

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Konsep yang Mendasari Penelitian

2.1.1 Tinjauan Mengenai Kesiapan Kerja

1. Definisi Kesiapan Kerja

Pendapat Dalyono (2005: 52) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan fisik dan mental yang cukup baik. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Dacre Pool dan Sewell (2007) kesiapan kerja merujuk pada konsep *employability*, yaitu kemampuan seseorang dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga merasa puas dan akhirnya berhasil.

Fitriyanto (2006: 9) menyatakan kesiapan kerja merupakan keselarasan kondisi antara kematangan fisik, mental serta pengalaman seseorang, sehingga memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Pool and Sewell (2007), terdapat 4 (empat) aspek kesiapan kerja antara lain:

- 1) Keterampilan (*Skill*), merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari pengalaman dan pelatihan yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif, inovatif, berfikir kritis, mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, serta keterampilan komunikasi.
- 2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*) pendidikan sebagai dasar teoritis untuk memperoleh kemampuan menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.
- 3) Pemahaman (*Understanding*), merupakan kemampuan seseorang dalam memahami sesuatu yang telah pelajari dan diingat, sehingga dapat melakukan pekerjaan dan memperoleh kepuasan, seperti: memahami pengetahuan yang sudah dipelajari, memperkirakan dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mampu mengambil keputusan.
- 4) Atribut kepribadian (*Personal Attributes*), mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri, kepribadian dalam lingkup ini adalah etika kerja, tanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kerjasama. Atribut kepribadian yang sesuai akan menumbuhkan rasa nyaman dalam diri seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan totalitas dan membuahkan hasil serta prestasi yang diinginkan.

Pendapat Fitriyanto (2004: 16), menyatakan bahwa terdapat enam aspek-aspek kesiapan kerja, antara lain:

- 1) Kemampuan bekerja sama, merujuk pada bagaimana seseorang bekerja sama dengan rekan satu tim dan pihak lain.
- 2) Tanggung jawab, bagaimana seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan, inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi.
- 3) Berfikir kritis dan kemampuan bekerja dengan orang lain, bagaimana seseorang berkomunikasi dengan baik, percaya diri, berkontribusi pada suatu kegiatan.
- 4) Kemampuan beradaptasi, bagaimana seseorang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.
- 5) Berfikir logis, kemampuan seseorang untuk berfikir dengan baik dalam suatu kegiatan, mampu mengambil keputusan dengan baik serta memahami prosedur tugas yang diberikan
- 6) Bersikap giat, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak cepat puas dalam menyelesaikan tugas dan berorientasi untuk maju dengan cara mengikuti perkembangan bidang keahlian.

3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Terdapat ciri-ciri kesiapan kerja menurut Kuswana (dalam Muspawi & Lestari, 2020) sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diemban. Pengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait.

- 2) Pengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten.
- 3) Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
- 4) Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
- 5) Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Pendapat Anoraga (dalam Gusta, 2014:135) pada saat memasuki dunia kerja diperlukannya kesiapan yang matang. Adapun ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi, hal ini dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu, dengan adanya motivasi kerja akan memunculkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi.
- 2) Kesungguhan atau keseriusan, dalam bekerja ikut serta menentukan keberhasilan kerja, sehingga tanpa adanya hal tersebut, semua pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, pada saat memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaan berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.
- 3) Keterampilan yang cukup, keterampilan dapat diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan seseorang terhadap suatu perbuatan, sehingga untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

- 4) Memiliki kedisiplinan, sikap disiplin atau perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib, dimana untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan taat tata tertib.

Ciri-ciri kesiapan kerja yang dikemukakan oleh kedua ahli tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap, motivasi, dan disiplin seseorang. Semua elemen tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi didalam kemampuan seseorang untuk beradaptasi, sehingga dapat berhasil dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Sri Hastuti (dalam Yosina Nur Agusta, 2014:136), sebagai berikut:

- 1) Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- 2) Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- 3) Minat, mengandung makna kecendrungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- 4) Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.

- 5) Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah serta jenis kelamin.
- 6) Sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- 7) Nilai-nilai kehidupan, seseorang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan

Pendapat Dewa Ketut Sukardi (2008:44) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain:

- 1) Kecerdasan atau kemampuan intelektual yang berperan dalam menentukan apakah seseorang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk bekerja.
- 2) Bakat merupakan kualitas yang dimiliki seseorang untuk mendukung perkembangan di masa depan.
- 3) Minat merupakan gabungan dari emosi, harapan, prasangka, dan kecenderungan, yang dapat mengarahkan seseorang pada pilihan karir tertentu.
- 4) Sikap merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak.
- 5) Kepribadian seseorang memiliki peran penting dalam menentukan arah pilihan pekerjaan dan kesiapan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan non-formal mendukung kesiapan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 7) Penggunaan waktu senggang untuk kegiatan yang mendukung hobi juga berkontribusi pada kesiapan kerja.

