

DINAMIKA PENYESUAIAN DIRI PENYANDANG DISABILITAS DI TEMPAT MAGANG KERJA (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta)

Ani Nur Sayyidah

Abstract

Starting a new life in an unknown environment often requires adjustment. For individuals with disabilities, the process of adjustment is much more challenging due to factors such as physical or social inaccessibility. This research seeks a comprehensive understanding of the apprentice program for young persons with disabilities in the Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas, Yogyakarta (Integrated Rehabilitation Center for Person With Disabilities Yogyakarta, henceforth called BRTPD). This research is particularly interested in the dynamic of the adjustment process of the participants during the program. The apprenticeship is comprised of a 25 day rehabilitation program in which the participants undergo a series of adjustments both physically and socially. In this short period of time they spend intense periods of time with new friends while they learn and follow the regulations and expectations of the program.

This is a qualitative research project which involves three participants; one with visual impairment, one with hearing impairment, and one participant with a physical impairment. Data collection is done through in depth interviews, observation and documentation. Triangulation of sources and methods are used to establish the validity and reliability of the data.

Key Words: *Adjustment, Persons with Disabilities, Apprenticeship.*

Abstract

Penyandang disabilitas ketika memasuki dunia kerja akan dihadapkan kepada persoalan penyesuaian diri, dimana sebelumnya mereka berada di BRTPD dengan orang yang sama, tiba-tiba mereka dihadapkan kepada situasi yang berbeda di tengah orang-orang non penyandang disabilitas dan praktik magang kerja yang hanya berlangsung selama 25 hari. Jangka waktu yang diberikan tersebut sangatlah singkat bagi klien penyandang disabilitas untuk melakukan adaptasi, baik adaptasi tempat, lingkungan sosial, dan norma di lingkungan magang kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran proses magang bagi klien penyandang disabilitas yang diselenggarakan oleh BRTPD dan juga dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja selama mengikuti kegiatan magang kerja.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan 3 orang subjek penelitian. terdiri atas 1 subjek penyandang disabilitas rungu wicara, 1 subjek penyandang disabilitas netra dan penyandang disabilitas 1 subjek daksa. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Teknis analisis data menggunakan model interaktif Milles dan Huberman yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengujian keabsahan hasil penelitian menggunakan teknik triangulasi kejujuran peneliti, triangulasi teori dan triangulasi metode yakni dengan cara membandingkan hasil wawancara penyandang disabilitas dengan pemilik tempat magang kerja dan hasil observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan proses pelaksanaan magang kerja selama 25 hari dengan tahapan pelaksanaan bimbingan vokasional, orientasi dan konsultasi, penempatan klien di tempat magang kerja, pelaksanaan bimbingan kerja, penarikan klien dari tempat magang, evaluasi dan monitoring. Penyandang disabilitas rungu wicara ditempatkan di perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat-alat rumah tangga, penyandang disabilitas netra ditempatkan di panti pijat dan penyandang disabilitas daksa ditempatkan di perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan sablon. Dinamika penyesuaian diri dari ketiga informan tersebut yang memiliki penyesuaian yang lebih sehat yaitu penyandang disabilitas rungu wicara karena mampu memenuhi 3 dari 4 aspek dalam penyesuaian diri yang sehat. Aspek yang terpenuhi yaitu aspek kematangan sosial, aspek kematangan intelektual, aspek kematangan tanggung

jawab personal dan aspek yang kurang dapat terpenuhi yaitu aspek kematangan emosional. Penyandang disabilitas netramampu memenuhi 2 aspek penyesuaian diri dan 2 aspek kurang dapat terpenuhi. Aspek yang terpenuhi yaitu aspek kematangan sosial dan aspek kematangan tanggung jawab personal, aspek yang kurang dapat terpenuhi yaitu aspek kematangan emosional dan intelektual. Sedangkan penyandang disabilitas daksa terdapat tiga aspek yang kurang dapat terpenuhi yaitu aspek kematangan emosional, sosial dan tanggung jawab personal, hanya 1 aspek yang terpenuhi yaitu aspek kematangan intelektual.

Kata kunci: *Penyesuaian Diri, Penyandang Disabilitas, Magang Kerja.*

A. Pendahuluan

Wacana mengenai usaha pelayanan kesejahteraan sosial terhadap penyandang cacat menjadi fenomena yang menarik hingga saat ini. Mulai dari penggunaan istilah penyandang cacat yang dipandang bersifat diskriminatif hingga kepada persoalan sistem rehabilitasi dan perlindungan sosial sebagai usaha memberdayakan penyandang cacat sehingga dapat menjalankan peranan dan fungsi sosialnya. Perjalanan penggunaan istilah penyandang cacat di Indonesia merupakan hasil dari debat yang panjang, dimulai dari istilah penyandang cacat yang termuat dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 pasal 1 ayat 1 tentang Penyandang Cacat, bahwa penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental. Penggunaan istilah penyandang cacat dirasakan diskriminatif yang memunculkan perdebatan yang panjang sehingga melalui Undang-Undang No.19 Tahun 2011 istilah penyandang cacat diganti menjadi penyandang disabilitas yang berasal dari istilah *people with disabilities* atau *disabled person*.

