

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS TAHUN 2016

**(Studi Kasus Di Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, Kecamatan
Pajangan, Kabupaten Bantul)**

Oleh : Denis Rangga Feminasary (20130520257)

Drfeminasary@gmail.com

Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyandang disabilitas dapat memenuhi kuota satu persen yang diberikan oleh pemerintah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas melalui program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan implementasi yang tepat, melukiskan atau menggambarkan informasi apa adanya sesuai dengan data-data yang diteliti dengan keadaan terkini. Penelitian deskriptif bermaksud menggambarkan tentang keadaan-keadaan dan situasi-situasi yang ada tanpa harus menggunakan ataupun menguji hipotesa. Dengan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi serta pemanfaatan data primer dan sekunder.

Setelah penulis melakukan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelatihan kerja di panti asuhan Bina Siwi sudah berjalan dengan baik, dengan adanya pelatihan kerja tersebut penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi sudah memiliki kompetensi, sehingga panti asuhan Bina Siwi membuka lapangan pekerjaan di panti tersebut, hal itu dikarenakan penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi tidak bisa mendapatkan kesempatan dalam mengambil bagian dari kuota 1% yang diberikan pemerintah dikarenakan dari 38 penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi, 37 nya adalah penyandang disabilitas tunagrahita (keterbelakangan Mental), hal tersebut akan sulit dalam menyatuhkan antara penyandang disabilitas, perusahaan dan karyawan perusahaan. Selain itu, kuota 1% yang diberikan oleh pemerintahan belum maksimal. Perusahaan-perusahaan di Bantul belum memiliki pengetahuan khusus dalam merekrut dan memperkerjakan penyandang disabilitas, begitu juga sebaliknya penyandang disabilitas tidak cocok dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian, hanya ada 17 orang penyandang disabilitas di

Kabupaten Bantul yang dipekerjakan oleh 11 perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bantul.

Kata Kunci : Disabilitas, kuota 1%, kesempatan kerja, Bina Siwi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyandang cacat adalah kata sapaan yang sering kita dengar di tengah masyarakat Indonesia, namun karena kata sapaan tersebut dipandang terlalu diskriminatif 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).

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 terbelong 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
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).

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”**.

B. 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 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui implementasi program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Panti Asuhan Bina Siwi dan Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam memenuhi kuota satu persen.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah : 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. Dan 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.

E. Kajian Pustaka

1. Implementasi Program

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. 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.

2. Pelatihan Kerja

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

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode Yang Digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih
7. Waktu (Banyaknya Sesi)

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.

F. Metode Penelitian

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. Jadi penelitian deskriptif hanya menggambarkan tentang

keadaan-keadaan dan situasi-situasi yang ada tanpa harus menggunakan ataupun menguji hipotesa.

2. Objek Penelitian

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

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

3. Teknik Pengumpulan Data

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 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

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Keterlibatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pemenuhan Kuota 1% Bagi Penyandang disabilitas

1. 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 khususnya terkait dengan aturan penempatan tenaga kerja satu persen bagi perusahaan dan dua persen bagi instansi pemerintahan.
2. 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, hanya ada 11 perusahaan di Kabupaten Bantul yang telah memperkerjakan penyandang disabilitas dengan total 17 orang. Tetapi dari 11 perusahaan tersebut hanya satu perusahaan yang memenuhi kuota 1% yaitu perusahaan PT. Komitrando Emporio dengan total 700 karyawan dan telah memperkerjakan 7 karyawan penyandang disabilitas. Sedangkan 10 perusahaan yang lainnya belum bisa dikatakan memenuhi kuota 1% dikarenakan belum memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan total karyawan yang dimiliki.
3. Implementasi yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam pemenuhan kuota satu persen tersebut adalah sosialisasi, fasilitasi dan pendampingan. 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 menyampikan 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 lamaran kerja tersebut termasuk dalam wawancara dan tes.
4. Mekanisme dalam pemenuhan kuota satu persen pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi masih belum terkoordinir dengan baik 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.
 5. 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 dinas. 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.

B. Rekrutmen Tenaga Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas, dinas tidak memiliki konsep khusus dalam proses rekrutmen, pihak dinas hanya fokus memberi fasilitas dalam menyalurkan tenaga kerja dan mendampingi saat proses wawancara maupun tes yang diberikan oleh perusahaan. 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.