- 8) Pengetahuan tentang dunia kerja, seperti: persyaratan, kualifikasi, jabatan, struktural, gaji, hak dan kewajiban, tempat kerja itu berada, dan sebagainya. Pengalaman kerja yang diperoleh selama pendidikan formal maupun non formal juga berpengaruh saat memasuki dunia kerja.
- 9) Faktor sosial seperti bimbingan dari orang tua, interaksi dengan teman sebaya dan masyarakat juga mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

5. Manfaat Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja yang baik memungkinkan penyandang disabilitas fisik untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan tersebut tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri penyandang disabilitas fisik, tetapi juga memperluas peluang karir dan meningkatkan kualitas hidup. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesiapan kerja penyandang disabilitas fisik dapat memberikan kontribusi pada pengurangan stigma dan diskriminasi, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya inklusi. Manfaat kesiapan kerja menurut Achmad (2003: 107) dalam Muspawi & Lestari (2020), antara lain:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, kesiapan kerja membantu menetapkan ekspektasi yang jelas bagi karyawan, sehingga karyawan memahami apa yang diharapkan.
- 2) Sebagai alat seleksi karyawan, kesiapan kerja berfungsi sebagai kriteria dalam proses seleksi, untuk membantu perusahaan memilih kandidat yang paling sesuai.

- 3) Memaksimalkan produktivitas, karyawan yang siap kerja cenderung lebih produktif karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, kesiapan kerja membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan, kesiapan kerja membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi, kesiapan kerja membantu menyelaraskan perilaku karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.

Kesiapan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan, menurut Ruky (2003) dalam Husnita, H. , & S. S. (2020) menjelaskan manfaat kesiapan kerja antara lain:

- 1) Kesiapan kerja membantu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh seseorang.
- 2) Kesiapan kerja juga berfungsi sebagai alat seleksi karyawan, sehingga perusahaan dapat memilih kandidat yang paling sesuai.
- 3) Kesiapan kerja berkontribusi dalam memaksimalkan produktivitas karyawan dan menjadi dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (imbalan atas jasa yang telah diberikan).
- 4) Kesiapan kerja memudahkan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.
- 5) Kesiapan kerja berperan dalam menyelaraskan perilaku kerja karyawan dengan nilai-nilai organisasi, sehingga menciptakan keselarasan dalam tujuan dan budaya kerja.

2.1.2 Tinjauan Penyandang Disabilitas

2.1.2.1 Definisi Penyandang Disabilitas

Disabilitas merupakan istilah yang meliputi gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Gangguan adalah sebuah permasalahan yang terjadi pada fungsi tubuh atau strukturnya, dan pembatasan kegiatan yang dimaksud adalah kesulitan yang dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tindakan, sedangkan pembatasan partisipasi merupakan masalah yang dialami oleh seseorang dalam keterlibatan dalam situasi kehidupan.

“Disabilitas adalah keterbatasan atau kurangnya kemampuan organ sehingga mempengaruhi kemampuan fisik atau mental untuk menampilkan aktivitas sesuai dengan aturannya atau masih dalam batas normal, biasanya digunakan dalam level individu.” *World Health Organization* (WHO) dalam Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018)

“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” (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dimpilkan bahwa penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, sensorik, mental, dan intelektual dalam jangka waktu yang lama, sehingga mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar dan melakukan aktivitas sehari-hari.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas

Jenis-jenis penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, antara lain:

1. Penyandang Disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
2. Penyandang Disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*.
3. Penyandang Disabilitas mental adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*., diantaranya:
 - 1) Psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian
 - 2) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif
4. Penyandang Disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas runtu, dan/atau disabilitas wicara.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disabilitas

Yuwono *et al.* (2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan disabilitas dibagi menjadi tiga periode, antara lain:

1. Prenatal (sebelum kelahiran)
 - 1) Herediter

Faktor yang menyebabkan disabilitas salah satunya adalah faktor hereditas atau keturunan. Berdasarkan studi yang dilakukan di beberapa negara seperti Denmark, Swedia, Finlandia, Israel dan Australia Barat menunjukkan bahwa mayoritas anak yang mengalami *Autisme Spectrum Disorder* (ASD) berasal dari faktor genetik (Bai *et al.*, 2019)

