

BAB III

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS TAHUN 2016 DI PANTI ASUHAN BINA SIWI BANTUL

3.1 Pendahuluan

Pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, yang telah disahkan oleh DPR pada tanggal 17 Maret 2016 menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perubahan ini dikarenakan di dalam UU Nomor 4 tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat yang masih menempatkan penyandang disabilitas sebagai objek dan bersifat belas kasihan. Dengan lahirnya UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas maka kedudukan penyandang disabilitas sebagai subjek telah di akui keberadaannya yaitu sebagai manusia yang bermartabat yang memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya.

Di dalam UU Nomor 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.

Dapat kita cermati dalam UU tersebut bahwa betapa pentingnya sebuah pekerjaan bagi penyandang disabilitas untuk masa depannya. Hal tersebut juga tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Terkait hal itu, dari hasil wawancara dengan bu Rina Dwi Kumaladewi, SH yang selaku kepala seksi informasi dan penempatan tenaga kerjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya dalam mensosialisasikan UU dan/atau Perda tersebut secara menyeluruh se-Kabupaten Bantul, meskipun pihak dinas belum pernah datang langsung kesetiap panti yang ada di Kabupaten Bantul. Karena fokus utama yang dilakukan dinas adalah mensosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan agar kedepannya penyandang disabilitas memiliki peluang yang sama dengan pekerja yang lainnya karena mereka termasuk pelaku dan mitra kerja dinas sebagai upaya penempatan tenaga kerja. Sosialisasi ini dilakukan oleh dinas setiap tahunnya khususya terkait dengan aturan penempatan tenaga kerja satu persen bagi perusahaan dan dua persen bagi instansi pemerintahan.

Dalam hal itu kouta satu persen diberlakukan ketika dalam suatu perusahaan sudah memiliki minimal 100 tenaga kerja. Sehingga yang di

fokuskan oleh pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi adalah perusahaan-perusahaan yang memiliki minimal 100 tenaga kerja. Dari sekitar kurang lebih 600 perusahaan kecil maupun besar yang berada di Kabupaten Bantul, hanya ada sekitar 100 perusahaan yang akan terkena aturan kuota satu persen tersebut karena telah memiliki lebih dari 100 tenaga kerja.

Dari kurang lebih 100 perusahaan yang terkena aturan kuota satu persen tersebut belum semuanya terpenuhi, artinya hanya baru beberapa perusahaan saja yang memiliki karyawan penyandang disabilitas. Berikut adalah data hasil rekap yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul :

Tabel 3.1
Rekap Data Perusahaan Yang Memperkerjakan
Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (TK PD) Tahun 2016

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha	Jml TK		Total	Jml PD		Jenis Disabilitas
				L	P		L	P	
1.	PT. Komitrando Emporio	Jl. Wonosari Km. 8 Potorono, Banguntapan	Industri Tas	80	620	700	-	7	Tuna Daksa, Netra, Wicara
2.	PT. Yogya Karya Andini	Kawasan Industri Banyakan, Sitimulyo, Piyungan	Industri Kulit	53	29	82	2	-	Tuna Daksa, Wicara
3.	PT. Satu Bumi	Tanjung Lor, Patalan, Jetis, Bantul	Semen	170	15	185	2	-	Tuna Rungu Wicara
4.	PT. Dong Young Tress Indonesia	Zona II, Nyanyang, Sitimulyo, Piyungan	WIG (Rambut Palsu)	60	2.740	2.800	-	2	-
5.	PT. Kooc Kreasi	Jl. Imogiri Barat Km. 5 No. 4 Sewon	Mebel	150	50	200	2	-	Tuna Netra

6.	PT. Ameya Livingstyle Indonesia	Gupakwarak, Sendangsari, Pajangan, Bantul	Garment/ Pakaian Jadi	200	2.200	2.400	1	-	T. Grahita
7.	Paradise Island	Jl. Wates Km. 12 Gubug, Argosari, Sedayu	Mebel	180	20	200	1	-	Tubuh
8.	PT. IGP Internasional	Jl. Brajan Tamantirto, Kasih, Bantul	Garment/ Pakaian Jadi	234	489	723	-	3	Tuna Wicara
9.	PT. Sinar Kencana Makmurjaya	Jl. Bibis Gangin, Jetis RT 002, Tamantirto, Kasih, Bantul	Industri Sarung Tangan Golf	68	272	340	2	-	Tubuh
10.	PT. Jason Cipta Sukses	Jl. Parangtritis Km. 16, Giriselo, Patalan, Jetis	Sarung Tangan	-	-	-	1	-	Tuna Grahita
11.	PT. Busana Remaja Agracipta	Jl. Lingkar Selatan, Singosaren, Bantul	Garment/ Pakaian Jadi	150	2.600	2.750	-	5	-
Total				1.345	9.035	10.380	11	17	-

Sumber : Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2016

Dapat dilihat dari tabel berikut bahwa beberapa perusahaan sudah memenuhi kuota 1% tersebut, salah satunya perusahaan PT. Komitrando Emporio yang telah memiliki tenaga kerja sebanyak 700 orang karyawan dan telah memiliki 7 karyawan dari penyandang disabilitas yang terdiri dari tunarungu, tunawicara dan tunadaksa. Dengan adanya 7 karyawan dari penyandang disabilitas maka PT. Komitrando Emporio telah memenuhi kuota 1%. Sedangkan perusahaan yang lain sudah ada yang memperkerjakan penyandang disabilitas tetapi belum bisa dikatakan memenuhi kuota satu persen dikarenakan jumlah karyawan yang dimiliki tidak sebanding dengan jumlah karyawan penyandang disabilitas yang ada di perusahaan tersebut, contohnya seperti PT. Dong Young Tress yang baru memiliki 2 karyawan penyandang disabilitas, padahal PT. Dong Young Tress tersebut telah memiliki 2.800 ribu tenaga kerja.

Jadi dari hasil wawancara di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Bu Rina Mengatakan “implementasi yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam pemenuhan kuota satu persen tersebut adalah sosialisasi, fasilitasi dan pendampingan” (Wawancara dengan bu Rina Pada tanggal 11 November 2016). Adapun sosialisasi itu dilakukan ke perusahaan terkait dengan penempatan kerja tersebut. Selain perusahaan, dinas tenaga kerja dan transmigrasi juga melakukan sosialisasi ke beberapa desa untuk menyampaikan bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi memfasilitasi penyandang disabilitas jika ada yang mencari pekerjaan maka bisa langsung datang ke kantor dinas

tenaga kerja dan transmigrasi. Maka pihak dinas yang akan mensalurkan dengan minat, bakat dan kemampuan penyandang disabilitas tersebut. Setelah adanya kecocokan dengan salah satu pekerjaan maka pihak dinaslah yang akan mendampingi dalam melakukan lmaran kerja tersebut termasuk dalam wawancara dan tes.

Berbeda dengan mekanisme dalam pemenuhan kuota satu persen, bu Rina mengatakan “dinas tenaga kerja dan transmigrasi masih belum terkoordinir dengan baik” (Wawancara dengan bu Rina Pada tanggal 11 November 2016). Artinya belum adanya sinkronisasi antar program di intern dinas. Mekanisme yang baik yaitu jika ada penyandang disabilitas yang datang untuk mencari pekerjaan di dinas dan mengetahui bahwa penyandang disabilitas tersebut ternyata belum memiliki kompetensi yang diharapkan, maka dinas memberikan pelatihan terlebih dahulu, setelah itu baru menawarkan kepada perusahaan yang memiliki lowongan. Tetapi hal tersebut belum tercapai hingga kini, pihak dinas belum pernah melakukan pelatihan kerja untuk penyandang disabilitas. Padahal mengenai pelatihan kerja sudah jelas tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, pada bagian keempat tentang Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi. Dalam Pasal 46 menyatakan bahwa :

- 1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta.