Berdasarkan hasil pendataan/survey jumlah penyandang cacat pada 9 provinsi sebanyak 299.203 jiwa dan 10,5% (31.327 jiwa) merupakan penyandang cacat berat yang mengalami hambatan dalam kegiatan sehari-hari (*activity daily living/ADL*). Sekitar 67,33% penyandang cacat dewasa tidak mempunyai keterampilan dan pekerjaan. Jenis keterampilan utama penyandang cacat adalah pijat, pertukangan, petani, buruh dan jasa. Jumlah penyandang cacat laki-laki lebih banyak dari perempuan sebesar 57,96%. Jumlah penyandang cacat tertinggi ada di Provinsi Jawa Barat (50,90%)

dan terendah ada di Provinsi Gorontalo (1,65%). Dari kelompok umur, usia 18-60 tahun menempati posisi tertinggi. Kecacatan yang paling banyak dialami adalah cacat kaki (21,86%), mental retardasi (15,41%) dan bicara (13,08%). Dan jumlah penyandang disabilitas di Yogyakarta berjumlah 40.050 (Nawir, 2009). Angka pada data tersebut termasuk menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dewasa tidak memiliki keterampilan dan pekerjaan tentu saja akan menjadi masalah sosial yang serius. Apalagi bahwa penyandang cacat laki-laki lebih banyak daripada penyandang cacat perempuan dan pada umumnya pada masa usia produktif untuk bekerja dan berkarya. Padahal laki-laki merupakan tulang punggung ekonomi keluarga. Tidak adanya pekerjaan dan keterampilan tersebut menimbulkan masalah kesejahteraan sosial dan meningkatkan angka kemiskinan.

Permasalahan penyandang disabilitas merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya kecacatan tentu saja menimbulkan masalah mobilitas karena adanya keterbatasan pada fungsi organ tubuh yang tidak sempurna. Ketidaksempurnaan itu dapat menghambat penyandang disabilitas dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Keadaan seperti itu dapat menimbulkan keadaan rawan psikologis yang ditandai sikap emosional yang labil dari orang non disabilitas termasuk kepercayaan diri, penerimaan diri dan penyesuaian diri. Penyandang disabilitas seperti ini memerlukan pertolongan pemberdayaan melalui proses pelayanan kesejahteraan sosial secara sistematis melewati proses terapi dan rehabilitasi berupa bimbingan sosial, mental, spiritual dan keterampilan latihan kerja melalui sistem dalam panti dan sistem di luar panti.

Proses pemberdayaan terhadap penyandang disabilitas pada hakikatnya merupakan proses dari serangkaian upaya mengembangkan potensi melalui usaha rehabilitasi, jaminan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial (UU No 4 Tahun 1997). Proses pemberdayaan tersebut selain memberikan usaha bimbingan sosial dan ketrampilan serta bimbingan mental maka aspek psikologis hendaknya menjadi perhatian khusus sebab secara psikologis menjadi cacat dengan perubahan fisik yang terjadi selain menimbulkan trauma psikologis juga menimbulkan persoalan sosial bagi mereka. Penyandang disabilitas memperlihatkan gejala emosi terhadap kecacatan yang di alami, dimana dapat menimbulkan kondisi yang membuat para korban yang menjadi disabilitas

mengalami dinamika emosi yang labil karena mengalami kecacatan fisik (Rostiana, 2003). Selain dinamika emosi yang labil tersebut permasalahan penyesuaian diri penyandang disabilitas dalam mengikuti kegiatan rehabilitasi menunjukkan ketidakmampuan menerima dan menyesuaikan diri karena berbagai perbedaan latar belakang usia, adat istiadat, budaya, bahasa, pendidikan dan agama menyebabkan penyandang disabilitas kesulitan beradaptasi dan berinteraksi dengan teman dan lingkungan baru, sehingga penyandang disabilitas tersebut menarik diri dari kelompok atau bahkan memaksakan kehendaknya kepada orang lain untuk memahami dan menerima dirinya (Suharso, 2012).

Usaha rehabilitasi sosial bagi penyandang disabilitas tersebut diselenggarakan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Sosial dan Pemerintah Daerah serta lembaga kesejahteraan sosial yang dikelola oleh masyarakat. Berdasarkan Peraturan Gubernur DIY No. 44 Tahun 2008 tentang rincian tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang sosial, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Dinas Sosial menyelenggarakan pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan sosial. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pelayanan dan pengelolaan rehabilitasi tersebut, secara teknis pelayanan dalam Panti diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas. Unit Pelaksana Teknis Dinas Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yang menyelenggarakan rehabilitasi sosial bagi penyandang disabilitas adalah Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BRTPD) yang berlokasi di Dusun Piring, Desa Srihardono, Kecamatan Pundong, Kabupaten Bantul.

Dalam melaksanakan proses rehabilitasi sosial terhadap klien penyandang disabilitas tersebut, BRTPD Daerah Istimewa Yogyakarta menyelenggarakan bimbingan keterampilan untuk mempersiapkan klien penyandang disabilitas mendapatkan kemampuan menjalankan peranan dan fungsi sosialnya. Program bimbingan keterampilan tersebut pada dasarnya selain membekali keterampilan kerja juga untuk meningkatkan harkat hidupnya. Oleh karena itu, bimbingan latihan kerja selain diselenggarakan di dalam Balai, maka selama 25 hari terakhir klien penyandang disabilitas akan dimagangkan di tempat kerja sehingga keterampilan yang sudah diajarkan akan dapat diimplementasikan serta ditingkatkan dari segi kualitas di tempat magang kerja.

Memasuki dunia kerja klien penyandang disabilitas akan dihadapkan kepada persoalan penyesuaian diri, dimana sebelumnya mereka berada di Balai Rehabilitasi dengan orang yang sama tiba-tiba mereka dihadapkan kepada situasi yang berbeda di tengah orang-orang non disabilitas. Keadaan tersebut mendorong penyandang disabilitas melakukan proses penyesuaian diri agar kebutuhan mereka mendapatkan keterampilan kerja sebanding dengan penerimaan sosial di tempat kerja yang memungkinkan mereka mendapatkan hasil kerja yang diharapkan. Proses penyesuaian diri di tempat kerja tersebut pada dasarnya dapat dilihat sebagai proses individu dalam merespon sesuatu baik yang bersifat perilaku maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, keadaan putus asa dan konflik, dan memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dengan tuntutan masyarakat (Schneiders, 1964). Lebih jauh Schneiders mengemukakan bahwa penyesuaian diri sebagai adaptasi, penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas, dan penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan.