- 2) Infeksi

Ibu hamil yang mengalami infeksi atau luka dapat mempengaruhi terjadinya disabilitas, baik infeksi yang terjadi secara langsung ataupun tidak menyerang bayi saat dalam kandungan maupun setelah lahir, seperti ketika ibu terkena TROCH, polio, meningitis, dan sebagainya. Terdapat penelitian di

Texas menunjukkan bahwa dari 77 bayi lahir dari ibu yang menderita infeksi *cytomegalovirus* (CMV) 57 bayi (7%) mengalami kedisabilitas pada organ tubuh seperti jantung, telinga, mata, dan sistem susunan syaraff (Harrison et al., 2020)

3) Keracunan

Keracunan dapat terjadi secara langsung pada anak atau melalui perantara ibu hamil. FAS (*fetal alcohol syndrom*) adalah keracunan yang terjadi pada janin dan disebabkan oleh ibu yang terlalu banyak mengonsumsi alkohol, paparan alkohol, dan obat-obatan terlarang, sehingga dapat mempengaruhi perkembangan otak janin (OR, 1,54%, 95%CI) (Huang et al., 2016).

Perilaku ibu hamil yang merokok dapat meningkatkan disabilitas intelektual pada bayi. Merokok selama kehamilan dapat mengakibatkan janin terpapar bahan kimia yang dapat mengancam kesehatan, sehingga dapat menghambat pertumbuhan tubuh dan kepala janin (Ekblad *et. al* 2015).

2. Prenital (masa kelahiran)

1) Trauma

Proses persalinan yang menyebabkan trauma dengan menggunakan bantuan Tag Verlossih (menggunakan bantuan Tang), serta alat bantu vakum. Penggunaan metode tersebut dapat beresiko membuat bayi terkena alat yang dapat mengakibatkan pendaharan pada otak, sehingga merusak susunan saraf .

2) Neonatal

(1) Prematuritas dan BBLR

Hasil penelitian (Syifa *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa berat badan lahir rendah dan bayi yang dilahirkan sebelum masanya (prematur) dapat beresiko terjadinya anak dengan disabilitas intelektual. Kondisi fisik pada bayi yang dilahirkan prematur dan BBLR sangat lemah, sehingga bayi mudah terserang penyakit.

Soemantri (2012: 44), terdapat 3 (tiga) faktor yang menyebabkan disabilitas:

1. Faktor bawaan
Terdapat beberapa macam yang dapat dikategorikan dalam faktor bawaan ini, yang meliputi faktor gen dan rhesus kedua orang tua anak, kromosom yang tidak sempurna dan pembelahan sel telur dan sperma berkualitas buruk.
2. Faktor kecelakaan
Terdapat beberapa macam yang dapat dikategorikan dalam faktor kecelakaan ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Kondisi ibu yang mengalami sakit saat mengandung.
 - 2) Ibu yang sering mengkonsumsi obat-obatan.
 - 3) Kesulitan saat mengalami proses melahirkan karena letak bayi sungsang atau pinggul ibu yang sempit.
 - 4) Kelahiran prematur.
 - 5) Ibu kekurangan gizi.
 - 6) Kelahiran yang dibantu dengan alat.
 - 7) Pertumbuhan tulang tidak sempurna.
 - 8) Saat kecil mengalami kecelakaan seperti terbentur pintu, jatuh dari tempat tidur dan lain-lain yang menyebabkan anak mengalami kedisabilitas.
3. Faktor penyakit
Faktor penyakit meliputi meningitis, radang otak, difteri, partusis pada penyandang disabilitas fisik, syphilis, infeksi virus Rubella, *toxoplasmosis* pada disabilitas netra, morbili pada penyandang disabilitas rungu wicara, gangguan kelenjar tiroid, mongoloid pada retradasi mental, dan mengalami trauma pada ekpsikotik.

Pendapat Susanto (2019) menyatakan faktor penyebab disabilitas fisik dapat dilihat dari beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor-faktor yang muncul sebelum kelahiran