- 2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Tetapi dari hasil wawancara dengan bu Rina mengatakan bahwa “pihak dinas tidak menutup kemungkinan jika ada dari beberapa panti atau organisasi penyandang disabilitas yang mengajukan proposal kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi untuk melakukan pelatihan, hanya saja hingga kini belum pernah ada yang mengajukan proposal kepada pihak kami” (Wawancara dengan bu Rina Pada tanggal 11 November 2016). Karena tidak berjalannya mekanisme tersebut maka pihak dinas bekerja sama dengan Badan Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) yang berlatar belakang dalam menangani penyandang disabilitas termasuk dalam pelatihan kerja, sehingga mereka memiliki penyandang disabilitas binaan yang sudah terlatih.

Maka, ketika ada lowongan untuk penyandang disabilitas maka pihak dinas memberikan informasi tersebut kepada pihak BRTPD, tetapi jika ke panti secara khusus pihak dinas belum pernah, dikarenakan pihak dinas kekurangan SDM dalam menyalurkan, hanya saja pihak dinas selalu memposting di website resmi dinas setiap ada lowongan yang masuk.

Dari hasil wawancara di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pihak-pihak yang terlibat dalam pemenuhan kuota tersebut adalah :

1. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagai penyalur dan pendamping
2. Para perusahaan yang mencari tenaga kerja
3. Penyandang disabilitas yang mencari kerja

4. Panti asuhan, BRTPD dan organisasi penyandang disabilitas sebagai objek sasaran mengenai lowongan kerja

3.2 Rekrutmen Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Dari hasil wawancara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, bu Rina Mengatakan bahwa “dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas, kami tidak memiliki konsep khusus dalam proses rekrutmen, kami hanya fokus memberi fasilitas dalam menyalurkan tenaga kerja dan mendampingi saat proses wawancara maupun tes yang diberikan oleh perusahaan” (Wawancara dengan bu Rina Pada tanggal 11 November 2016). Sedangkan kebanyakan dari perusahaan pun tidak memiliki konsep khusus. Dengan kondisi seperti ini, maka sudah seharusnya pihak dinas maupun perusahaan mengetahui bagaimana cara merekrut penyandang disabilitas.

Di dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, pada bagian keempat tentang Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi. Pada Pasal 45 menyebutkan bahwa “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”. Dan dalam Pasal 47 menyebutkan bahwa Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
- d. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Sedangkan mengutip dari Pedoman ILO (International Labour Office) tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja, (2013, 39-41). Mengenai persiapan proses untuk perekrutan terdiri dari :

1. Prinsip non-diskriminasi harus dihargai selama proses perekrutan, untuk menjamin manfaat maksimal bagi pengusaha dan peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik para penyandang disabilitas atau tidak. Para pengusaha dapat, misalnya, menyelipkan pernyataan tentang komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menggunakan logo untuk menunjukkan bahwa kebijakan demikian berlaku di perusahaan, secara khusus meminta lamaran dari para penyandang disabilitas, dan menyatakan bahwa semua

calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka.

2. Pengusaha harus memastikan bahwa proses perekrutan mereka menarik pelamar dari sebanyak mungkin penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan. Mereka dapat melakukan hal ini, misalnya, melalui konsultasi dengan penyedia jasa tenaga kerja untuk penyandang disabilitas, atau lembaga khusus dengan memastikan bahwa lowongan kerja dipublikasikan dalam suatu format yang dapat diakses oleh pelamar dari berbagai jenis penyandang disabilitas – dalam publikasi di media cetak, radio, internet – dengan menyediakan bahan lamaran kerja dalam berbagai format.
3. Bila pengusaha mengandalkan agen untuk melakukan perekrutan, pihak yang berkepentingan dapat bekerjasama dengan organisasi pengusaha, organisasi yang sesuai untuk penyandang disabilitas dan asosiasi periklanan yang menarik lamaran dari para pencari kerja penyandang disabilitas.
4. Pihak yang berkepentingan harus membantu para pengusaha dengan memfasilitasi perekrutan penyandang disabilitas melalui penggunaan jasa penempatan tenaga kerja yang efektif. Pihak yang berkepentingan juga perlu memfasilitasi pengaturan jasa teknik, subsidi upah dan insentif lainnya sejauh diperlukan.

5. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja, serta pihak yang berkepentingan, sejauh diperlukan, dapat menyusun petunjuk pelaksanaan untuk membantu mempekerjakan penyandang disabilitas di daerah perkotaan dan perdesaan. Petunjuk pelaksanaan ini perlu mencerminkan keadaan di tingkat nasional dan sektoral.
6. Organisasi pengusaha dapat menunjang perekrutan pekerja penyandang disabilitas dengan menjalin kerjasama dengan perusahaan jasa, agen tenaga kerja dan organisasi penyandang disabilitas untuk memastikan bahwa jasa yang diberikan secara efektif memenuhi kebutuhan pengusaha.
7. Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja dan kondisi kerja, apabila diperlukan untuk memaksimalkan kemampuan sang calon pekerja ini melaksanakan pekerjaannya. Nasihat dan bimbingan tentang penyesuaian yang diperlukan dapat diminta dari perusahaan jasa tenaga kerja atau lembaga pakar di bidang penyandang disabilitas, termasuk organisasi atau orang penyandang disabilitas. Penyesuaian, apabila diperlukan, perlu disusun dengan berkonsultasi dengan para pekerja penyandang disabilitas atau non-disabilitas, dan dilakukan dengan perjanjian dengan wakil pekerja dan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Wawancara dan Tes terdiri dari :

1. Tes pra-pekerjaan dan kriteria seleksi harus difokuskan pada keterampilan, pengetahuan dan kemampuan khusus yang dianggap penting untuk fungsi-fungsi pekerjaan yang lowong. Perlu diusahakan agar memilih tes yang formatnya dapat diakses oleh pelamar penyandang disabilitas. Demikian pula, kriteria pemilihan perlu diperiksa dengan cermat untuk memastikan bahwa tes yang diberikan tidak tanpa sengaja menyingkirkan pelamar penyandang disabilitas.
2. Anggota-anggota tim wawancara dalam sektor swasta dan publik harus dibekali petunjuk tentang proses wawancara dan seleksi bagi penyandang disabilitas.
3. Para pengusaha harus mempertimbangkan cara-cara yang memungkinkan para calon mengikuti dan menjalankan wawancara dengan cara yang setara dengan pelamar lainnya, misalnya dengan mengizinkan mereka menggunakan juru bahasa isyarat atau dengan kehadiran pendamping.
4. Dalam menerbitkan undangan wawancara, pengusaha harus mendorong para calon untuk terlebih dahulu mengemukakan kebutuhan atau akomodasi khusus yang mungkin mereka perlukan agar dapat mengikuti wawancara.
5. Penyesuaian dalam proses perekrutan harus memperhitungkan berbagai kebutuhan dari para pencari kerja, dan rasionalnya penyesuaian itu, apabila perlu, dikomunikasikan kepada para calon dan pegawai.

Dengan adanya aturan dari UU, Perda dan pedoman ILO tersebut maka pihak dinas, perusahaan maupun instansi pemerintahan yang akan merekrut penyandang disabilitas tidak akan kesulitan lagi karena sudah memiliki aturan yang jelas dalam merekrut penyandang disabilitas.

Beralih kepada panti asuhan Bina Siwi yang pada tanggal 7 November 2016 peneliti mewawancarai ibu Mugiyanti yang selaku ketua dari panti asuhan tersebut. Ibu Mugiyanti mengatakan bahwa “pihak panti mengetahui secara jelas mengenai UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Perda Kabupaten Bantul No. 11 Tahun 2015, hanya saja pihak dinas tidak pernah melakukan sosialisasi secara khusus pada panti asuhan Bina Siwi, tetapi pernah mengumpulkan seluruh lembaga atau organisasi penyandang disabilitas se-Kabupaten Bantul untuk melakukan sosialisasi” (Wawancara dengan ibu Mugiyanti pada tanggal 7 November 2016).