Dalam dinamika penyesuaian diri seseorang akan menjalankan fungsi koping bilamana menghadapi situasi sosial yang dirasakan dilematis karena terjadinya konflik antara yang diharapkan dirinya dengan keadaan yang sebenarnya berbeda. Keadaan tersebut menimbulkan ketegangan emosional dan rasa putus asa. Agar seseorang dapat menyeimbangkan antara apa yang diharapkan dengan tuntutan masyarakat yang sebenarnya, maka dia menjalankan strategi koping.

Di tempat kerja dengan tuntutan pekerjaan dan kondisi sosial lingkungan kerja mendorong penyandang disabilitas melakukan penyesuaian diri dengan menjalankan strategi koping agar dapat diterima dalam lingkungan pekerjaan. Pada umumnya seseorang akan menyelesaikan suatu masalah dengan cara menghadapi sumber masalah atau pihak yang bermasalah dengan dirinya untuk mengadakan negosiasi menyelesaikan masalah disebut dengan strategi koping berfokus masalah. Sedangkan bila penyandang disabilitas di tempat magang kerja menyelesaikan masalah dengan cara bersikap pasrah dan tidak menghadapi masalah secara langsung, maka akan menggunakan strategi koping berfokus emosi.

Masalah ini menjadi menarik untuk dikaji, karena ketika memasuki dunia kerja klien penyandang disabilitas akan dihadapkan

kepada persoalan penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru, khususnya terkait dengan interaksi antara penyandang disabilitas dengan non disabilitas. Persoalan penyesuaian diri merupakan masalah yang sering dihadapi oleh penyandang disabilitas, terlebih dalam konteks lingkungan dunia kerja.

B. Tinjauan Pustaka

1. Penyesuaian Diri

a. Pengertian Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri selalu dikaitkan dengan indikasi kesehatan mental seseorang sedangkan ketidakmampuan menyesuaikan diri dipandang sebagai abnormalitas (Schneiders, 1964). Proses penyesuaian diri pada diri individu berlangsung terus menerus sepanjang hayat seiring dengan individu mengalami tekanan dan rintangan. Dapat dikatakan kepribadian yang sehat ialah individu yang mampu menyesuaikan diri secara baik dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan sekitar individu itu.

Schneiders berpendapat bahwa penyesuaian diri dapat ditinjau dari tiga sudut pandang, yaitu: penyesuaian diri sebagai adaptasi (*adaptation*) pada umumnya lebih mengarah pada penyesuaian diri dalam arti fisik, fisiologis, atau biologis; penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (*conformity*) adalah usaha individu menyesuaikan diri dengan norma di lingkungan sosialnya dimana individu tersebut tinggal; dan penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (*mastery*) adalah kemampuan untuk menguasai lingkungan sosialnya dengan cara merencanakan dan mengorganisasikan respons dalam cara-cara tertentu sehingga konflik-konflik, kesulitan, dan frustrasi dapat dikurangi (Schneiders, 1964).

b. Aspek Penyesuaian Diri.

Mengenai aspek penyesuaian diri sebagaimana yang diutarakan oleh Desmita mengutip pendapat Fromm dan Gilmore bahwa penyesuaian diri yang sehat adalah apabila individu memiliki empat aspek berikut ini: (a) Kematangan emosional yaitu individu dikatakan dapat menyesuaikan diri manakala memiliki kehidupan emosional yang mantap, dapat menyatakan emosinya dengan asertif serta sikap positif dalam menyatakan ekspresi diri; (b) Kematangan sosial yaitu kemampuan individu melibatkan dirinya dalam komunitas

sosial dimana dia berada, kesediaan dalam bekerja sama, dan sikap toleransi; (c) Kematangan intelektual yaitu individu dikatakan memiliki kematangan intelektual akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya karena individu tersebut memiliki wawasan konsep diri, penerimaan diri dan kepercayaan diri yang memungkinkan individu tersebut dapat melakukan komunikasi interpersonal dalam lingkungan sosialnya; (d) Tanggung jawab personal manakala individu itu dapat menyusun rencana kerja dalam kehidupannya, dan menyelesaikannya dengan baik (Desmita, 2009).

c. Dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas

Dinamika penyesuaian diri secara psikologis dalam ranah tindakan praktis ke arah penyesuaian diri memerlukan strategi koping untuk mencapai keadaan yang diinginkan dan membebaskan individu dari keadaan stres karena usaha mencapai kondisi adaptasi, konformitas dan *mastery* atas situasi sosial di sekitar individu berada. Individu bilamana menghadapi masalah dengan penyesuaian diri akan menggunakan strategi koping untuk menghindarkan diri dari terjadinya tekanan psikologis. Bilamana penyesuaian diri tidak tercapai akan mengakibatkan masalah psikologis dalam sisi afeksi, suasana hati menjadi *moody*, perasaan tidak bermakna, menarik diri dari situasi sosial, cenderung menyalahkan diri dan lingkungan sosial. Keadaan itu akan menimbulkan keadaan stres. Dinamika penyesuaian diri yang seperti itu akan mendorong individu menerapkan strategi koping dan dalam mekanismenya akan berfokus kepada emosi dan masalah.

Payne mengutip pendapat Lazarus dan Folkman mendefinisikan strategi koping sebagai suatu proses dalam rangka mengubah ranah kognisi untuk mengatur dan mengendalikan tuntutan dan tekanan luar maupun dalam yang melampaui ketahanan dan kemampuan individu yang bersangkutan (Payne, 2001).