- 1) Faktor keturunan atau genetik dapat berkontribusi pada risiko disabilitas fisik. Beberapa kondisi genetik dapat diturunkan dari orang tua kepada anak, yang dapat mempengaruhi perkembangan fisik dan fungsi tubuh, seperti *down syndrom* atau *cystic fibrosis*.
 - 2) Trauma atau pun infeksi pada kehamilan, trauma fisik yang dialami oleh ibu selama kehamilan, seperti kecelakaan, dapat mempengaruhi perkembangan janin, selain itu infeksi yang terjadi selama kehamilan, seperti rubella atau toksoplasmosis, juga dapat menyebabkan komplikasi yang berujung pada disabilitas fisik pada anak.
 - 3) Ibu yang memasuki lanjut usia, usia ibu saat hamil dapat menjadi faktor risiko. Ibu yang hamil di usia lanjut (biasanya di atas 35 tahun) memiliki risiko lebih tinggi untuk melahirkan anak dengan kelainan genetik atau komplikasi yang dapat menyebabkan disabilitas fisik.
 - 4) Pendarahan saat kehamilan, seperti aborsi spontan atau komplikasi plasenta, dapat mengganggu aliran darah dan oksigen ke janin. Kondisi ini dapat menyebabkan kerusakan pada perkembangan otak dan organ lainnya, yang berpotensi mengakibatkan disabilitas fisik.
2. Faktor-faktor yang muncul saat proses kelahiran
- 1) Penggunaan alat pembantu kelahiran seperti tabung, vacum dan lain sebagainya dapat meningkatkan risiko cedera pada bayi saat proses persalinan. Jika tidak digunakan dengan benar, alat ini dapat menyebabkan trauma fisik yang berujung pada disabilitas.

- 2) Penggunaan obat bius pada waktu kelahiran dapat mempengaruhi kondisi bayi. Jika dosis tidak tepat atau ada reaksi negatif terhadap obat, hal ini dapat menyebabkan komplikasi yang berpotensi mengakibatkan disabilitas fisik.
3. Faktor-faktor setelah kelahiran
- 1) Trauma pada anak yang dialami setelah lahir, baik akibat kecelakaan, kekerasan, atau kondisi lainnya, dapat menyebabkan cedera serius yang berujung pada disabilitas fisik. Contohnya cedera kepala atau patah tulang yang tidak ditangani dengan baik.
 - 2) Infeksi bagian fisik yang terjadi setelah kelahiran, seperti infeksi pada otak (*meningitis*) atau infeksi pada bagian tubuh lainnya, dapat menyebabkan kerusakan permanen. Infeksi ini dapat mempengaruhi perkembangan fisik dan neurologis anak, yang berpotensi mengakibatkan disabilitas.
 - 3) Tumor atau penyakit lainnya yang muncul setelah kelahiran juga dapat menjadi penyebab disabilitas fisik. Tumor yang berkembang di area vital, seperti otak atau tulang belakang, dapat mengganggu fungsi tubuh dan menyebabkan keterbatasan fisik.

2.1.2.4 Penyandang Disabilitas Fisik

Penyandang disabilitas fisik adalah kondisi dimana seseorang memiliki anggota tubuh yang tidak sempurna atau memiliki anggota tubuh yang sempurna tetapi tidak berfungsi dengan baik. Kondisi tersebut menyebabkan seorang penyandang disabilitas fisik tidak dapat melakukan aktivitas se layaknya orang

normal pada umumnya, pada keadaan tersebut menyebabkan seorang penyandang disabilitas fisik membutuhkan alat bantu dalam melakukan aktivitasnya. Pendapat Mangunsong disabilitas fisik atau tunadaksa memiliki arti yang luas, yaitu ketidakmampuan fisik tubuh untuk melakukan fungsi tubuh dalam kondisi normal.

Penyebab dari disabilitas fisik akan berdampak pada bagaimana seseorang menerima keadaannya, seperti disabilitas fisik sejak lahir akan lebih mudah menerima keadaan tubuhnya, sementara penyandang disabilitas fisik setelah kelahiran harus menjalani penyesuaian berkaitan dengan disabilitas yang dialaminya (Abiyoga & Sawitri, 2017).

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan penyandang disabilitas fisik mengalami kesulitan dalam menghadapi pekerjaan diantaranya:

1. Terbatasnya kebutuhan karyawan disabilitas fisik di perusahaan dan minimnya aksesibilitas pengguna kursi roda, serta kesulitan dalam hal gaji dan syarat yang diajukan setiap perusahaan. Terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya keberagaman dan inklusi, sehingga cenderung tidak membuka lowongan untuk penyandang disabilitas, selain itu aksesibilitas bagi pengguna kursi roda sering kali menjadi masalah, dengan banyak tempat kerja yang tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti ramp atau lift (Merdiarsi, 2013).
2. Diskriminasi fisik dalam sehingga seseorang dengan disabilitas fisik dianggap tidak kompeten. Diskriminasi ini dapat berupa pandangan negatif dari rekan kerja atau atasan yang menganggap penyandang disabilitas tidak

kompeten atau tidak mampu menjalankan tugas dengan baik (Sulaksono, Asrowi, & Legowo, 2014).

