (Nopi Juliawati, 2016: 9).

Sedangkan definisi implementasi kebijakan menurut Patton dan Sawicki mengatakan bahwa implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Sehingga dengan mengorganisasir, seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya. Unit-unit

dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi realisasi program yang dilaksanakan. (Tangkilisan. 2003: 9)

Jadi tahapan implementasi merupakan peristiwa yang berhubungan dengan apa yang terjadi setelah suatu perundang-undangan ditetapkan dengan memberikan otoritas pada suatu kebijakan dengan membentuk output yang jelas dan dapat diukur. Dengan demikian tugas implementasi kebijakan sebagai suatu penghubung yang memungkinkan tujuan-tujuan kebijakan mencapai hasil melalui aktivitas atau kebijakan dan program pemerintah.

Menurut Robert Nakamura dan Frank Smallwood mengatakan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan implementasi kebijakan adalah keberhasilan dalam mengevaluasi masalah dan kemudian menerjemahkan ke dalam keputusan-keputusan yang bersifat khusus. Sedang menurut Pressman dan Wildavasky mengatakan bahwa implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam kausal antara yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya.

Menurut Tangkilisan ada tiga kegiatan utama yang paling penting dalam implementasi adalah :

1. Penafsiran yaitu merupakan kegiatan yang menerjemahkan makna program ke dalam pengaturan yang dapat diterima dan dapat dijalankan.
2. Organisasi yaitu merupakan unit atau wadah untuk menempatkan program ke dalam tujuan kebijakan.

3. Penerapan yang berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan, upah, dan lain-lainnya.

1.5.3 Program

Program di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha yang akan dijalankan. Jones menyebutkan program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Menurut Charles O. Jones ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:

1. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

2. Interpretasi

Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

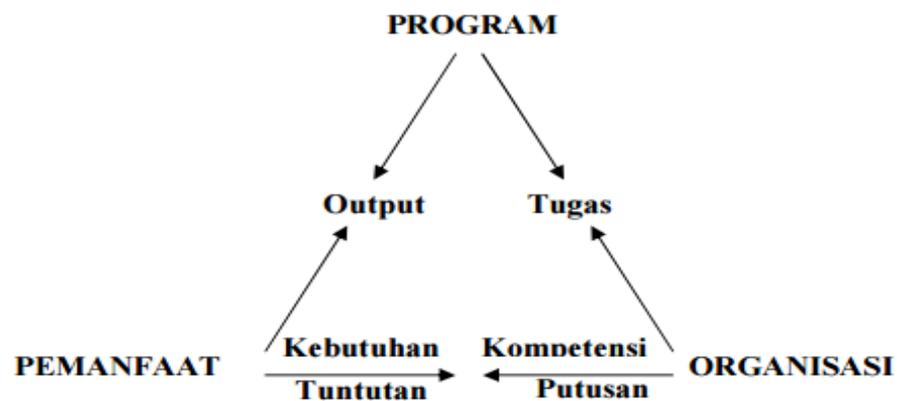
3. Penerapan atau Aplikasi

Perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

Salah satu model implementasi program yakni model yang diungkapkan oleh David C. Korten. Model ini memakai pendekatan proses pembelajaran dan

lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program. Model kesesuaian Korten digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1.
Model Kesesuaian Implementasi Program



Sumber: Haedar Akib dan Antonius Tarigan (dalam Dodi Ardi Kurniadi, 2012:

13)

Korten menggambarkan model ini berintikan tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program yaitu :

1. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat

Yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat).

2. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana

Yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.

3. 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.

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten, dapat dipahami bahwa kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan kalau tidak terdapat kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan. Hal ini disebabkan apabila output program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, jelas output tidak dapat dimanfaatkan. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan output program dengan tepat. Atau, jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan output program. Oleh karena itu, kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan mutlak diperlukan agar program berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Terkait landasan dan mutu implementasi, menurut Islamy: Analisis Kritis Studi Implementasi, untuk bisa melihat apakah proses implementasi telah

berjalan dengan baik ada kriteria yang perlu diperhatikan, beberapa diantaranya yakni :

1. Apakah unit pelaksana teknis telah disiapkan ?
2. Apakah pelaksana kebijakan telah mengerti akan rencana, tujuan dan sasaran kebijakan ?
3. Apakah aktor-aktor utama telah ditetapkan dan siap menerima tanggung jawab pelaksanaan kebijakan tersebut ?
4. Apakah koordinasi pelaksanaan telah dilakukan dengan baik ?
5. Apakah hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab telah diberikan dan dipahami serta dilaksanakan dengan baik oleh pelaksana kebijakan ?
6. Apakah kriteria penilaian keberhasilan pelaksanaan kebijakan telah ada, jelas, dan diterapkan dengan baik?