Tetapi kenyataan yang ada dilapangan berbeda. Sosialisasi mengenai penerapan kuota tersebut belum sepenuhnya tercapai. Perusahaan memang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai karyawannya, hanya saja pihak perusahaan tidak memiliki teori dalam mengatasi penyandang difabel. Karena mengatasi penyandang disabilitas tidak semudah dalam pendampingan dan penyandang disabilitas pun juga mengalami kesulitan yang sama misalnya sulit dalam berkomunikasi, sulit dalam berinteraksi dengan karyawan yang dan tempat juga belum sesuai dengan penyandang disabilitas. Apalagi jika

penyandang disabilitas dengan kategori tunagrahita yang harus memerlukan pendampingan khusus, maka akan sangat sulit dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan.

Ada sebanyak 38 anak penyandang disabilitas yang berada di panti asuhan Bina Siwi dan 99% adalah penyandang disabilitas tunagrahita atau penyandang disabilitas dengan keterbelakangan mental, karena hanya ada satu anak penyandang disabilitas tuna rugu wicara. Dengan banyaknya penyandang disabilitas tunagrahita, dimana memiliki latar belakang yang susah ditebak, terkadang ia mudah beralih dalam melakukan pekerjaan, konsentrasi mudah hilang dan harus selalu didampingi dalam melakukan pekerjaan, maka jika bekerja di sebuah perusahaan, akan sangat kesulitan dari pihak perusahaan maupun penyandang disabilitas sendiri. Dengan kenyataan seperti itu maka pihak panti memutuskan untuk memberi pelatihan kerja agar dapat mandiri dan sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan sendiri bagi penyandang disabilitas tunagrahita.

Dari hasil observasi dalam menciptakan lapangan pekerjaan tersebut pihak panti asuhan Bina Siwi membuka berbagai usaha-usaha seperti membuat kipas, kain batik, sandal jepit, sandal hotel, bunga akrilik, boneka adat, boneka wisuda, gantungan kunci dan brooch dengan pendamping dari pengasuh panti sendiri. Dari berbagai usaha tersebut pihak panti mengundang beberapa tutor atau pelatih yang sesuai dengan bidangnya dalam melatih anak-anak penyandang disabilitas tersebut. Tujuan panti asuhan Bina Siwi membuka

lapangan pekerjaan tersebut selain karena penyandang disabilitas tunagrahita kesulitan bekerja diluar tanpa pendampingan, juga agar anak dapat mandiri, memiliki keterampilan dan penghasilan dari hasil yang didapat.

Dari beberapa usaha tersebut ada dua usaha yang di danai oleh kementrian sosial yaitu kipas dan batik. Dengan adanya dukungan tersebut, dari awalnya hanya dapat membuat beberapa motif batik dan kipas, sekarang sudah mulai meningkat. Dana yang dihasilkan dari modal tersebut akan di belikan perlengkapan usaha lainnya, melengkapi sarana dan prasarana serta sisanya akan dimasukan ke dalam tabungan setiap anak. Jadi panti asuhan Bina Siwi tidak menrgetkan anak-anak penyandang disabilitas di panti tersebut untuk bekerja di luar seperti perusahaan atau instansi pemerintah lainnya karena terkendala oleh beberapa aspek yang dapat menyulitkan pihak perusahaan maupun penyandang disabilitas tersebut.

3.3 Indikator Implementasi Program

3.3.1 Program

Berdasarkan hasil wawancara, program kerja Panti Asuhan “BINA SIWI” meliputi :

1. Pemberian pelayanan pendidikan akademik (SLB)

Panti asuhan Bina Siwi membentuk sebuah pelayanan pendidikan akademik yang berbentuk SLB yaitu Sekolah Luar Biasa yang merupakan bentuk unit pendidikan. SLB Bina Siwi ini berdiri pada

tahun 1989, pada tahun 2000 sekolah luar biasa Bina Siwi mulai bekerja sama dengan pemerintah desa yang awalnya sekolah luar biasa ini merupakan sekolah yang dikembangkan oleh swasta tanpa bekerja sama dengan pemerintah setempat.

Dari tahun ketahun sekolah luar biasa ini mengalami perkembangan dan perbedaan pengelolaan penyelenggaraan seperti sekolah yang mulai dari tingkat persiapan sampai dengan tingkat lanjut yang diselenggarakan dalam satu unit sekolah dengan satu kepala sekolah. Sistem pengajarannya lebih mengarah ke sistem individualisasi. Ini bertujuan untuk semakin mempermudah pembelajaran dan mendapatkan hasil yang optimal. Dalam membimbing anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa memang harus mempunyai kesabaran yang ekstra karena memang anak-anak berkebutuhan khusus mempunyai pendidikan yang lebih spesifik. Dengan kesabaran dalam membimbing, maka anak akan lebih mudah dalam menyerap dari setiap materi yang diberikan.

2. Pemberian bimbingan kemandirian (Bina Diri)

Pemberian bimbingan kemandirian atau bina diri dilakukan agar anak memiliki kebiasaan untuk merawat dirinya sendiri, dengan ini maka anak akan belajar mandiri. Pemberian bimbingan ini dilakukan seperti mengajari dan memberi arah untuk bisa merawat badan seperti mandi

pagi-sore, gosok gigi, sabunan, keramas, merawat kuku, bangun tepat waktu dan kegiatan sehari-hari yang lainnya.

3. Bimbingan keagamaan

Kegiatan bimbingan keagamaan lebih difokuskan pada pengenalan agama khususnya Islam karena dalam panti Bina Siwi, seluruh anak penyandang disabilitas dan termasuk para pengasuh beragama Islam. Dengan itu maka anak diberi kebiasaan pada anak untuk melakukan sholat lima waktu, pengajian Iqro, Juz'ama dan Al-Qur'an, pembinaan budi pekerti pada anak dan membimbing melakukan sholat jum'at bagi anak putra.

4. Bimbingan sosial

Bimbingan sosial ini bertujuan untuk pembinaan akhlak dan budi pekerti anak seperti sopan santun, tolong menolong dan dilatih berkomunikasi dengan orang lain. Anak dilatih agar dapat berkomunikasi dengan masyarakat sekitar. Seperti anak dibimbing untuk sholat di mesjid, anak ikut dalam penyetoran hasil kerajinan kepada pemasok dan panti asuhan Bina Siwi juga membuat warung klontong yang ada di panti tersebut untuk meningkatkan sosialisasi dengan masyarakat sekitar. Bimbingan sosial juga melatih anak agar dapat memelihara kebersihan lingkungan

dan kebiasaan hidup bersih yang dilakukan dengan menyapu, mengepel, memelihara tanaman dan lain sebagainya.

5. Melatih anak-anak melalui beberapa keterampilan yang produktif sebagai bekal hidup.

Keterampilan tersebut yaitu souvenir (gantrungan kunci, brass), boneka adat, boneka wisud, batik kayu, bunga akrilik, kain batik, jahit baju/kaos, sandal jepit dan sandal hotel.

6. Kegiatan kesenian seperti hadroh, tari, band music dan gamelan.

Kegiatan kesenian musik yang diterapkan dalam panti asuhan Bina Siwi juga sebagai bentuk terapi musik yang diyakini dapat menjadi salah satu alternatif bagi anak-anak penyandang disabilitas yang ada dipanti, terutama untuk mengembangkan kemampuan anak dalam berinteraksi dan berkomunikasi. dengan terapi musik ini, anak-anak akan mempunyai kesempatan berinteraksi dan berkomunikasi dalam musik. Mereka dapat mengungkapkan diri dengan segala cara, baik menggunakan anggota tubuh, suara, maupun alat musik yang disediakan. Secara teknis, memainkan alat musik dapat mengembangkan koordinasi motorik. Mendengarkan musik atau membuat komposisi dapat mengembangkan kemampuan koqnitif pada anak, seperti daya ingat dan konsentrasi. Terapi musik juga dapat digunakan dalam pengembangan kemampuan

berinteraksi, membantu mengembangkan rasa percaya diri, meningkatkan rasa kesadaran sosial dan memungkinkan berkembangnya kreativitas dan imajinasi pada anak penyandang disabilitas tersebut.