3. Diskriminasi berulang yang menyebabkan seseorang kesulitan mendapatkan pekerjaan. Pengalaman negatif yang terus-menerus, seperti penolakan dalam proses rekrutmen atau perlakuan tidak adil di tempat kerja, dapat mengurangi kepercayaan diri dan motivasi seseorang untuk mencari pekerjaan (Setyawati, 2017).
4. Kurangnya pengoptimalan potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas fisik menjadi salah satu faktor yang menghambat penyandang disabilitas dalam dunia kerja, tak sedikit penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan dan bakat, sehingga dapat berkontribusi dengan baik di tempat kerja, namun sering kali penyandang disabilitas tidak diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan tersebut. Kurangnya pelatihan, dukungan, dan pengakuan terhadap potensi penyandang disabilitas dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan kehilangan kesempatan untuk berkembang dalam karier (Amin & Mustari, 2016).

Hal-hal tersebut yang kemudian menyebabkan penyandang disabilitas fisik mengalami kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, selain itu penyandang disabilitas fisik juga merasa tertekan dan ragu untuk mencari pekerjaan, pada akhirnya dapat menghambat partisipasi penyandang disabilitas di masyarakat dan mengurangi kualitas hidup.

2.1.3 Pekerja Sosial dengan Penyandang disabilitas

Pekerjaan Sosial adalah suatu profesi yang dilakukan oleh seseorang

maupun kelompok, selanjutnya disebut dengan Pekerja sosial (Peksos). Pekerja sosial erat kaitanya dengan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial adalah segala aktivitas intervensi sosial guna meningkatkan keberfungsian manusia, sedangkan Pekerjaan Sosial sebagai sebuah profesi dikembangkan sebagai komponen praktis dari kesejahteraan sosial, yang menerapkan hasil-hasil kajian kesejahteraan sosial mengenai kehidupan sosial manusia. “Pekerja Sosial adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai praktik pekerjaan sosial serta telah mendapatkan sertifikat kompetensi” (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Pekerja Sosial (PERMENPAN), pasal (2) menyatakan bahwa pekerja sosial berkedudukan sebagai pelaksana teknik fungsional di bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial pada Instansi Pemerintah. Hal tersebut menegaskan bahwa pekerja sosial memiliki posisi dalam pemberdayaan penyandang disabilitas secara struktural dan sistematis.

2.1.3.1 Tujuan Pekerja Sosial

Pekerjaan sosial merupakan profesi yang berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang dan masyarakat melalui berbagai intervensi sosial. Terdapat tujuan pekerjaan sosial menurut NASW dalam Fahrudin (2014:66) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan-kemampuan orang untuk memecahkan masalah, mengatasi (*coping*), perkembangan, pekerjaan sosial bertujuan untuk

memberdayakan seseorang dengan memberikan keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dalam hidup.

2. Menghubungkan orang dengan sistem-sistem yang memberikan sumber-sumber dan memberikan kesempatan. Pekerjaan sosial berperan sebagai jembatan antara seseorang dan berbagai sumber daya yang tersedia, seperti layanan kesehatan, pendidikan, dan dukungan sosial.
3. Memperbaiki keefektifan dan bekerjanya secara manusia dari sistem-sistem yang menyediakan orang dengan sumber dan pelayanan-pelayanan. Pekerjaan sosial tidak hanya fokus pada seseorang, tetapi juga pada sistem yang mendukung. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas sistem layanan sosial, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
4. Mengembangkan dan memperbaiki kebijakan sosial. Pekerja sosial terlibat dalam advokasi untuk perubahan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pekerja sosial berusaha untuk memperbaiki kebijakan sosial yang ada agar lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, terutama kelompok yang rentan.
5. Meningkatkan kesejahteraan manusia dan mengurangi kemiskinan, penindasan, dan bentuk-bentuk ketidakadilan sosial lainnya, merupakan salah satu tujuan utama pekerjaan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang dan masyarakat dengan mengatasi masalah kemiskinan, diskriminasi, dan ketidakadilan sosial. Pekerja sosial berupaya menciptakan kondisi yang lebih adil dan setara bagi semua orang.