Berbagai pertanyaan di atas dapat menjadi bahan dan pedoman dalam proses pencarian data di panti sosial dalam upaya untuk mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan kerja di panti sosial Bina Siwi. Kesimpulannya program merupakan interpretasi dari sebuah kebijakan pemerintah yang berisi kumpulan instruksi, yang dibuat untuk memperbaiki permasalahan yang sedang berkembang. Program harus ada dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. (Dodi Ardi Kuarniadi, 2012:12-15).

1.5.4 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci

dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. (Safitri Indriyani, 2015:23)

Menurut Mathis, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. (Marto Tambunan, 2015:7).

Dalam Peraturan Daerah DIY Nomor 4 Tahun 2012 Tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas menyebutkan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota harus memberikan kuota paling sedikit 1% (satu persen) bagi

tenaga kerja Penyandang Disabilitas dalam setiap penerimaan Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas pada pasal 12 menyebutkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya;
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pada pasal 45 Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Penyelenggaraan pelatihan kerja dilakukan secara berjenjang meliputi:

1. tingkat dasar;
2. menengah; dan

3. mahir.

Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 diselenggarakan oleh:

1. Pemerintah Daerah;
2. Pemerintah Kabupaten/Kota;
3. Penyelenggara rehabilitasi sosial;
4. Lembaga masyarakat yang bergerak dalam bidang pelatihan kerja dengan izin dari Pemerintah Daerah;
5. Perusahaan pengguna tenaga kerja Penyandang Disabilitas dengan izin Pemerintah Daerah.

Menurut Mathis dan Jackson pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis
Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah
Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (Marto Tambunan, 2015:19).

b. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Marto Tambunan (2015:24), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain

peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

8) Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses mencapai suatu tujuan. Dalam mencapai suatu tujuan akan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi laju dan lambatnya suatu proses berjalan.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Cut Zurnali, *the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day to day activities*. Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program - program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari - hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Cut Zurnali memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara - cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Safitri Indriyani, 2015:23-27).

1.5.5 Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi selain tanah, modal dan lain-lain karena manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor-faktor produksi tersebut. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi).

Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu.

Data kesempatan kerja secara nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang telah terisi oleh tenaga kerja. Menurut Tambunan, kesempatan kerja adalah banyaknya orang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi, kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.

Sedangkan menurut Disnakertrans tahun 2000, kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut

secara aktif dalam kegiatan perekonomian. Kebutuhan tenaga kerja didasarkan pada pemikiran bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan, dengan demikian jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi untuk menjalankan proses produksi dan juga sebagai pasar barang dan jasa. (Frisca Dewi, 2016:20)

1.5.6 Penyandang Disabilitas

a. Definisi Disabilitas

Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Menurut organisasi kesehatan dunia (WHO) dalam *International Classification of Functioning, Disability and Health ICF* (2001) merinci definisi kecacatan dalam tiga terminologi. Pertama adalah impairment yang diartikan sebagai suatu kehilangan atau ketidak normalan baik psikologis, fisiologis, maupun kelainan struktur atau fungsi anatomis. Kedua adalah disability yang diartikan sebagai suatu ketidakmampuan melaksanakan suatu aktivitas atau

kegiatan tertentu sebagaimana layaknya orang normal yang disebabkan oleh kondisi impairment tersebut. Ketiga adalah handicap yang didefinisikan sebagai kesulitan atau kesukaran dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat, baik dalam bidang sosial, ekonomi, maupun psikologi yang dialami oleh seseorang yang disebabkan ketidaknormalan tersebut. (Nopi Yuliawati, 2016: 15)

b. Hak-hak Disabilitas

Menurut Peraturan Daerah DIY Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Penyandang Disabilitas, hak-hak penyandang disabilitas meliputi :

1. Bidang pendidikan
2. Bidang ketenagakerjaan
3. Bidang kesehatan
4. Bidang sosial
5. Bidang seni dan budaya
6. Bidang olahraga
7. Bidang politik
8. Bidang hukum
9. Bidang penanggulangan bencana
10. Bidang tempat tinggal
11. Bidang aksesibilitas

Dari beberapa hak-hak penyandang disabilitas ini, peneliti memfokuskan pada satu bidang yang sesuai dengan apa yang diteliti yaitu pada bidang ketenagakerjaan. Bidang ini dipilih peneliti karena sesuai dengan implementasi

kebijakan pelatihan kerja yang dikhususkan untuk mencapai kuota satu persen bagi penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi.