Dari program-program yang diberikan oleh panti asuhan Bina Siwi kepada penyandang disabilitas yang ada di panti tersebut terlihat bahwa adanya kesesuai antar program-program dengan penyandang disabilitas, terbukti dengan program yang diberikan oleh pengasuh panti mampu mengembangkan kemampuan-kemampuan dalam berbagai hal seperti meningkatkan kemampuan bersosialisasi terhadap sesama teman di panti maupun dengan masyarakat sekitar, mampu mandiri dalam merawat diri, percaya diri serta dapat mengembangkan kemampuan motorik dan kognitif bagi anak-anak penyandang disabilitas di panti tersebut.

3.3.2 Pelaksanaan Program

Bu Mugiyanti selaku ketua dari panti asuhan Bina Siwi mengatakan bahwa “dalam pelaksanaannya, anak-anak penyandang disabilitas dipanti ini dikelompokkan secara khusus sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga lebih mudah dalam membimbing anak dan anak-anak juga akan lebih mudah dalam menangkap apa yang diberikan oleh pelatih maupun pengasuh” (Wawancara dengan bu Mugiyanti Pada tanggal 7 November 2016). Dari hasil observasi dalam pelaksanaan

program-program di panti asuhan Bina Siwi, terutama program pelatihan kerja. Panti melibatkan beberapa tutor atau pelatih khusus yang membidangi dari setiap program, contohnya program keterampilan membuat, maka pihak panti akan mengundang seorang tutor atau pelatih untuk memberi pelatihan tentang membuat. Para pelatih tidak terjun secara langsung dalam memberi materi kepada penyandang disabilitas, tetapi secara penyampaiannya dibantu oleh para pendamping atau pengasuh panti, karena dalam penyampaian sebuah materi kepada penyandang disabilitas memiliki teknis khusus dalam melatih agar materi dapat terserap lebih cepat. Dalam proses latihannya menggunakan metode seperti pabrik, yaitu satu anak akan mengerjakan satu bagian saja. Misalnya ketika membuat boneka wisuda, ada anak yang hanya mengelem saja, ada yang bagian menjahit dan ada merapikan. Hal tersebut akan terus berlanjut dan terus didampingi hingga anak-anak tersebut benar-benar menguasai pekerjaan tersebut baru lah ada tahap bergantian, artinya jika si A minggu lalu belajar mengelem maka minggu selanjutnya ia akan belajar menjahit. Begitu seterusnya hingga anak-anak penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi mengerti akan semua tahapan-tahapan yang diberikan oleh pelatih.

Dalam pelaksanaan program-program ini juga pihak panti turut mengundang berbagai dinas seperti Dinas Sosial Kabupaten Bantul dan

Kementrian sosial. Undangan ini ditujukan agar memberi berkembang kegiatan kepada pihak dinas dan dengan ikut sertanya pihak dinas didalam program-program yang dijalani maka akan memberi semangat dan motivasi tersendiri bagi pihak panti.

Sedangkan tingkat keberhasilan dari program-program tersebut dapat dilihat dari produk yang mengalami peningkatan. Bu Mugiyanti mangatakan “Sebab, dulu anak-anak panti hanya bisa membuat bross dan gantungan kunci saja tetapi sekarang sudah adanya peningkatan yang cukup signifikan” (Wawancara dengan bu Mugiyanti Pada tanggal 7 November 2016). Selain itu dalam pemasaran sudah menjangkau keberbagai pihak, karena kebetulan sentral batik yang dekat dengan panti asuhan Bina Siwi cukup memudahkan dalam bekerjasama. Tingkat keberhasilan ini juga dapat dilihat dari sikap psikolog dari diri anak masing-masing. Para pengasuh panti melihat dengan adanya program-program tersebut, membuat anak semakin aktif dalam bersosialisasi dengan anak yang lain dan juga aktif bersosialisasi dengan masyarakat sekitar. Anak menjadi merasa senang dan lebih percaya diri sebab mereka merasa telah dapat membuat sesuatu karya yang dapat berguna untuk orang lain.

Kemudian, tingkat keberhasilan yang terakhir yaitu dengan meningkatnya pemasukan keuangan untuk anak-anak maupun panti. Dengan meningkatnya pemasukan keuangan, kini anak-anak

penyanggandisabilitas di panti sudah memiliki buku rekeningnya sendiri-sendiri yang bekerja sama dengan Bank BPD Yogyakarta dengan tujuan agar memiliki tabungan untuk masa depan bagi setiap anak-anak penyanggandisabilitas dipanti. Selain itu pemasukan ini juga dapat meningkatkan sarana dan prasarana dipanti yang belum terpenuhi.

Bu Mugiyanti mengatakan bahwa “bentuk pembiayaan dalam panti asuhan ini di dapat melalui hasil dari kerajinan-kerajinan yang telah laku terjual, terkadang panti kami mendapatkan bantuan baik berbentuk uang maupun makanan dari orang-orang sukarelawan yang membantu” (Wawancara dengan bu Mugiyanti Pada tanggal 7 November 2016). Dikarenakan hampir 90% anak-anak penyanggandisabilitas yang ada di panti adalah anak-anak yang berlatar belakang dari orang tua yang kurang mampu, maka dari itu tidak adanya pemungutan biaya dari orang tua anak-anak. Kementrian Sosial juga ikut andil dalam bantuan keuangan untuk panti Bina Siwi khususnya dalam pemberian modal pada bidang kerajinan batik dan kipas. Untuk keuantungan yang didapat dalam penjualan batik dan kipas 100% akan diberikan kepada pihak panti.

Dalam pelaksanaan program tersebut pun terlihat bahwa pemateri dan pengasuh berkompeten dalam melaksanakan program-program tersebut terutama dalam menjalankan pelatihan kerja, hal itu terbukti dengan tingkat keberhasilan yang meningkat secara signifikan dalam

proses pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas. Tingkat keberhasilan ini dilihat dari kemampuan motorik dan kognitif anak dalam menjalankan proses pelatihan kerja dengan berbagai tutor atau pemateri yang di undang serta pengasuh yang dapat membuat penyandang disabilitas di panti tersebut mampu dalam menjalankan berbagai pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan data wawancara di panti asuhan Bina Siwi, hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana yang kurang memadai
2. Kondisi ekonomi orang tua anak yang tinggal di dalam panti asuhan Bina Siwi kebanyakan kurang mampu
3. Kondisi anak yang berkelainan sehingga sulit dibina secara maksimal
4. Masyarakat banyak yang belum peduli terhadap keberadaan anak berkelainan yang perlu pelayanan
5. Pemasaran dari hasil-hasil pelatihan

Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut ialah :

1. Mengusahakan pengadaan sarana prasarana sesuai dengan kemampuasn panti asuhan Bina Siwi

2. Bekerjasama dengan donatur baik dari pemerintah, maupun swasta yang sifatnya tidak mengikat untuk membantuk kelancaran panti
3. Memberikan keterampilan sesuai dengan potensi dan bakat anak
4. Sosialisasi pada masyarakat terhadap keberadaan anak berkebutuhan khusus yang sangat memerlukan pelayanan.
5. Membangun link-link dengan beberapa toko, pasar maupun mahasiswa yang akan membantu menjualkan.