Penyesuaian diri di tempat kerja akan menerapkan koping berfokus masalah, misalnya individu akan menyelesaikan masalah penyesuaian diri dengan cara menyusun strategi perencanaan, mencari pendukung tambahan dengan mencari informasi yang berkaitan dengan pemecahan masalah, berorientasi pada tugas penyelesaian masalah, dan konfrontatif terhadap masalah. Sedangkan bila menggunakan koping

berfokus pada emosi maka individu akan melakukan mekanisme pendekatan emosional yang mendukung penyelesaian masalah, penyandaran terhadap kepercayaan atau agama, memaknai masalah dengan positif, penerimaan dan mencari dukungan sosial, menghindari untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Koping ini bersifat internal dan berkecenderungan melakukan usaha-usaha mengendalikan emosi dengan menggunakan mekanisme yang menghindari konfrontasi dengan sumber stres (Payne, 2009). Individu di dalam mengatasi masalah penyesuaian diri di tempat kerja akan menggunakan kedua bentuk strategi koping tersebut sebagai bagian dari dinamika penyesuaian diri.

2. Penyandang Disabilitas

Istilah penyandang disabilitas menggantikan istilah penyandang cacat diberlakukan di Indonesia sesudah Indonesia meratifikasi *Convention on the Right of Persons with Disabilities* (CRPD) pada 30 Maret 2007. Bahkan sebagai bentuk komitmen kuat terhadap CRPD tersebut dikeluarkanlah Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Istilah disabilitas merupakan adaptasi dari kata bahasa Inggris "*disability*" yang menurut Badan Kesehatan Dunia memiliki tiga aspek yaitu, *impairment* adalah kehilangan struktur, fungsi psikologis, fisiologis atau anatomis (www.disabled-world.com). Sedangkan "*disability*" diartikan sebagai suatu keterbatasan atau kehilangan kemampuan sebagai akibat dari *impairment* untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara atau dalam batas-batas yang dipandang normal bagi seorang manusia (www.un.org). *Handicap* adalah suatu kerugian bagi seorang individu sebagai akibat adanya *impairment* dan *disability* (www.disabled-world.com).

Apabila dikaitkan dengan paradigma mengenai penyandang disabilitas terdapat dua macam paradigma atau pendekatan disabilitas yaitu Pertama, Paradigma lama: *individual-medical model* yang menyatakan bahwa disabilitas bersumber dari individu penyandang disabilitas (di sinilah istilah *individual model* muncul). Disabilitas kerap dipandang sebagai sebuah hukuman dari Tuhan akibat kesalahan yang diakibatkan individu atau orang tuanya. Disabilitas dikonotasikan dengan kekurangan atau keterbatasan fisik-mental yang dimiliki individu (*impairment*). Perspektif ini mendorong lahirnya praktik pengucilan, diskriminasi dan marjinalisasi difabel dari masyarakat luas. Pendekatan medis dan

intervensi dari profesional disabilitas dipandang sebagai problem medis sebagai akibat dari kekurangan atau kerusakan fisik/mental (*impairment*) yang dimiliki individu. Individu difabel adalah obyek yang harus “disembuhkan” dari kekurangan atau kerusakan fisik ataupun mental. Kedua, Paradigma baru: *Social political model* menyatakan bahwa individu menjadi difabel bukan karena kekurangan fisik dan mentalnya (*impairment*), melainkan karena sistem yang terbangun tidak mampu mengakomodir kebutuhan difabel. Disinilah *social model* mengubah persepsi kita tentang sebab disabilitas (*line of causation*). Dalam *individual model* disabilitas diletakkan dengan kekurangan fisik/mental yang dimiliki individu, sementara dalam *social model* disabilitas dipandang sebagai akibat dari hambatan sosial dan relasi kuasa (Ro'fah dkk., 2010).

3. Magang Kerja

Mengenai magang kerja sendiri Pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21-30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 22/PerMen/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri mengartikan magang sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “magang” diartikan sebagai calon pegawai yang belum diangkat secara tetap serta belum menerima gaji atau upah karena dianggap masih dalam taraf belajar. Jadi definisi magang kerja adalah bagian dari sistem pelatihan kerja dari suatu badan/instansi/lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja secara terpadu dengan cara menempatkan mereka yang sedang belajar di tempat magang kerja agar mereka dapat mengintegrasikan pengetahuan yang sudah diperolehnya untuk diimplementasikan di tempat kerja di bawah bimbingan supervisi tenaga ahli dalam proses produksi barang atau jasa.

a. Komponen-komponen dalam Bimbingan Magang Kerja

Bimbingan magang kerja pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja untuk menempatkan warga binaan ke dalam situasi nyata dunia kerja agar mereka

mendapatkan pengalaman langsung berhadapan dengan situasi kerja dengan segala dinamikanya. Pengalaman dalam situasi nyata yang diperlukan oleh warga binaan akan memungkinkan warga binaan mengimplementasikan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sudah diperolehnya di dalam proses pembelajaran. Pemerintah melalui UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 11 menyatakan:

“Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”

Dengan melihat pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dalam proses magang kerja memiliki komponen-komponen utama: (1) bagian dari program bimbingan keterampilan kerja; (2) warga binaan yang belajar di tempatkan pada situasi nyata di lembaga kerja; (3) adanya supervisor yang berpengalaman; (4) adanya praktik kerja untuk mengimplementasikan ketrampilan yang sudah dipelajari sehingga dapat menguasai ketrampilan tersebut secara lebih baik/sempurna; (5) adanya proses produksi barang atau jasa.

b. Aspek-aspek dalam Bimbingan Magang Kerja

Dalam komponen-komponen bimbingan magang kerja di atas, diketahui bahwa bimbingan magang kerja merupakan bagian dari bimbingan ketrampilan kerja. Dalam bimbingan ketrampilan kerja warga binaan akan mempelajari tiga aspek berikut, yakni aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam bekerja dan ketiga aspek itu disebut sebagai kompetensi kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada BAB I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 9 dinyatakan mengenai hal tersebut:

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan

kualifikasi jabatan atau pekerjaan”

Dan pada ayat ke 10 disebutkan kompetensi dasar dalam magang kerja sebagai berikut:

“Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Dapat disimpulkan bahwa magang kerja adalah proses seseorang yang sudah mengikuti bimbingan latihan kerja untuk mendapatkan tingkat kompetensi kerja yang diharapkan, baik dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja.

C. Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas Di Tempat Magang Kerja

1. Program magang kerja yang diselenggarakan oleh BRTPD DIY

Kegiatan magang kerja BRTPD ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan peserta didik mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang sudah didapatkan melalui bimbingan vokasional untuk diimplementasikan di tempat magang kerja di bawah bimbingan supervisi ahli yang merangkap sebagai pemilik usaha. Kegiatan magang kerja oleh BRTPD dilakukan melalui kerjasama antara pemilik perusahaan dengan BRTPD dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU). Kegiatan magang kerja ini diperuntukkan bagi penyandang disabilitas di BRTPD yang dianggap sudah mampu dalam melakukan kerja nyata. Penyandang disabilitas BRTPD akan ditempatkan di perusahaan-perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dipelajarinya selama berada di BRTPD. Penyandang disabilitas yang mengikuti magang kerja akan terikat dengan kontrak dan peraturan yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak.

Kegiatan pelaksanaan klien magang kerja melalui serangkaian proses pelayanan di BRTPD. Adapun proses pelayanan BRTPD adalah sebagai berikut: (1) pendekatan awal meliputi orientasi dan konsultasi, identifikasi, motivasi dan seleksi; (2) penerimaan meliputi kegiatan registrasi, asessment, penempatan dalam program; (3) bimbingan rehabilitasi meliputi rehabilitasi sosial dan

rehabilitasi medis bimbingan keterampilan; (4) resosialisasi meliputi praktik kerja lapangan atau magang kerja dan bantuan sosial; (5) pembinaan lanjut; (6) terminasi merupakan tahap terakhir dengan melakukan pemutusan hubungan pelayanan kegiatan.

Dari tahapan-tahapan tersebut, proses magang kerja yang diawali dengan bimbingan vokasional sebagai langkah awal klien dalam kerja nyata dilanjutkan dengan tahapan resosialisasi. Adapun tahapan proses magang kerja adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan bimbingan vokasional

Dalam implementasi di BRTPD bimbingan vokasional bagi penyandang disabilitas netra dilaksanakan minimal 2 tahun dan maksimal 3 tahun, untuk penyandang daksa dan rungu wicara bimbingan vokasional dilaksanakan selama 1 tahun dan maksimal ditambah 6 bulan. Bimbingan vokasional dilaksanakan setiap hari, kecuali hari libur. Proses untuk dapat mengikuti bimbingan vokasional melalui kegiatan assesmen *biopsiko sosial* dan vokasional. *Bio* berarti asesmen dari aspek fisik yang meliputi identitas klien, kondisi fisik, penyakit yang pernah diderita; *psiko* yang berarti aspek kondisi mental klien; *sosial* yang berarti asesmen dari hubungan dengan orang lain. Bimbingan vokasional juga mempertimbangkan asesmen minat dan bakat dengan cara melihat kemampuan yang dimiliki klien dan kondisi fisiknya. Kemudian dilakukan rapat penempatan klien dalam kegiatan vokasional sesuai rapat hasil evaluasi. 1) Program dan materi bimbingan. Di BRTPD terdapat beberapa program yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas yaitu: (a) Bimbingan keterampilan yang meliputi keterampilan *massage (sport, sixte, shiatshu)*, desain grafis, komputer, elektronika, kerajinan perak, kerajinan kulit, menjahit dan bordir; (b) Program pendukung meliputi kegiatan kesenian/ musik, kerajinan tangan. 2) Jadwal kegiatan:

Tabel 1 Jadwal Kegiatan di BRTPD

Waktu	Kegiatan
08.00 - 09.30	Bimbingan sosial
09.30 - 12.30	Bimbingan keterampilan
12.30 - 15.00	Istirahat
15.15 - 16.00	Bimbingan mental dan sosial

b. Orientasi dan konsultasi

Kegiatan orientasi dan konsultasi dilaksanakan dengan cara pekerja sosial atau petugas yang ditunjuk mengadakan peninjauan dan pendekatan melalui negosiasi dengan pihak lembaga usaha kerja yang diharapkan dapat menjadi lokasi praktik belajar kerja/magang kerja. Dalam orientasi itu petugas akan melihat sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas yang ada ditempat calon tempat magang kerja. Kegiatan orientasi dan konsultasi ini merupakan tahapan pra-persiapan magang kerja dengan inti kegiatan negosiasi dan kerjasama yang dituangkan dalam bentuk kerjasama tertulis. Hal yang diperhatikan selain aksesibilitas bagi penyandang disabilitas adalah sejauh mana juga memperhatikan kepedulian pemilik tempat kerja itu terhadap penyandang disabilitas.