C. Indikator Implementasi Program Di Panti Asuhan Bina Siwi

1. Program kerja Panti Asuhan “BINA SIWI” meliputi :
 1. Pemberian pelayanan pendidikan akademik (SLB)
 2. Pemberian bimbingan kemandirian (Bina Diri)
 3. Bimbingan keagamaan
 4. Bimbingan sosial
 5. Keterampilan/Pelatihan Kerja
 6. Kegiatan kesenian seperti hadroh, tari, band music dan gamelan.Dari program-program yang diberikan oleh panti asuhan Bina Siwi kepada penyandang disabilitas yang ada di panti tersebut terlihat bahwa adanya kesesuaian 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.

2. Pelaksanaan Program

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 batik, maka pihak panti

akan mengundang seorang tutor atau pelatih untuk memberi pelatihan tentang membuat batik. 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.

Sedangkan tingkat keberhasilan dari program-program tersebut dapat dilihat dari produk yang mengalami peningkatan. 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 penyandang disabilitas 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 penyandang disabilitas dipanti. Selain itu pemasukan ini juga dapat meningkatkan sarana dan prasarana dipanti yang belum terpenuhi. Bentuk pembiayaan dalam panti asuhan ini di dapat melalui hasil dari kerajinan-kerajinan yang telah laku terjual. Kementrian Sosial juga ikut andil dalam bantuan keuangan untuk panti Bina Siwi khususnya dalam pemberian modal pada bidang kerajinan batik dan kipas. Untuk keuangangan 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.

3. Kelompok Sasaran Program

Kelompok sasaran program adalah kepada anak-anak penyandang disabilitas tunagrahita (daya pikir kurang), tunanetra (buta), tunadaksa (keterbatasan gerak motorik) dan tunarunguicara (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.

D. 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.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang implementasi pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, studi kasus pada panti asuhan Bina Siwi yang terletak di Sendangsari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul tahun 2016 yaitu :

1. Bahwa implementasi pelatihan kerja di panti asuhan Bina Siwi sudah berjalan dengan baik bagi penyandang disabilitas yang 99% adalah penyandang tunagrahita. Dengan adanya berbagai pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak panti, penyandang disabilitas tersebut telah memiliki kompetensi kemampuan. Hal itu terbukti dengan dibukanya lapangan pekerjaan yang terletak di panti asuhan Bina Siwi, lapangan pekerjaan tersebut telah mampu memberikan penghasilan bagi penyandang disabilitas itu sendiri. Tetapi implementasi pelatihan kerja di panti asuhan Bina Siwi ini belum dapat memenuhi kuota 1% yang terdapat dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dikarenakan penyandang disabilitas yang ada di panti asuhan Bina Siwi tersebut mayoritas adalah penyandang tunagrahita, jika penyandang tunagrahita berkerja bersama dengan orang yang normal maka hal itu akan menyulitkan kedua belah pihak terutama dalam sikap dan komunikasi, maka hal tersebut akan sulit dalam menyatukan antar pihak perusahaan, karyawan dan penyandang disabilitas tunagrahita itu sendiri, apa lagi di perusahaan adanya sistem target. Penyandang tunagrahita akan sangat kesulitan dan tidak dapat bekerja dengan sistem target karena hanya memperburuk psikisnya. Maka dari itu pengasuh panti asuhan Bina Siwi membuka lowongan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan kerja yang diberikan. Dengan terbukanya lapangan pekerjaan tersebut telah mampu menaikkan taraf hidup bagi penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi karena telah mampu mendapatkan penghasilan sendiri untuk masa depan mereka.
2. Hanya saja, dalam pemenuhan kuota 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan belum berhasil dengan maksimal, meskipun sudah ada sebelas (11) perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut, tetapi masih jauh dari harapan. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, diantaranya yaitu perusahaan yang tidak memiliki teori dasar dalam memperlakukan penyandang disabilitas, pihak perusahaan atau karyawan lain kesulitan dalam berkomunikasi dengan penyandang disabilitas, perusahaan tidak mencantumkan secara terbuka lowongan bagi penyandang disabilitas, penyandang disabilitas yang tidak memiliki kompetensi, penyandang disabilitas tidak minat dan cocok dengan pekerjaan yang ada dan tempat kerja yang belum sesuai dengan

penyandang disabilitas. Itulah beberapa faktor yang menyebabkan pemenuhan kuota 1% masih dianggap belum berhasil.