Berikut rincian rencana kegiatan panti asuhan Bina Siwi tahun 2016 :

Tabel 3.2
Program Rencana Keuatan Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

No.	Bidang Kegiatan	Bentuk Kegiatan	Keterangan
1	Bidang Pendidikan	Pendidikan Formal (Sekolah di SLB)	Bagi anak yang masih usia sekolah
		Calistung (Baca Tulis Hitung)	Semua anak di Panti
2	Bidang Agama	Pembelajaran Keagamaan	Pembinaan aklak, budi pekerti, sholat, hafalan doa-doa, Iqro” dan lagu rohani, hafalan surat-surat pendek, baca Al-Qur`an
		Sholat taraweh berjamaah dengan masyarakat sekitar	Dengan tujuan bersosialisasi dengan masyarakat
		Pengadaan perlengkapan ibadah untuk anak	Sarung, mukena, sajadah, peci, baju muslim
3.	Bidang Kesehatan	Pemeriksaan Kesehatan	Kesehatan badan, berat badan, tinggi badan (kerjasama dengan mahasiswa POLTEKES Yogyakarta)
		Berobat ke Puskesmas dan RS	Bagi yang sakit
4	Bidang Bina Diri	Merawat Diri Sendiri	Bangun pagi, Mandi, Merawat Badan (gosokgigi, merawatrambut, kuku,berpakaian) cucibaju, setrika
			Kebersihanlingkungan
5	Bidang Kesenian	Musik Band	Bagi anak dan Pengurus Panti Pelatihan musik kerjasama dengan Mahasiswa UPN Pengadaan gitar bas Pengadaan keyboard Pengadaan seragam personil pemain band music

			Mengundang tutor keyboard (Bapak Rahmad Jetis)
		Gamelan (Karawitan)	Pengadaan Pakaian Jawa (surjan, kebaya, blangkon, engkong) Pelatihan gamelan dengan narasumber Bapak Saryanto (dusun Mangir) Pengadaan alat gamelan (saron)
		Tari	Bagi anak yang berbakat tari Mengundang tutor pelatih seni tari
		Hadroh	Mengadakan pelatihan hadroh Penambahan alat music rebana
6	Keterampilan	Membuat Souvenir	Membuat Bros, Gantungan Kunci, Jepit rambut, dompet, bunga akrilik, boneka kain fanel
		Membuat kain Batik Cap	Pelatihan membuat batik cap kerjasama dengan batik eksotik (Bapak Parno Benyo)
			Pelatihan bersama dengan panti dari Sumatra
			Pengadaan peralatan membuat kain batik
		Menjahit	Membuat kaos seragam untuk anak-anak panti Menerima pesenan kaos sragam
		Warung	Sebagai ajang sosialisasi anak
		Pertanian	Membuat desain taman sayuran
			Kerjasama dengan lembaga Holti cultural tingkat Internasional (Bapak Hari)
			Menanam tanaman kaelan, kelor, rosella, papaya taylan
		Kipas	Mengadakan Pelatihan pembuatan kipas
Kerjasama dengan Handicraft Tuma di Jipangan Kasihan Bantul			
Pengadaan peralatan pembuatan kipas			

		Sendal Jepit dan sandal hotel	Pengadaan peralatan sandal jepit
			Mengadakan Pelatihan membuat sandal jepit dan sandal hotel
			Kerjasama dengan Bapak Sujadi Keparaan Yogyakarta
7	TI	Belajar Komputer	Anak yang memiliki kebakatan computer
			Pengadaan kamera
			Melatih anak menggunakan kamera dan video shoting
8	Rekreasi	Pantai Glagah Indah	Anak dan Pengurus

Sumber : Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Bantul Tahun 2016

3.3.3 Kelompok Sasaran Program

Kelompok sasaran program adalah kepada anak-anak penyandang disabilitas tunagrahita (daya pikir kurang), tunanetra (buta), tunadaksa (keterbatasan gerak motorik) dan tunarunguwicara (tidak bisa mendengar dan berbicara) dengan total keseluruhan 38 anak penyandang disabilitas. Dengan adanya tingkat keberhasilan dari meningkatnya kompetensi dan kemampuan penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi membuktikan bahwa penyandang disabilitas di panti tersebut mengerti dan memahami dari setiap pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh tutor maupun pengasuh, hal tersebut dapat dilihat dalam foto yang di dokumentasikan oleh peneliti di halaman 107 bagian jenis pelatihan. Jumlah 38 anak dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3

Jumlah Penyandang Di sabilitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Jumlah anak Perempuan	22
Jumlah anak laki-laki	16
Total	38

Sumber: Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

Tabel 3.4

Jumlah Penyandang Disabilitas Bedasarkan Jenis Kecacatan

Jenis Cacat	Jumlah
Jumlah anak Tunagrahita	34
Jumlah anak Tunarunguwicara	1

Jumlah anak Tunanetra	1
Jumlah anak Tunadaksa	2
Total	38

Sumber: Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

Tabel 3.5

Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah
Jumlah anak yang sekolah	9
Jumlah anak yang tidak sekolah	29
Total	38

Sumber: Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

Tabel 3.6

Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan Yatim, Piatu dan Memiliki Orangtua

Yatim, Piatu, memiliki Orangtua	Jumlah
Jumlah anak yatim	12
Jumlah anak piatu	7
Jumlah anak yatim piatu	7
Kjumlah yang masih memiliki kedua orangtua	12
Total	38

Sumber: Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

Tabel 3.7

Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan Tahun Kelahiran

Tahun Kelahiran	Jumlah
Tahun lahir anak 1970 keatas	7
Tahun lahir anak 1980 keatas	10
Tahun lahir anak 1990 keatas	13
Tahun lahir anak 2000 keatas	8
Total	38

Sumber: Data Hasil Wawancara di Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

3.4 Indikator Pelatihan Kerja

3.4.1 Jenis Pelatihan

Dari hasil wawancara di panti asuhan Bina Siwi, jenis pelatihan-pelatihan yang ada di panti asuhan Bina Siwi ini terdiri dari :

a. Batik

Gambar 3.1



Sumber

: Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

b. Kipas

Gambar 3.2



Sumber

: Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

c. Bungan Akrilik

Gambar 3.3



Sumber

: Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

d. Sandal Jepit

Gambar 3.4



Sumber : Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

e. Sandal Hotel

Gambar 3.5



Sumber : Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

f. Bross dan gantungan kunci dari kain flanel

Gambar 3.6



Sumber

: *Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016*

g. Boneka Wisuda

Gambar 3.7



Sumber :

Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

h. Boneka Adat

Gambar 3.8



Sumber :

Dokumentasi Panti Asuhan Bina Siwi Tahun 2016

3.4.2 Tujuan Pelatihan

Dari hasil wawancara, Tujuan pelatihan kerja dipanti asuhan Bina Siwi adalah sebagai berikut :

a. Melatih motorik anak.

Melatih motorik anak dengan perkembangan pengendalian gerak tubuh melalui gerakan yang terkodiner yaitu antara saraf, otot dan otak pada anak-anak di panti.

b. Agar anak menjadi lebih percaya diri.

Dengan percaya diri maka anak akan mengetahui kemampuan dan minat yang dimiliki dan hal-hal yang disenangi maupun tidak, sehingga mereka dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya. Dengan itu maka anak-anak penyandang disabilitas dapat berbuat segala sesuatu serta dapat bersikap positif terhadap kelemahan-kelemahan yang dimilikinya agar tidak menimbulkan rasa rendah diri.

c. Agar dapat bersosialisasi dengan masyarakat sekitar.

Bersosialisasi ini melatih agar anak-anak penyandang disabilitas tidak merasa canggung terhadap orang lain dan juga agar masyarakat dapat mengenal lebih dekat dan turut peduli dengan keberadaan penyandang disabilitas disekitarnya.

d. Agar dapat menghasilkan pemasukan keuangan.

Pemasukan ini akan menjadi tabungan masa depan bagi anak-anak penyandang disabilitas di panti dan pemasukan ini juga dapat menambah sarana dan prasarana aksesibilitas yang belum terpenuhi di panti.

3.4.3 Materi

Materi yang diberikan sesuai dengan pelatihan. Materi diberikan oleh tutor atau pelatih yang berkompeten dalam bidangnya dengan dibantu oleh pengasuh panti sebagai pendamping.

3.4.4 Metode Yang Digunakan

Ibu Mugiyanti mengatakan bahwa, metode yang digunakan dalam pelatihan kerja di panti sama seperti metode dalam pabrik. Yaitu satu anak hanya akan mengerjakan satu bagian saja hingga ia dapat menguasai sepenuhnya, setelah menguasai maka akan di naikan ke tahap yang lebih sulit dan seterusnya. Selanjutnya metode yang digunakan dalam melatih adalah memperbanyak kesabaran, sebab dalam melatih penyandang disabilitas membutuhkan kesabaran yang ekstra, para pengasuh harus terus mengulang-ngulang materi pelatihan tersebut agar lebih paham dan tidak lupa dan yang terakhir adalah melihat potensi dari setiap anak. Artinya para pengasuh harus mengetahui kemampuan dari setiap anak-anak panti agar mereka tidak merasa bosan atau tertekan dengan pelatihan tersebut.