c. Penempatan klien di tempat magang kerja

Penempatan klien di tempat magang kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja sosial dan pendamping mewakili BRTPD melakukan serah terima klien peserta magang kerja kepada pemilik perusahaan yang telah ditunjuk sebagai hasil dari proses orientasi dan konsultasi. Berdasarkan orientasi dan konsultasi perusahaan yang telah ditunjuk berjumlah 21 perusahaan untuk penyandang disabilitas daksa dan ruwi, 6 panti pijat untuk penyandang disabilitas netra. Berikut profil singkat perusahaan yang dijadikan tempat magang penyandang disabilitas BRTPD tahun 2013.¹

d. Pelaksanaan klien magang kerja

Pelaksanaan magang kerja adalah kegiatan yang diperuntukkan bagi klien penyandang disabilitas BRTPD Yogyakarta selama 25 hari kerja, di mana klien belajar dalam situasi kerja yang nyata. Dalam dinamikanya klien mendapatkan mentoring dari pemilik perusahaan secara langsung. Dalam magang kerja tersebut klien mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemilik perusahaan secara bertahap. Pada minggu pertama klien diberikan waktu untuk orientasi dan observasi proses bekerja di tempat magang tersebut.

e. Penarikan klien dari tempat magang kerja

Penarikan klien adalah kegiatan untuk menterminasi klien

¹ Wawancara dengan Bapak Andri salah satu pendamping dan Bapak Diki salah satu pekerja sosial di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas pada tanggal 08 Mei 2014, Yogyakarta.

dari tempat magang kerja. Prosesnya adalah pihak BRTPD mengirimkan petugasnya menemui pemilik perusahaan untuk menyelesaikan segala urusan administrasi berkaitan dengan penarikan klien. Dalam penarikan klien petugas akan mendiskusikan proses magang kerja yang telah dijalani penyandang disabilitas. Ini merupakan bagian dari proses evaluasi di tempat magang yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan masukkan dalam magang kerja selanjutnya. Selain penyelesaian masalah administrasi petugas yang mewakili BRTPD akan menyampaikan ucapan terima kasih dan permintaan maaf kepada pemilik perusahaan dan stafnya. Dalam bahasa sederhana kegiatan ini merupakan *pamitan* dari tempat magang kerja. Penarikan klien dari tempat magang kerja kembali ke BRTPD untuk melakukan pendalaman materi selama 2 minggu sambil menunggu perpisahan. Pendalaman ini dilakukan untuk menutupi kekurangan-kekurangan klien selama di tempat magang.

f. Monitoring dan evaluasi

Kegiatan monitoring adalah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja sosial atau pendamping untuk mengetahui perkembangan klien dari aspek sikap, nilai dan keterampilan selama magang kerja. Dalam monitoring terdapat kegiatan yang dilakukan antara lain kemampuan penyandang disabilitas dengan masyarakat sekitarnya, peraturan di tempat magang kerja, orientasi mobilitas bagi penyandang disabilitas netra dan daksa, kemampuan dalam keterampilan.

Pelaksanaan monitoring di tempat magang kerja dilakukan secara berkala yaitu seminggu sekali oleh petugas yang ditunjuk. Sedangkan evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan penilaian terhadap peserta yang mengikuti magang kerja yang dilakukan oleh instruktur Balai maupun supervisor di tempat magang kerja. Dengan kata lain tujuan evaluasi yang dilakukan oleh BRTPD untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara apa yang direncanakan dan hasilnya yang dicapai oleh peserta magang kerja. Hasil evaluasi berupa penilaian terhadap kemampuan keterampilan klien penyandang disabilitas, evaluasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui klien yang sudah mampu mandiri dan yang belum mandiri. Klien yang belum mampu mandiri harus menjalani rehabilitasi vokasional lagi selama maksimal 6 bulan.

Evaluasi dilakukan setelah klien selesai magang kerja dengan tujuan untuk mengetahui klien yang sudah mampu mandiri dan yang belum mandiri. Klien yang belum mampu mandiri akan dilakukan pembinaan lagi selama 6 bulan.

D. Pengalaman Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas di Tempat Magang Kerja

Untuk melihat keberhasilan dari dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja, maka penulis menggunakan empat aspek penyesuaian diri yang sehat. Keempat aspek tersebut mengacu pada pendapat From Gilmore, sebagaimana dikemukakan oleh Dismita, bahwa penyesuaian diri yang sehat meliputi aspek kematangan emosional, kematangan sosial, kematangan intelektual dan kematangan tanggung jawab personal. Berikut ini adalah pengalaman penyandang disabilitas dalam melakukan magang kerja.

1. Penyandang Disabilitas Rungu Wicara

HR merupakan penyandang disabilitas runggu wicara yang menjadi peserta magang kerja penyandang disabilitas tahun 2013 yang diselenggarakan oleh BRTPD Yogyakarta. HR mengikuti bimbingan keterampilan komputer di BRTPD kemudian saat magang kerja HR ditempatkan di PT. DD selama 25 hari masa kerja. Selama mengikuti magang kerja, HR mengalami dinamika penyesuaian diri di tempat magang kerja. Dinamika penyesuaian diri HR dari 4 aspek penyesuaian diri yang sehat yaitu:

- a. Dalam aspek kematangan emosional, HR menunjukkan penyesuaian diri yang kurang sehat karena HR memilih untuk bersikap diam dan tidak berani mengutarakannya. Hal itu dilakukannya agar tetap bersama dengan komunitas secara harmonis dan menggunakan koping berfokus emosi.
- b. Aspek kematangan sosial, HR memiliki kematangan sosial yang cukup sehat karena adanya kesadaran bersosialisasi dengan teman-teman kerja serta menyadari perbedaan dirinya. Dalam aspek ini ada usaha konformitas dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh tempat magang. Usaha konformitas ini dilakukan oleh HR untuk tetap berada dalam kelompok di mana HR melaksanakan praktik magang kerja.
- c. Dalam aspek kematangan intelektual, HR menggunakan

strategi koping berfokus masalah ditunjukkan dengan memahami keadaan dirinya dan kemampuan melakukan komunikasi meski terbatas. Dalam aspek kematangan intelektual, penyesuaian diri HR merupakan usaha penguasaan (*mastery*) agar dapat menyatu dengan semua kawan dan pimpinan di tempat magang kerja.