Dalam bidang ketenagakerjaan ini semua penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak meliputi:

- a. Tenaga kerja disabilitas mempunyai hak untuk mendapatka pelatihan kerja guna pembekalan dan peningkatan kompetensi.
- b. Tenaga kerja disabilitas mempunyai hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan dan pindah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- c. Fasilitasi pemenuhan kuota kerja bagi disabilitas pada perusahaan negara, perusahaan daerah dan/atau perusahaan swasta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Pemberian perlindungan, perlakuan, dan kesempatan yang setara dalam lingkungan kerja serta pemberian upah bagi disabilitas sesuai dengan persyaratan pengupahan.
- e. Fasilitas kerja yang aksisebel, fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

1.5.7 Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pemenuhan Kuota 1%

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah suatu hal yang dapat mempercepat jalannya dalam mencapai suatu tujuan. Pendukung cenderung bersikap positif dan memberikan keuntungan-keuntungan yang dapat mempermudah dalam mencapai suatu tujuan.

2. Faktor Penghambat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 385), hambatan adalah halangan atau rintangan. Suatu tujuan tidak akan terlaksana apabila ada suatu hambatan yang mengganggu. Hambatan cenderung bersifat negatif, yaitu memperlambat suatu hal dalam proses mencapai tujuan. Jadi faktor penghambat adalah proses dalam memperlambat dalam mencapai suatu tujuan.

1.6. DEFINISI KONSEPTUAL

1.6.1 Implementasi

Pengertian dari implementasi kebijakan publik dapat diartikan merupakan aktifitas dan cara pemerintah dalam merealisasikan tujuan-tujuan publik menjadi hasil-hasil yang bisa dilihat dengan menggunakan sarana-sarana yang telah disediakan serta implementasi kebijakan ini menganalisis melalui sebab-sebab keberhasilan dan kegagalan suatu kebijakan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut.

1.6.2 Program

Program adalah berbagai cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dimana melalui bentuk rencana yang telah terorganisir dan yang akan dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan, karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu dapat tercapai.

1.6.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan khususnya penyandang disabilitas untuk bekal dan agar dapat menyetarakan diri dalam dunia kerja.

1.6.4 Kesempatan Kerja

kesempatan kerja adalah lapangan perkerjaan yang masih ada atau lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kesempatan untuk bekerja sesuai dengan instansi yang memberikan kesempatan kerja dengan mempertimbangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut secara aktif dalam kegiatan perekonomian.

1.6.5 Penyandang Disabilitas

Disabilitas adalah dimana seseorang yang mengalami kekurangan baik fisik maupun mental, yang mengakibatkan seorang disabilitas terbatas dalam melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh orang pada umumnya. Penyandang disabilitas ini meliputi cacat sejak lahir atau yang terjadi karena kecelakaan atau bencana alam, seperti beberapa jenis yang tergolong menjadi

kaum disabilitas yaitu Tuna Netra, Tuna Rungu, Tuna Wicara, Tuna Daksa, Tuna Grahita dan Tuna Ganda. Dari perbedaan itulah mereka membutuhkan pelayanan khusus dari masyarakat, pemerintah maupun dunia, terutama dalam pelayanan pelatihan kerja agar mereka memiliki bekal untuk melanjutkan hidup di dunia kerja.

1.7. DEFINISI OPERASIONAL

1.7.1 Implementasi Program

Indikator-indikator dalam model kesesuaian implementasi program adalah sebagai berikut :

1. Program
Kesesuaian antara program dengan pemanfaat
2. Pelaksanaan Program
Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana
3. Kelompok Sasaran Program
Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana

1.7.2 Pelatihan Kerja

Indikator - indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode Yang Digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

1.7.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Memenuhi Kuota 1%

Dalam implementasi pemenuhan kuota satu persen yang ada di dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, akan adanya faktor pendukung dan penghambat, faktor-faktor inilah yang akan menentukan proses berjalannya dalam pemenuhan kuota satu persen.