3.4.5 Kualifikasi Peserta

Dari hasil wawancara, dalam kualifikasi peserta ini tidak semua anak-anak penyandang disabilitas di panti diikut sertakan dalam pelatihan. Karena setiap anak di panti memiliki kemampuan dan jenis kecacatan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut di bagi menjadi tiga, yaitu :

1. Mampu Didik : bisa belajar, biasanya usia 14-15 tahun.
2. Mampu Latih : anak yang tidak mengikuti pendidikan secara akademik (IQ 25-50)

3. Mampu Rawat (Idiot) : hanya bisa dirawat, tidak bisa dilatih/dididik (IQ 0-25)

Anak-anak penyandang disabilitas yang yang dapat mengikuti pelatihan sepenuhnya adalah penyandang disabilitas yang mampu didik, karena ia dapat mengikuti pelatihan setiap tahapnya dari mulai tahap yang paling mudah hingga yang paling susah. Sedangkan penyandang disabilitas yang mampu latih hanya bisa mengikuti pelatihan yang paling mudah, artinya jika ia hanya bisa mengelem maka ia hanya mengelem saja dan yang terakhir penyandang disabilitas yang mampu rawat tidak akan diikut sertakan dalam pelatihan kerja tersebut, sebab penyandang disabilitas mampu rawat ini, ia hanya difokuskan dalam merawat diri sendiri seperti bagaimana cara mandi, gosok gigi dan lain-lain yang termasuk dalam kegiatan merawat diri. Dalam panti asuhan Bina Siwi ini, penyandang disabilitas yang mampu rawat hanya lima orang saja, sedangkan yang lainnya masuk dalam kategori penyandang disabilitas mampu didik.

3.4.6 Kualifikasi Pelatih

Dalam kualifikasi pelatih ini, tidak ada kualifikasi secara khusus hanya saja pelatih tersebut harus yang membidangi dari setiap pelatihan yang akan disampaikan. Contohnya ketika dalam pelatihan membuat, maka pengasuh akan mengundang pelatih khusus membuat. Dalam satu jenis pelatihan akan diundang beberapa kali sesuai jadwal yang sudah ditentukan, setelah itu maka pihak pengasuhlah yang akan melatih anak-anak tersebut.

3.4.7 Waktu (Banyaknya Sesi).

Materi diberikan dengan dua sesi, yaitu sesi pertama adalah pengenalan atau pemberian penjelasan. Sesi kedua adalah praktek secara langsung. Penyandang disabilitas lebih dapat menyerap materi dengan cara praktek secara langsung, oleh sebab itu dalam penyampaian materi harus diselingi dengan praktek.

3.5 Faktor Pendukung Dan Penghambat dalam Memenuhi Kuota 1%

Faktor Pendukung :

1. Adanya aturan yang jelas yang tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Perda DIY No. 4 Tahun 2012 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas dan Perda Kabupaten Bantul No. 11 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.
2. Adanya kesempatan atau lowongan kerja bagi penyandang disabilitas.
3. Adanya kecocokan atau minat bagi penyandang disabilitas dengan pekerjaan yang ditawarkan.
4. Adanya kompetensi, kualitas dan kemampuan yang di miliki penyandang disabilitas.

Faktor Penghambat :

1. Tempat kerja yang tidak sesuai dengan penyandang disabilitas.
2. Penyandang Disabilitas yang tidak memiliki minat dan bakat.
3. SDM dari perusahaan yang belum memiliki teori khusus dalam merekrut dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.
4. Adanya kriteria minimal usia dan minimal pendidikan dalam sebuah perusahaan. Padahal banyak penyandang disabilitas yang meskipun umur sudah lanjut tetapi memiliki etos kerja yang bagus dan juga kebanyakan penyandang disabilitas tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan bahkan tidak berpendidikan.

5. Pihak perusahaan terkadang tidak mencantumkan di pengumuman bahwa lowongan tersebut terbuka juga bagi penyandang disabilitas walaupun sebenarnya mereka membuka lowongan juga bagi penyandang disabilitas. Jika terus dibiarkan seperti ini maka masih adanya diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

3.6 Pemetaan Data Penyandang Disabilitas Tahun 2015

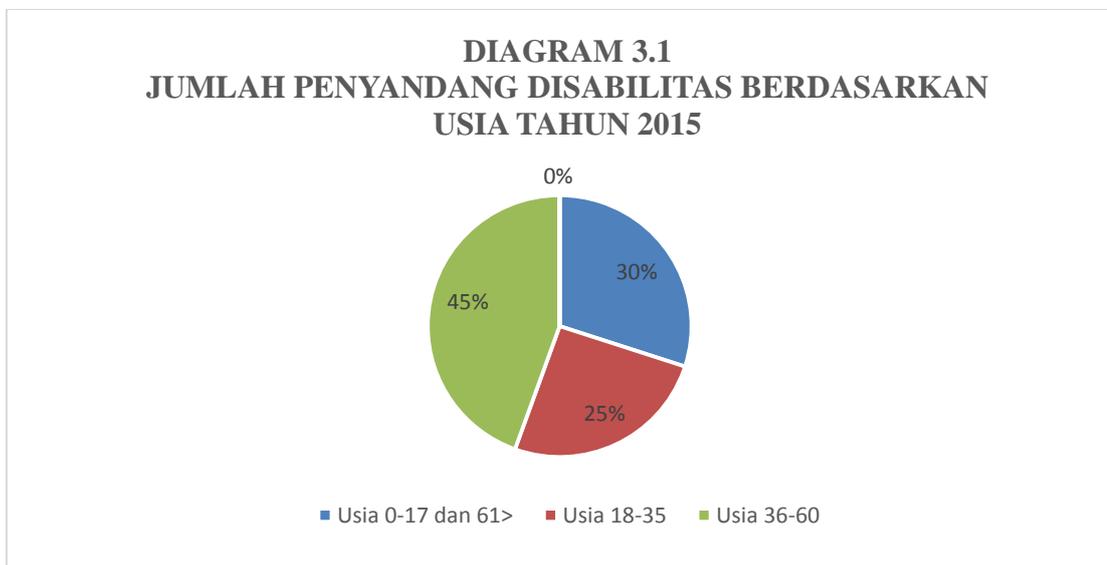
Berdasarkan data wawancara dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul tahun 2015 berjumlah 7.030 orang dari jumlah total penduduk 937.797 orang, atau sekitar 0,74 % dari jumlah penduduk. Kecamatan Banguntapan merupakan wilayah tertinggi yang mempunyai penduduk penyandang disabilitas. Untuk tahun 2016, Pemerintah maupun Pemerintah Daerah belum melakukan pemetaan ulang terkait dengan jumlah data penyandang disabilitas.

Dalam melakukan pemetaan potensi kerja penyandang disabilitas, dilakukan pengolahan data penyandang disabilitas dengan usia 18 sampai 60 tahun. Usia 18 tahun adalah batas minimal usia kerja, dan usia 60 tahun merupakan batas usia kerja yang dianggap produktif. Kemudian data mengenai pendidikan, jenis kelamin, dan jenis disabilitasnya.

Dalam dunia kerja penyerapan tenaga kerja dapat masuk dalam tenaga kerja sektor formal yaitu yang bekerja pada perusahaan-perusahaan dengan usia antara 18-35 tahun dan tenaga kerja yang terserap pada sektor informal yaitu yang bekerja pada home-home industri atau UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang biasanya usianya lebih longgar artinya lebih dari 35 tahun masih dapat diterima. Dengan dasar hal-hal tersebut diatas, maka dalam pemetaan potensi penyandang disabilitas ini

dilakukan pengumpulan data penyandang disabilitas dengan pemilahan usia antara 18-35 tahun dan usia 36-60 tahun.