- d. Aspek kematangan tanggung jawab personal ditunjukkan HR dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemilik perusahaan.

2. Penyandang disabilitas netra

NS adalah klien penyandang disabilitas netra. NS mengikuti bimbingan rehabilitasi selama 3 tahun dengan pilihan minat keterampilan massage (*sport, sixte, dan shiatsu*). Dalam praktik magang kerja NS ditempatkan di Pijat Tuna Netra AGR. Dalam dinamika penyesuaian diri yang sehat pada informan NS dilihat dari 4 aspek penyesuaian diri yang sehat adalah sebagai berikut:

- a. Dalam aspek kematangan emosional, penyesuaian diri NS kurang sehat ditunjukkan dengan sikap NS yang tidak berusaha untuk memecahkan akar masalah secara langsung namun berani bercerita kepada pekerja sosial maupun pendamping. Dalam aspek ini, NS menggunakan koping berfokus emosi.
- b. Aspek kematangan sosial NS menunjukkan kematangan sosial yang sehat, di mana NS mampu melibatkan dirinya dalam komunitas kerja di mana ia melaksanakan praktik magang kerja.
- c. Aspek kematangan intelektual NS menunjukkan bahwa dirinya merasalebih daripada yang lain karena NS menguasai pijat shiatsu sehingga penyesuaian diri tidak mengalir dengan baik karena ego memusat pada diri sendiri. Dalam aspek ini, NS melakukan konformitas dengan mengikuti tuntutan lingkungan sekitar dan juga di tempat kerja, ia sekedar mengikuti perintah, arahan pemilik perusahaan dan tidak ada inisiatif pribadi.
- d. Dari aspek tanggung jawab personal, NS memiliki tanggung jawab yang cukup baik, di mana NS mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan pemilik tempat magang.

3. Penyandang disabilitas daksa

HC merupakan penyandang disabilitas daksa yang mengikuti praktik magang kerja oleh BRTPD Yogyakarta tahun 2013 dengan minat keterampilan desain grafis. Dalam praktik magang kerja HC ditempatkan di perusahaan PNKWN. Dalam dinamika penyesuaian diri yang sehat pada informan HC dilihat dari empat aspek penyesuaian diri yang sehat adalah sebagai berikut:

- a. Dalam aspek kematangan emosional, penyesuaian diri HC kurang sehat. Hal itu ditunjukkan dengan sikap HC yang tidak memiliki keberanian menceritakan masalah, baik itu masalah dengan rekan kerja atau dengan pemilik perusahaan, dia lebih berani bercerita dengan orang lain yang dianggap kawan dekat.
- b. Dalam aspek kematangan sosial, penyesuaian diri HC kurang sehat, ditunjukkan dengan sikap keterlibatan HC yang nampak pragmatis demi masuk dalam kelompok walaupun dengan pribadi pendiam dan tidak mau bercerita. Dalam aspek ini, HC menggunakan koping berfokus emosi.
- c. Dalam aspek kematangan intelektual, penyesuaian diri HC cukup sehat, karena HC memiliki pemahaman diri terkait potensi dan minatnya yaitu ia memiliki hobi menggambar.
- d. Dalam aspek kematangan tanggung jawab personal, penyesuaian diri HC kurang sehat, ditunjukkan dengan sikap HC yang mengalir apa adanya yaitu ia tidak memiliki inisiatif untuk bertanya mengenai kewenangannya dalam bekerja. Dalam aspek ini, HC menggunakan strategi koping berfokus emosi untuk memecahkan masalahnya.

Jadi dari ketiga informan di atas dapat disimpulkan bahwa dinamika penyesuaian diri yang sehat dilihat dari 4 aspek pada informan pertama HR, mampu memenuhi 3 aspek penyesuaian diri yang sehat yang terdiri dari aspek kematangan sosial; kematangan intelektual; kematangan tanggung jawab personal, dan pada aspek kematangan emosional kurang dapat terpenuhi sebagai penyesuaian diri yang sehat karena bersikap diam dan tidak berani mengutarakan dengan orang yang bersangkutan. Informan yang kedua yaitu NS, kurang mampu memenuhi 2 aspek penyesuaian diri yang sehat yang terdiri dari aspek kematangan emosional; kematangan intelektual; 2 aspek cukup mampu terpenuhi yaitu

aspek kematangan sosial dan kematangan tanggung jawab personal sebagai penyesuaian diri yang sehat.

Informan yang ketiga yaitu HC, kurang mampu memenuhi 3 aspek penyesuaian diri yang sehat yang terdiri dari aspek kematangan emosional; kematangan sosial; kematangan tanggung jawab personal, dan pada aspek kematangan intelektual dapat terpenuhi sebagai penyesuaian diri yang sehat karena HR mampu mengaitkan hobinya dengan kemampuan memilih keterampilan. Dari ketiga informan tersebut yang memiliki penyesuaian yang lebih sehat dibandingkan dengan 2 informan lainnya yaitu HR karena mampu memenuhi 3 aspek dari 4 aspek dalam penyesuaian diri yang sehat. NS mampu memenuhi 2 aspek penyesuaian diri yang sehat dan 2 aspek kurang mampu terpenuhi. Sedangkan informan HC terdapat tiga aspek penyesuaian diri yang sehat kurang mampu terpenuhi, hanya 1 aspek yang terpenuhi.