1.8. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada pada setiap penelitian dengan berbagai macam metode digunakan. Sebagaimana yang telah diutarakan oleh Moh.Nazir bahwa metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang di ajukan. (Moh. Nazir, 1988:51). Menurut Parsudi Suparlan bahwa penelitian kualitatif merupakan paradigma yang mengandung cara-cara berpikir, logika dan kuantifikasi. Paradigma kualitatif akan memuat sejumlah pikiran, catatan dan angka-angka yang sangat kuantitatif-statistik (Agus Salim, 2006:7)

Dengan menggunakan suatu metode, permasalahan dalam penelitian tidak akan terlalu sulit untuk dipecahkan. Menurut Joko Subagyo, metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Di dalam penelitian dikenal adanya beberapa macam teori untuk

menerapkan salah satu metode yang relevan terhadap permasalahan tertentu, mengingat bahwa tidak setiap permasalahan yang dikaitkan dengan kemampuan si peneliti, biaya dan lokasi dapat diselesaikan dengan sembarang metode penelitian. (Joko Subagyo, 2006 : 2).

Pendapat lain dari Mardalis, “Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian itu sendiri di artikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan keeneranan” (Mardalis 2004: 24).

1.8.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Mardalis (2004:26), penelitian ini tidak menguji hipotesa atau tidak menggunakan hipotesa, melainkan hanya mendiskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, Menurut Sugiyono (2012:13) bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.

Menurut Mohammad Musa dan Titi Nurfitri bahwa secara harfiah penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk pencandraan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian, sehingga tidak perlu mencari atau menerangkan hubungan, mengetes hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode deskriptif (Mohammad Musa dan Titi Nurfitri 1988:8).

Jadi penelitian deskriptif hanya menggambarkan tentang keadaan-keadaan dan situasi-situasi yang ada tanpa harus menggunakan ataupun menguji hipotesa.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Panti Asuhan Bina Siwi di desa Pajangan Kabupaten, Bantul, DIY. Alasan memilih lokasi tersebut adalah peneliti tertarik dan ingin mengetahui apakah dipanti tersebut para disabilitas sudah dapat merasakan dampak dari berlangsungnya implementasi kebijakan pelatihan kerja dengan tujuan agar disabilitas tersebut mendapatkan hak aksesibilitas dibidang ketenaga kerjaan.

1.8.3 Unit Analisis

Karena penelitian ini menganalisis tentang implementasi kebijakan pelatihan kerja yang mengacu kepada ketenagakerjaan, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
- b. Panti Asuhan Bina Siwi Kabupaten Bantul

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data adalah langkah yang amat penting dalam metode ilmiah, karena pada umumnya, data yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan. (Moh.Nazir, 1988:211) .

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat memberikan data yang optimal agar informasi sesuai dengan yang diharapkan.

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung tentang suatu objek yang diteliti. Menurut Holt, Rinehart dan Winston (Moh.Nazir, 1988:212) teknik pengumpulan data melalui observasi memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis;
2. Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan;
3. Pengamatan tersebut dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proposisi umum dan bukan dipaparkan sebagai suatu set yang menarik perhatian saja;
4. Pengamatan dapat dicek dan dikontrol atas validasi dan reliabilitasnya.

Observasi yang akan dilakukan berkaitan dengan data yang akan diamatin adalah proses jalannya implementasi kebijakan pelatihan kerja yang diberikan oleh Panti Sosial Bina Siwi kepada penyandang Disabilitas agar dapat memenuhi kuota satu persen yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Lexy J. Moleong, 1993:135).

Sedangkan menurut Nazir yang dimaksud wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan Wawancara). Beberapa hal yang membedakan wawancara dengan percakapan sehari-hari adalah :

1. Pewawancara dan responden biasanya belum saling kenal-mengenal sebelumnya.
2. Responden selalu menjawab pertanyaan.
3. Pewawancara selalu bertanya.
4. Pewawancara tidak menjuruskan pertanyaan kepadasuatu jawaban, tetapi harus selalu bersifat netral.
5. Pertanyaan yang ditanyakan mengikuti panduan yang telah dibuat sebelumnya. Pertanyaan panduan itu disebut *interview guide*.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada :

1. Ibu Mugiyanti selaku kepala Panti Asuhan Bina Siwi pada Senin tanggal 7 November 2016 dan ;
2. Ibu Rina Dwi Kumaladewi, SH selaku Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Jumat tanggal 11 Desember 2016.

c. Dokumentasi

Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. (Lexy J. Moleong, 1993:161). Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui catatan-catatan, laporan-laporan peninggalan tertulis seperti arsip, buku-buku ilmiah, jurnal atau dokumen lain yang diperoleh selama masa penelitian.