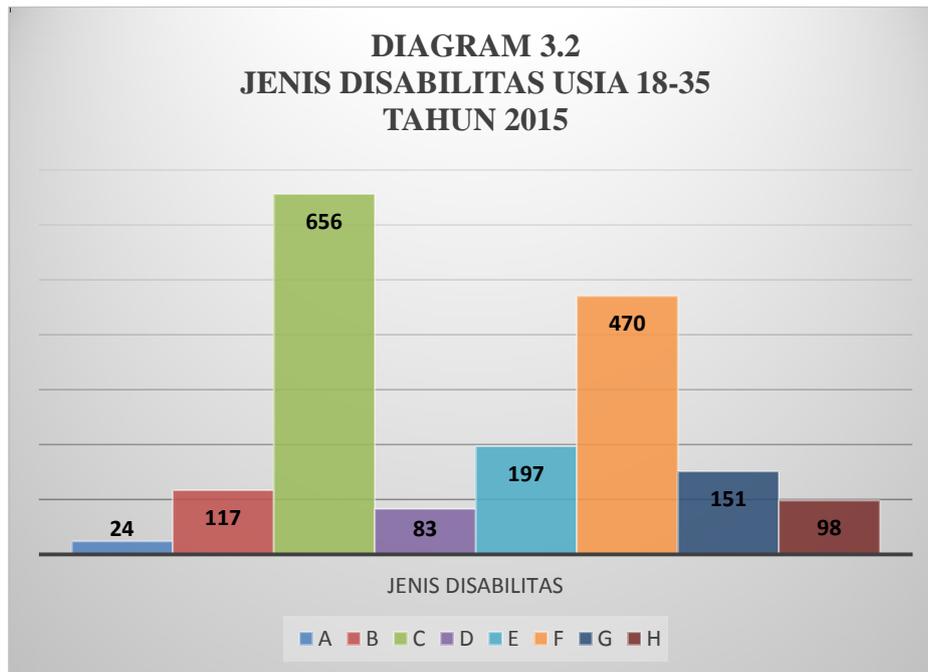
Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa dari jumlah total penyandang disabilitas sebesar 7.030 orang, penyandang disabilitas usia 18-35 tahun berjumlah 1.796 orang atau 25% dari total jumlah penyandang disabilitas dan usia 36-60 tahun berjumlah 3.125 orang atau 45% dari total jumlah penyandang disabilitas yang dapat digambarkan dalam diagram berikut :



Sumber : Data Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

3.6.1 Data Penyandang Disabilitas Usia 18-35 Tahun Berdasarkan Jenis Disabilitas

Dari hasil pengolahan data penyandang disabilitas usia 18-35 tahun berdasarkan jenis disabilitasnya diperoleh data bahwa jenis disabilitas mental retardasi yang merupakan penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome* merupakan jenis terbanyak yang dialami penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul.



Sumber : Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

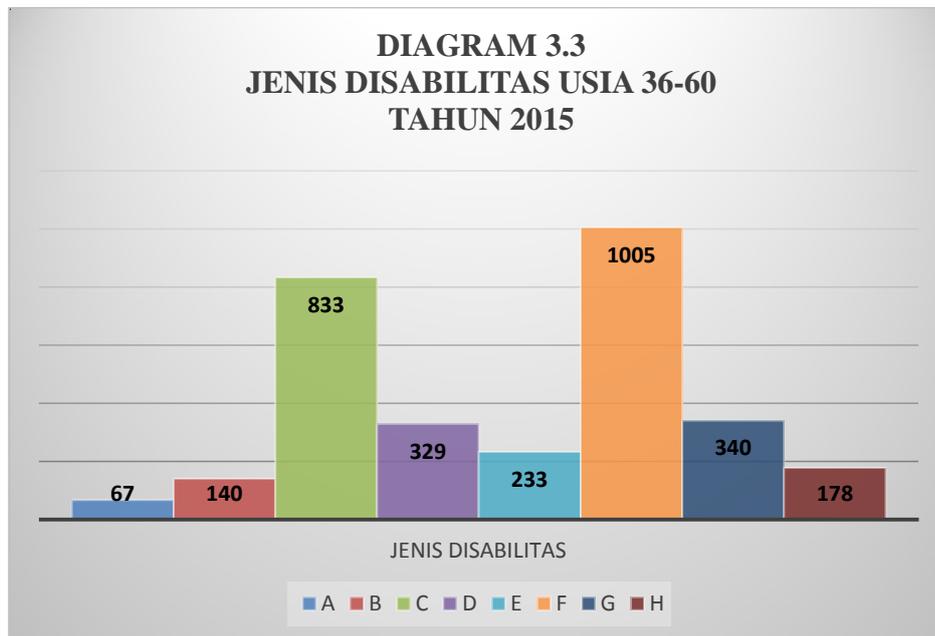
Keterangan :

- | | |
|---------------------------------|---|
| A. Disabilitas Eks Kronis | E. Disabilitas Rungu Wicara |
| B. Disabilitas Ganda | F. Disabilitas Tubuh |
| C. Disabilitas Mental Retardasi | G. Disabilitas Eks Psikotik |
| D. Disabilitas Netra | H. Disabilitas Lain-lain (Tanpa Keterangan) |

3.6.2 Data Penyandang Disabilitas Usia 36-60 Berdasarkan Jenis Disabilitas

Dari hasil pengolahan data penyandang disabilitas usia 36-60 tahun berdasarkan jenis disabilitasnya diperoleh data bahwa jenis disabilitas tubuh yang merupakan ragam penyandang disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. merupakan jenis terbanyak yang dialami penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul. (Tabel data

terlampir). Berikut data penyandang disabilitas usia 36-60 berdasarkan jenis disabilitas dalam bentuk diagram.



Sumber : Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

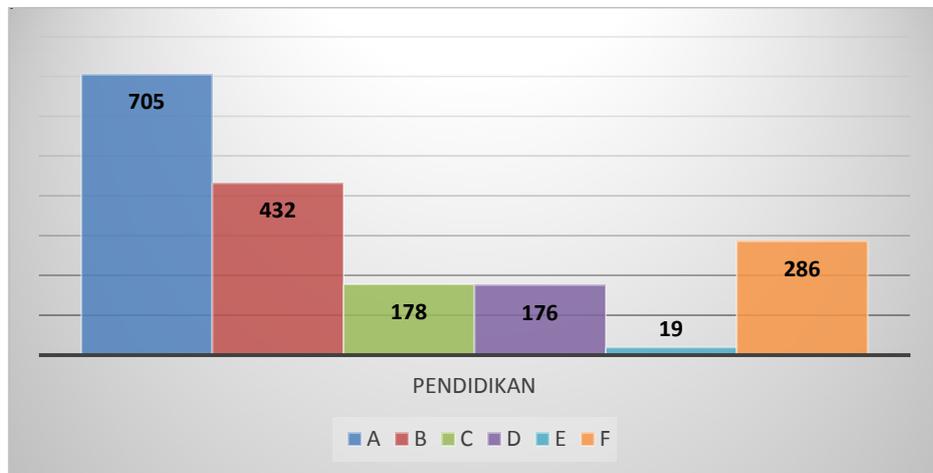
Keterangan :

- | | |
|---------------------------------|---|
| A. Disabilitas Eks Kronis | E. Disabilitas Rungu Wicara |
| B. Disabilitas Ganda | F. Disabilitas Tubuh |
| C. Disabilitas Mental Retardasi | G. Disabilitas Eks Psikotik |
| D. Disabilitas Netra | H. Disabilitas Lain-lain (Tanpa Keterangan) |

3.6.3 Data Penyandang Disabilitas Usia 18-35 Tahun Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil pengolahan data penyandang disabilitas usia 18-35 tahun berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data bahwa mayoritas mereka berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah dan tingkat pendidikan SD.