3. 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 dipengumuman 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.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran terkait dengan hasil penelitian yang di dapat diantaranya yaitu :

1. Perlunya sosialisasi lebih lanjut kepada pihak perusahaan mengenai pencantumkan secara terbuka bahwa lowongan kerja tersebut juga diperuntukan untuk penyandang disabilitas agar mengurangi diskriminasi pada penyandang disabilitas serta sosialisasi mengenai ketentuan syarat calon tenaga kerja penyandang disabilitas yang dianggap perlu dikesampingkan seperti adanya syarat minimal usia dan minimal pendidikan, yang perlu di fokuskan adalah kompetensi, bakat dan minat bagi penyandang disabilitas tersebut.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi aktif dalam memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas yang tidak memiliki kompetensi atau bakat minimal sekali dalam satu tahun.
3. Perusahaan-perusahaan yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas perlu diadakan pelatihan khusus mengenai teori dasar dalam memperlakukan penyandang disabilitas seperti cara perekrutan penyandang disabilitas serta cara berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.
4. Meningkatkan kerjasama kepada perusahaan-perusahaan agar lebih mudah dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Al-Qur'an Surah Al-Hujurat 49: 13

Abdul Wahab, Solichin (2008). "*Pengantar Analisis Kebijakan Publik*". Malang: Universitas Malang Press.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2002). "*Edisi Ketiga Bahasa Depdiknas*". Jakarta: Balai Pustaka

Maleong, Lexy J. (1998). "*Metodologi Penelitian Kualitatif*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardalis (2004). "*Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*". Jakarta: Bumi Aksara.

Musa, Mohammad dan Titi Nurfitri (1988). "*Metodelogi Penelitian*". Jakarta: Fajar Agung.

Nazir, Moh (1988). "*Metode penelitian*". Jakarta: Ghalia Indonesia.

Subagyo, Joko P (2006). "*Metode Penelitian (dalam Teori dan Praktek)*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono (2008). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualittif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.

Salim, Agus (2006). "*Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*". Yogyakarta: Tiara Wacana.

Tangkilisan, Hesel Nogi S (2003) *“Teori dan Konsep Kebijakan Publik dalam Kebijakan Publik Yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus”*. Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.

SKRIPSI

Anwar, Khairul (2014). *“Implementasi Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta (Studi kasus di Panti Asuhan Bina Siwi Desa Sendang Sari, Kecamatan Pajangan, Bantul)”*. Skripsi Ilmu Pemerintaha Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dewi, Frisca (2016). *“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Di Provinsi Lampung”*. Dalam <http://digilib.unila.ac.id/23686/19/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>. Didownload pada tanggal 02 November 2016 pukul 19:02 WIB

Fauzia, Faza (2016). *“Dampak Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa Pohgading Kecamatan Gembong Kabupaten Pati Jawa Tengah Tahun 2007-2014”*. Dalam <http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t120118.pdf> Didownload pada tanggal 02 November 2016 pukul 17:59 WIB

Indriyani, Safitri (2015). *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture”*. Dalam http://eprints.uny.ac.id/29859/1/SafitriIndriyani_10408144039.pdf. Didownload pada tanggal 12 Oktober 2016 Pukul 20:21 WIB.

Juliawati, Nopi (2016). *“Implementasi Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta”*. Skripsi Ilmu Pemerintaha Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Kurniadi, Dodi Ardi (2012). *“Pelaksanaan Program Evaluasi Diri Sekolah (EDS) Di SMP Negeri 2 Tempel”*. Dalam <http://eprints.uny.ac.id/9705/2/BAB%202-08110241019.pdf> . Didownload pada tanggal 12 Oktober 2016 Pukul 21:02 WIB.

Pratiwi, Ari (2011). *“Peran Balai Rehabilitas Sosial Distrarastra Pernalang II Dalam Mengembangkan Kemandirian Penyandang Tunanetra”*. Dalam lib.unnes.ac.id/8137/1/8495.pdf Didownload pada Tanggal 13 September 2016 pukul 10:40 WIB.

Tambunan, Marto (2015). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Cabang Kota Padangsidempuan". Dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/54348/4/Chapter%20II.pdf>. Didownload pada tanggal 12 Oktober 2016 Pukul 20:19 WIB.

PERTURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang NKRI Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

INTERNET

Reza, Khaerur (2016). *Dinsos Catat Ada 25 Ribu Lebih Penyandang Disabilitas di DIY*. Yogyakarta: Tribunjogja.com (Diakses pada Tanggal 7 Oktober 2016, pukul 19:21 WIB). Dalam <http://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy> .

WEBSITE

<http://disnakertrans.bantulkab.go.id/hal/profil>. Diakses pada 27 Oktober 2016 pukul 20:36 WIB

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

Pedoman ILO tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat / International Labour Office – Jakarta: ILO, 2013 dalam http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_218055.pdf