1.8.5 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Winarno Surachmad, data primer adalah data lengkap dan segera diperoleh dari sumber data penyidik. (Khairul Anwar, 2014:36). Dalam data primer ini peneliti akan mendapatkan informasi secara langsung yang diperoleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan Panti Asuhan Bina Siwi dengan melakukan interview di instansi tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh menggunakan studi kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, internet dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh kelengkapan data.

1.8.6 Teknis Analisis Data

Teknis analisis data menurut Patton, adalah proses mengatur urrutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, aktegori, dan satuan uraian dasar. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan

merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. (Lexy J. Moleong, 1993:103).

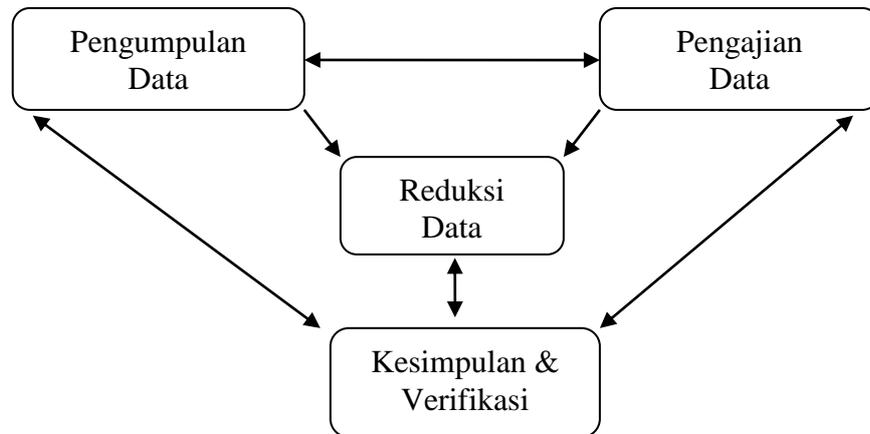
Menurut Nazir, analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah peneliti. Sedangkan menurut S. Nasution analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan, melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras, daya kreatif, serta intelektual yang tinggi. (Khairul Anwar, 2014 : 39).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Deskriptif Kualitatif. Teknik ini mendeskripsikan suatu kejadian, gejala atau peristiwa yang berhubungan dengan unit analisis data. Menurut Khairul metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu menggambarkan/ menguraikan suatu hal menurut apa adanya, yang bisa berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta pelaku yang diamati. Teknik analisisnya menggunakan analisa kualitatif, dimana data yang diperoleh diklasifikasikan, digambar dengan kalimat dan dipisah menurut kategori sehingga dapat memperoleh kesimpulan dengan mudah. Kesemua data ini dapat diperoleh dari naskah, wawancara, catatan laporan, dokumen yang sifatnya pribadi, maupun dokumen resmi lainnya yang mendukung keabsahan dalam memperoleh data penelitian. Adapun proses analisis data menggunakan komponen analisis data model interaktif sebagai berikut :

Gambar 1.2.

KOMPONEN ANALISIS DATA MODEL INTERAKTIF

(INTERACTIVE MODEL)



Sumber: DR. Agus Salim, MS (2006), Teori dan Paradigma Penelitian Kualitatif, Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm.22

Proses-proses analisis kualitatif tersebut dapat dijelaskan kedalam langkah-langka berikut :

1. Reduksi data (*data Reduction*), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh dilapangan studi.
2. Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif yang lazim digunakan adalah dalam bentuk teks naratif.
3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*), dari permulaan pengumpulan data, periset kualitatif mencari makna dari setiap gejala yang diperolehnya dilapangan, mencatat keteraturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas, dan proposisi. Periset yang berkompeten akan menangani kesimpulan-kesimpulan itu secara longgar, tetap terbuka dan skeptis, tetapi kesimpulan

telah disediakan. Selama penelitian masih berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus-menerus diverifikasi hingga benar-benar diperoleh konklusi yang valid dan kokoh.