DIAGRAM 3.4
PENYANDANG DISABILITAS USIA 18-35 TAHUN
BERDASARKAN PENDIDIKAN



Sumber

: Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

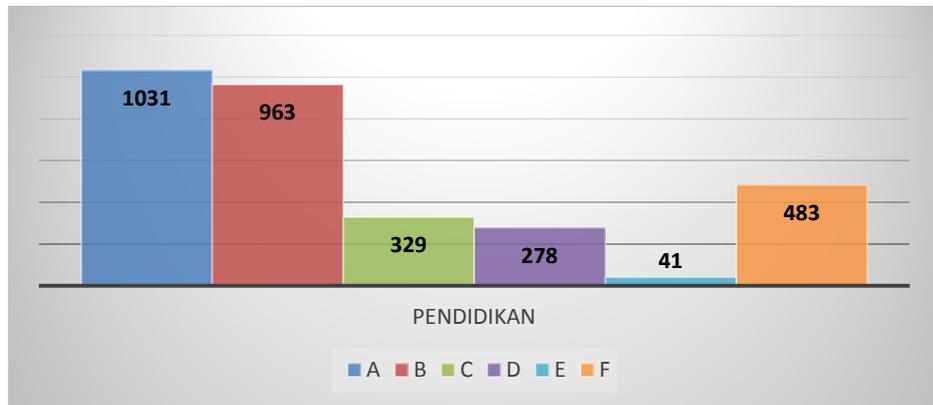
Keterangan :

- A. : Tidak Sekolah
- B. : Sekolah Dasar (SD)
- C. : Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- D. : Sekolah Menengah Atas (SMA)
- E. : Diploma 3/ Strata 1 (D3/S1)
- F. : Lain-lain

3.6.4 Data Penyandang Disabilitas Usia 36-60 Tahun Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil pengolahan data penyandang disabilitas usia 36-60 tahun berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data bahwa mayoritas mereka berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah dan tingkat pendidikan SD.

DIAGRAM 3.5
PENYANDANG DISABILITAS USIA 36-60 TAHUN
BERDASARKAN PENDIDIKAN



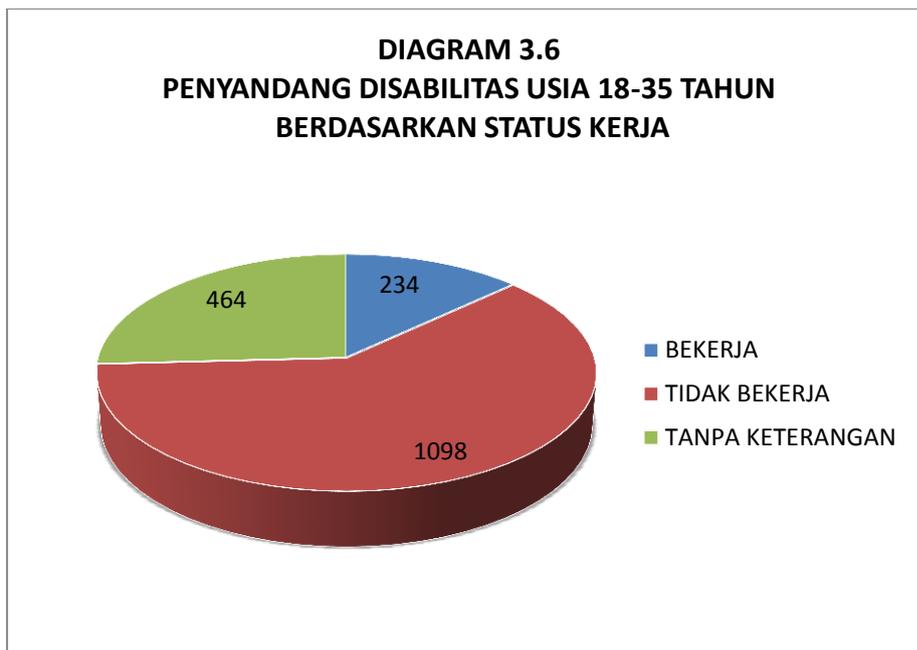
Sumber

: Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

Keterangan :

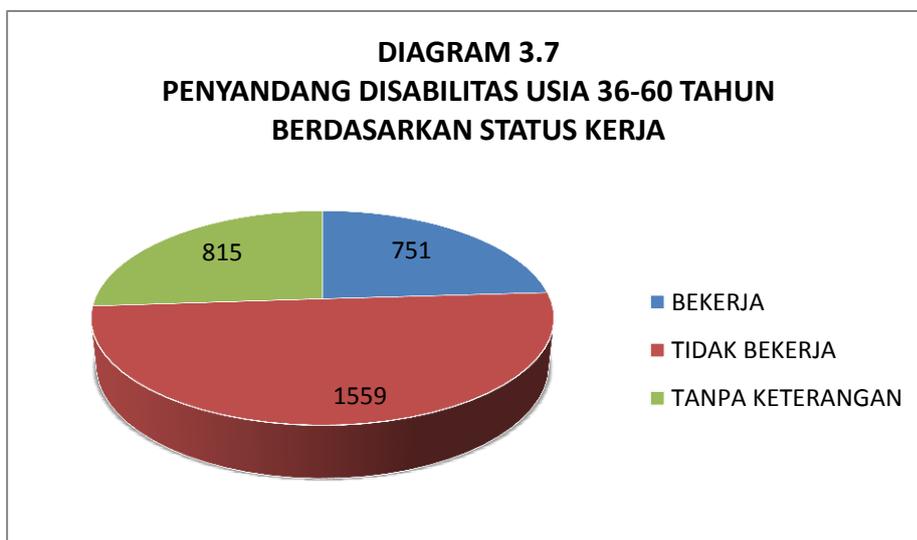
- A. : Tidak Sekolah
- B. : Sekolah Dasar (SD)
- C. : Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- D. : Sekolah Menengah Atas (SMA)
- E. : Diploma 3/ Strata 1 (D3/S1)
- F. : Lain – Lain

3.6.5 Data Penyandang Disabilitas Usia 18-35 Tahun Berdasarkan Status Pekerjaan



Sumber : Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

3.6.6 Data Penyandang Disabilitas Usia 36-60 Tahun Berdasarkan Status Pekerjaan



Sumber : Data Hasil Wawancara Di Disnakertrans Kab. Bantul Tahun 2015

Berdasarkan data dari hasil wawancara Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul dengan usia produktif 18-60 tahun pada umumnya

berpendidikan rendah dengan tingkat pendidikan tidak sekolah maupun SD dan jenis disabilitas terbanyak adalah disabilitas mental retardasi dan disabilitas tubuh / fisik, sehingga untuk dapat memberikan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja dengan optimal dibutuhkan pertimbangan sebagai berikut :

1. Dalam penempatan tenaga kerja pada sektor formal pada umumnya perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal tertentu, padahal rata-rata penyandang disabilitas tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah, sehingga pada tahap awal secara persyaratan administrasi para penyandang disabilitas sudah tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu perlu dilakukan sosialisasi, pemahaman dan permintaan terhadap perusahaan-perusahaan agar dalam melakukan perekrutan tenaga kerja khusus bagi penyandang disabilitas untuk lebih mengutamakan ketrampilan, kemampuan maupun etos kerjanya.
2. Selain faktor pendidikan, faktor usia juga menjadi pertimbangan dalam perekrutan tenaga kerja. Dari data berdasarkan status pekerjaan, penyandang disabilitas yang bekerja lebih banyak pada usia 35-60 tahun, hal ini disebabkan karena berdasarkan fakta di lapangan para penyandang disabilitas umumnya baru aktif bersosialisasi dengan masyarakat setelah usia remaja sehingga kedewasaan dan kematangan mental mereka baru tumbuh pada usia dewasa. Karena itu pemahaman terhadap perusahaan-perusahaan harus dilakukan agar dalam melakukan perekrutan tenaga kerja khusus bagi penyandang disabilitas dari segi usia maksimal yang diterima lebih dari pada umumnya.
3. Pada tahap awal fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, dari segi aksesibilitas di berikan pemahaman kepada perusahaan

untuk dapat menyediakan aksesibilitas sederhana yang disesuaikan dengan kondisi penyandang disabilitas.

4. Dalam melaksanakan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dibutuhkan peran aktif dan kerjasama dengan pusat-pusat rehabilitasi penyandang disabilitas yang memang telah melakukan rehabilitasi maupun pelatihan ketrampilan sehingga kita dapat menawarkan persediaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang berketrampilan atau kompeten kepada perusahaan-perusahaan pengguna.