Secara rinci dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja yang dilakukan ketiga subjek dalam empat aspek penyesuaian diri disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Aspek Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas

No	4 Aspek Penyesuaian diri	HR (penyandang disabilitas rungu wicara)	NS (penyandang disabilitas netra)	HC (penyandang disabilitas daksa)
1.	Kematangan emosional	Menggunakan koping berfokus emosi karena bersikap diam tidak memiliki keberanian untuk menyampaikannya (kurang sehat)	Menggunakan koping berfokus emosi karena tidak berani mendekati akar masalah. (kurang sehat)	HC memilih koping berfokus emosi agar tetap dapat berada dalam kelompok (kurang sehat)
2.	Kematangan sosial	Aspek kematangan sosial yang baik ditunjukkan dengan adanya kesadaran bersosialisasi dengan rekan kerja.(cukup sehat)	Aspek kematangan sosial bagus ditunjukkan adanya keterlibatan dan kerjasama dengan teman. (cukup sehat)	HC memilih koping berfokus emosi dalam membina hubungan sosial dengan baik. (kurang sehat)

3.	Kematangan intelektual	Adanya proses memahami keadaan dirinya dan kemampuan melakukan komunikasi yang terbatas.(cukup sehat)	Menggunakan koping berfokus emosi karena penyesuaian diri tidak mengalir dengan baik karena ego memusat pada diri sendiri dengan kemampuan yang dimiliki. (kurang sehat)	Ada proses berpikir untuk masuk ke dalam komunitas kerja dengan memilih keterampilan desain grafis yang didasari dengan hobinya menggambar. (cukup sehat)
4.	Kematangan tanggung jawab personal	Menggunakan koping berfokus masalah ditunjukkan atas pekerjaan yang memiliki kepercayaan diri yang bagus.(cukup sehat)	Tanggung jawab personal yang bagus ditunjukkan dengan perilaku rekan kerjanya tidak menyenangkan dirinya.(cukup sehat)	HC memilih koping berfokus emosi karena tidak menanyakan tugas-tugasnya (kewenangannya) dalam bekerja. (kurang sehat)

Demikianlah gambaran dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas secara psikologis di tempat magang kerja dari 3 informan penyandang disabilitas yang mengikuti magang kerja, ternyata masing-masing penyandang disabilitas memiliki cara yang berbeda-beda dalam melakukan penyesuaian diri di tempat magang kerja. Selain itu, nampak ada proses menggunakan skema berpikir, merasakan dan memutuskan perilaku penyesuaian diri.

E. Kesimpulan

Penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja, dinamikanya bergerak untuk mempertahankan dirinya dalam zona nyaman dan aman agar diterima dalam kelompok. Dalam aspek penyesuaian diri yang kurang terpenuhi, pada ketiga informan menggunakan strategi koping berfokus emosi. Namun, strategi koping yang dilakukan para informan, jika dilihat dalam paradigma *social political model*, bukan semata-mata dikarenakan

faktor intern atau kekurangan (*handicap*) para informan, melainkan dipengaruhi juga oleh faktor sosial lingkungan kerja.

Misalnya, tempat kerja yang kurang aksesibel terhadap penyandang disabilitas terjadi pada informan penyandang disabilitas HC, teman-teman kerja yang kurang mendukung. Konformitas terhadap aturan, budaya dan arahan kerja sebatas motivasi mendapatkan ruang aman dan nyaman sehingga tujuan mendapatkan wawasan kerja terpenuhi. *Mastery* dilakukan dengan pilihan koping berfokus emosi untuk tetap berada dalam kelompok. Meskipun demikian nampak ketiga informan dapat melakukan penyesuaian diri dengan dinamikanya meskipun semuanya berorientasi mengikuti proses dengan baik. Hubungan keterlibatan dengan rekan kerja, inisiatif dan toleransi serta empati lebih difokuskan agar dapat berteman dan diterima sebagai bagian dari kelompok.*

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan, (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Desmita, (2009). *Psikologi Perkembangan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Dokumen Profil Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Yogyakarta tahun 2014.
- Hadi, Sutrisno, (1980). *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Lazarus, R S., Psychological stress and coping in adaptation and illness. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 1974.
- Matio B. Milles dan A Michael Huberman, (2007). *Analisis Data Kualitatif* (terjemahan TjejepRohendi Rohadi) Jakarta: UI Pres.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Payne, N., (2001). Experience Before and Throught The Nursing Career: Occopational Stressors and Coping as Determinants of Burnout in Female Hospice Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 33 (3).
- Ro'fah, dkk., (2010). *Membangun Kampus Inklusi: Best Practices Pengorganisasian Unit Layanan Difabel*, Yogyakarta: Pusat Studi Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.
- Schneiders, Alexander, (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang No. 19 Tahun 2011 tentang pengesahan konvensi hak-hak penyandang disabilitas.pdf

Sumber Internet

- BBRSPD Prof Soeharso, "Permasalahan yang dihadapi penyandang disabilitas penerima program pelayanan rehabilitasi Sosial", *Makalah*, dipublikasi pada Jumat, 14 September 2012. Diakses dalam www.soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=Newspada tanggal 2 Oktober 2013.

- Damayanti,S.Rostiana, “Dinamika Emosi Penyandang Tunadaksa Pasca Kecelakaan”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Tarumanegara* tahun 2003 hlm. 1 diakses di <http://isjd.pdii.lipi.go.id/index.php/Search.html?act=tampil&id=39671&idc=24> pada tanggal 28 Oktober 2013.
- Definition of Disabilities diakses di www.disabled-world.com diakses tanggal 2 Oktober 2013.
- Nawir, Expose Data Penyandang Cacat Berdasarkan Klasifikasi ICF Tahun 2009, ditulis oleh pada tanggal 17 Februari 2009 Makalah dalam www.kemsos.go.id diakses pada tanggal 2 Oktober 2013.
- Setiawan, Ebta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI offline versi 1.5 freeware)* diakses di <http://www.4shared.com/get/GD4LKjJd/kbbi-offline-15.html> pada 2 Oktober 2013
- What is Disability diakses di www.un.org diakses tanggal 2 Oktober 2013.