6. Mengusahakan kebijakan, pelayanan, sumber-sumber, melalui advokasi dan tindakan-tindakan sosial, politik yang meningkatkan keadilan sosial serta ekonomi. Pekerja sosial berperan aktif dalam advokasi untuk kebijakan yang mendukung keadilan sosial dan ekonomi. Pekerja sosial terlibat dalam tindakan sosial dan politik untuk memastikan bahwa suara masyarakat, terutama yang terpinggirkan, didengar dan diperhatikan.
7. Mengembangkan dan menggunakan penelitian, pengetahuan, keterampilan yang memajukan praktik pekerjaan sosial. Pekerja sosial berusaha untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya melalui penelitian dan pelatihan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan relevan.
8. Mengembangkan dan menerapkan praktik dalam konteks budaya yang bermacam-macam. Pekerja sosial berusaha untuk memahami dan menghormati perbedaan budaya dalam praktiknya, sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai masyarakat yang beragam.

Tujuan pekerja sosial menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019, antara lain:

1. Mencegah terjadinya disfungsi sosial individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat
2. Memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat
3. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam menghadapi masalah kesejahteraan sosial
4. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial dalam rangka mencapai kemandirian individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat; dan

5. Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan.

Tujuan-tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja sosial dapat berperan sebagai fasilitator, pendamping, edukator dan agen perubahan untuk memberdayakan, serta mendorong partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam kehidupan masyarakat.

3.1.3.2 Tugas-Tugas dan Fungsi Pekerja Sosial

Fungsi pekerja sosial menurut (Mayshinta, 2017) adalah memberikan dukungan kepada seseorang yang mengalami kesulitan, membuka akses terhadap sistem sumber yang dapat membantu, serta membekali seseorang dengan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidup dan menjalankan tugas-tugas kehidupan.

Standar operasional prosedur pekerja sosial dengan metode dan pendekatan yang dikembangkan untuk melakukan pertolongan Fajar & Darwis (2017) menjelaskan bahwa fungsi pekerjaan sosial antara lain:

1. Melakukan dorongan untuk perubahan sosial. Pekerja sosial berusaha untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah sosial yang ada, serta mempromosikan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
2. Menjadi problem solver pada hubungan kemanusiaan, pekerja sosial berfungsi sebagai pemecah masalah dalam konteks hubungan antar seseorang dan kelompok. Pekerja sosial membantu seseorang dan komunitas untuk

mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merumuskan solusi yang efektif.

3. Pemberdayaan dan pembebasan, pekerja sosial berusaha untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan sehingga seseorang dapat mengambil kendali atas hidupnya sendiri.
4. Pencapaian kesejahteraan, melalui berbagai program dan intervensi, pekerja sosial berupaya untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial

Pekerja sosial memiliki tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Adapun tugas-tugas pekerja sosial yang dikemukakan oleh Soetarso antara lain:

1. Pekerja sosial menentukan dan membuat hubungan dengan orang yang membutuhkan bantuan guna menyelesaikan tugas kehidupannya.
2. Pekerja sosial memberi pengertian, dorongan dan dukungan kepada orang yang mengalami masalah.
3. Pekerja sosial memberikan kesempatan kepada orang untuk mengutarakan masalah yang dialaminya.
4. Pekerja sosial dapat membantu untuk memilih macam-macam cara untuk mengatasi masalah.
5. Pekerja sosial dapat mengonfrontasikan orang dengan realitas yang di hadapi.
6. Pekerja sosial dapat mengajarkan keterampilan untuk mewujudkan gagasan dan aspirasinya.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa tugas pokok dari pekerja sosial adalah menciptakan relasi dengan orang termasuk penyandang disabilitas

yang membutuhkan pelayanan terkait masalah yang dihadapi. Pekerja sosial memberikan layanan konsultasi, konseling dan terapi, menawarkan metode apa yang akan digunakan untuk pemecahan masalah, menghadapkan mengenai realitas yang sedang dihadapannya dan mengajarkan keterampilan untuk semangat hidup dan memunculkan ide keinginannya.

3.2.3.3 Metode *Group Work*

Metode *group work* menurut Paul Charles Garvin (2006) adalah metode pekerjaan sosial yang memberikan pelayanan kepada seseorang melalui kelompok, sehingga dapat mencapai tujuan bersama melalui pengalaman dan proses kelompok yang terstruktur. Adapun tipe kelompok *group work* menurut Paul Charles Garvin (2006), antara lain:

1. Kelompok Percakapan Sosial (*Social Conversation Groups*)

Kelompok ini bertujuan untuk menguji dan menentukan seberapa dalam hubungan dapat dikembangkan diantara orang-orang yang belum saling mengenal satu sama lain.

2. Kelompok Rekreasi (*Recreation Groups*)

Merupakan kelompok yang memberikan kegiatan untuk hiburan dan kesenangan.

3. Kelompok Rekreasi Keterampilan (*Recreation Skill Groups*)

Kelompok ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kesenangan pada waktu yang bersamaan. Contoh: olahraga renang, bola basket, latihan kesenian.

4. Kelompok Pendidikan (*Educational Groups*)

Merupakan kelompok untuk memperoleh pengetahuan dan mempelajari keterampilan yang lebih kompleks. Kelompok ini memerlukan pelatih atau instruktur yang profesional dan ahli dalam bidang tertentu.

5. Kelompok Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan (*Problem Solving Decision Making*)

Kelompok ini pihak pemberi dan pihak penerima layanan sosial bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

6. Kelompok Bantu Diri (*Self Help Group*)

Pendapat Katz dan Bender menyatakan bahwa kelompok bantu diri merupakan kelompok kecil yang disusun untuk saling membantu (*mutual aid*) dan untuk mencapai tujuan khusus yang bersifat sukarela.

7. Kelompok Sosialisasi (*Socialization Group*)

Kelompok ini bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku anggota kelompok agar sesuai dengan norma sosial.

8. Kelompok Penyembuhan (*Therapeutic Groups*)

Kelompok ini terdiri dari orang-orang yang memiliki masalah emosional.

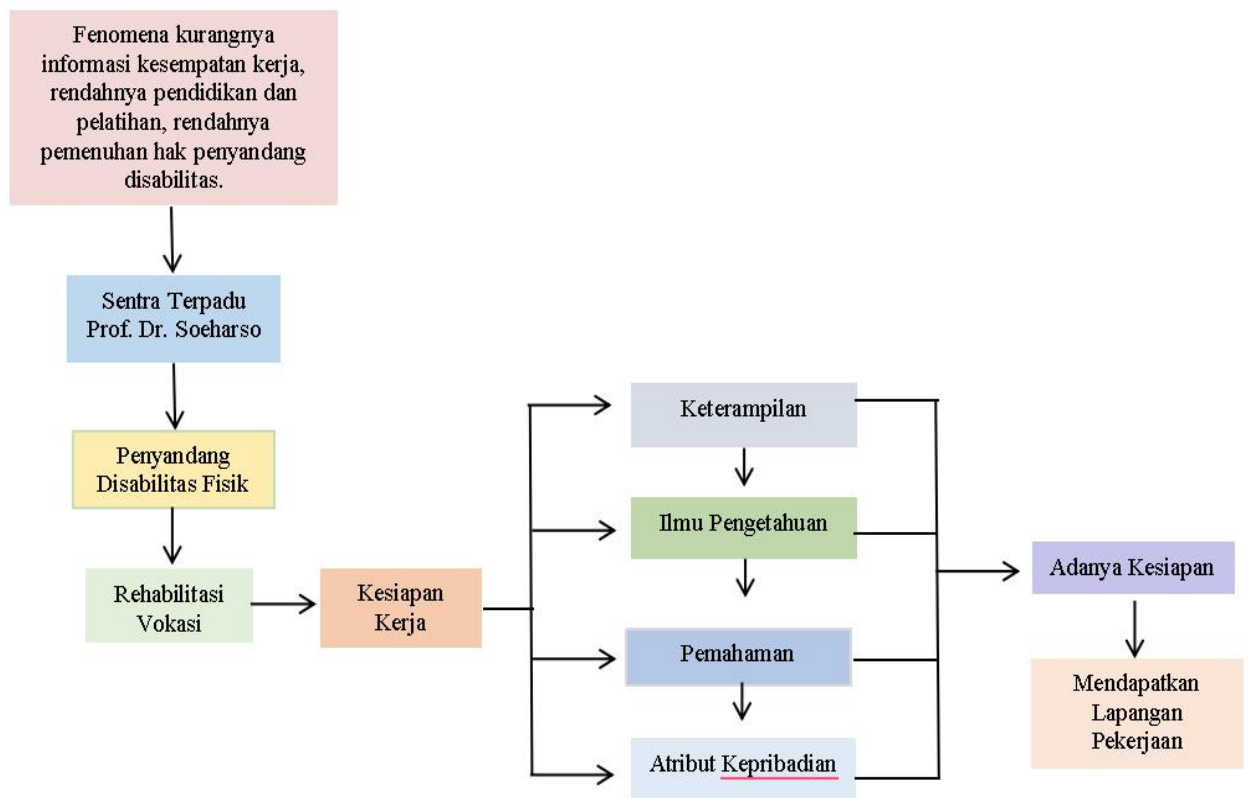
Misalnya orang yang memiliki kepribadian ganda, kelainan jiwa, histeris.

9. Kelompok Melatih Kepekaan (*Sensitivity Groups*)

Tujuan dari kelompok ini untuk meningkatkan kesadaran akan interaksi sehingga dapat memperbaiki hubungan interpersonal.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, selanjutnya dituangkan kedalam skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 kerangka pikir di atas menjelaskan bahwa terdapat fenomena yang mempengaruhi partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja, antara lain: kurangnya informasi mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, rendahnya pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas, rendahnya pemenuhan hak penyandang disabilitas. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.

Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso merupakan salah satu sentra Kementerian Sosial Republik Indonesia yang memiliki peran penting dalam

memberikan layanan rehabilitasi sosial. Khususnya melalui program pelatihan vokasi bagi penyandang disabilitas fisik. Program ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan kerja.

Penyandang disabilitas fisik yang tinggal di Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso memiliki kesempatan untuk mengikuti program rehabilitasi vokasi. Program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas fisik. Rehabilitasi vokasi yang diberikan di sentra ini tidak hanya bertujuan untuk mempersiapkan penyandang disabilitas fisik dalam memasuki dunia kerja, tetapi juga untuk membangun kepercayaan diri dan kemandirian penyandang disabilitas fisik.

Rehabilitasi vokasi adalah suatu proses yang bertujuan untuk membantu seseorang terutama penyandang disabilitas fisik, dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan di dunia kerja. Proses ini mencakup serangkaian kegiatan yang terstruktur. Kegiatan tersebut dimulai dari penilaian awal terhadap keterampilan dan potensi hingga pelatihan praktis yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Kesiapan kerja diperlukan bagi penyandang disabilitas fisik untuk berpartisipasi secara aktif dan produktif saat memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja mencakup beberapa aspek meliputi: keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminati, ilmu pengetahuan yang mendukung pemahaman tentang keahliannya, pemahaman mengenai etika dan dinamika lingkungan kerja, dan atribut kepribadian seperti etika kerja, komunikasi, kerjasama dan kemampuan

beradaptasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan peluang penyandang disabilitas fisik untuk sukses di tempat kerja.

Keterampilan (*Skill*), merupakan aspek penting yang dapat dikembangkan oleh penyandang disabilitas fisik saat mengikuti pelatihan vokasi. Penyandang disabilitas fisik dapat belajar, dan mengasah kemampuan sesuai dengan pelatihan vokasi yang diikuti. Pelatihan vokasi juga membekali penyandang disabilitas fisik dengan kemampuan *problem-solving*, kerja tim, dan komunikasi efektif, yang dibutuhkan saat memasuki di dunia kerja.

Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan yang diperoleh penyandang disabilitas fisik selama mengikuti pelatihan vokasi dapat memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang dihadapi ketika memasuki dunia kerja. Pengetahuan ini tidak hanya mencakup keahlian yang dimiliki, tetapi juga mengenai prosedur kerja, standar keselamatan, serta etika yang dilakukan ketika bekerja.

Pemahaman (*Understanding*), dengan pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan yang dipelajari selama mengikuti pelatihan vokasi, penyandang disabilitas fisik dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang didapat untuk menjadi bekal di dunia kerja. Pemahaman yang di miliki dapat membantu penyandang disabilitas fisik untuk mengatasi tantangan yang muncul, serta membuat keputusan yang lebih baik, dengan pemahaman yang mendalam tidak hanya memperkuat kemampuan penyandang disabilitas fisik, tetapi juga meningkatkan peluang penyandang disabilitas fisik untuk sukses dan berkembang di dalam karir sesuai dengan minat.

Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*), dalam hal ini etika kerja, tanggung jawab, usaha, komunikasi, kerjasama, sangat penting bagi penyandang disabilitas fisik untuk menghadapi dunia kerja mencakup karakteristik yang mendorong seseorang untuk memunculkan potensi dalam diri. Etika kerja yang kuat menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap tugas yang diemban, tanggung jawab membantu penyandang disabilitas fisik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Usaha yang konsisten menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan, kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan penyandang disabilitas fisik untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Kerjasama yang baik dalam tim sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Perkembangan keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian yang telah dicapai selama proses pelatihan vokasi. Adanya kesiapan kerja yang diperoleh penyandang disabilitas fisik. Kesiapan kerja yang dimiliki penyandang disabilitas fisik dapat menjadi bekal di dunia kerja. Penyandang disabilitas fisik yang telah memperoleh pelatihan vokasi di Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso Surakarta dengan bekal keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian yang telah dipelajari, memiliki kesiapan kerja yang lebih baik untuk memasuki dunia kerja. Penyandang disabilitas fisik dapat mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensi yang dimiliki. Diharapkan penyandang disabilitas fisik dapat mencapai kemandirian dan meningkatkan kualitas hidup.