

**UPAYA MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA  
DI SEKTOR FORMAL BAGI PENYANDANG CACAT  
DI JAWA TENGAH**  
Studi Tentang Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

**TESIS**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi  
Konsentrasi: Magister Administrasi Publik



Diajukan Oleh  
**SUWARTO NASUCHA**  
D4E000102

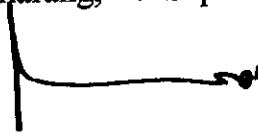
Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2004**

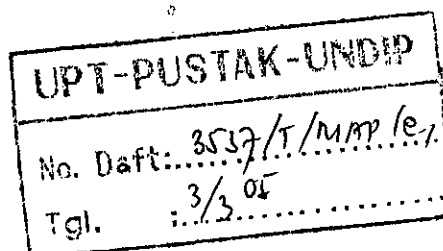
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 4 September 2004



Suwanto Nasucha



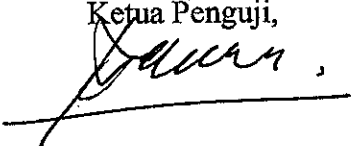
UPAYA MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA  
DI SEKTOR FORMAL BAGI PENYANDANG CACAT  
DI JAWA TENGAH  
Studi Tentang Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

Dipersiapkan dan Disusun Oleh  
Suwanto Nasucha  
NIM: D4E000102

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal : 7 September 2004

Susunan Tim Penguji

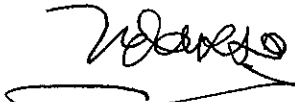
Ketua Penguji,


  
Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD

Anggota Tim Penguji Lain

  
1. Dra. Kismartini, MSi

Sekretaris Penguji,

  
Drs. Sundarso, SU



2. Drs. Hardi Warsono, MTP

Tesis Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Sain

Tanggal: 8 September 2004  
Ketua Program Studi MAP  
Universitas Diponegoro  
Semarang



  
Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD

*Dipersembahkan kepada*  
*almarhumah ibunda dan ayahanda Soehadji Projohandjojo tercinta*

## KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang paling tepat untuk mengantarkan naskah tesis ini ke sidang pembaca yang terhormat kecuali puji syukur yang mendalam ke hadirat Ilahi, karena hanya dengan ijinNya semataalah tesis ini dapat terwujud.

Seiring dengan itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Sundarso, SU selaku pembimbing II yang telah mencurahkan waktu dan pemikiran beliau selama proses penyusunannya, sehingga tesis ini memenuhi kaidah akademis. Semoga Tuhan YME melimpahkan pahala yang sepadan. Ucapan terima kasih yang sama penulis alamatkan pula kepada:

1. Ibu Dra. Kismartini, MSi dan Bapak Drs. Hardi Warsono, MTP yang berkenan memberikan kritik dan saran konstruktif ketika beliau menguji penulis;
2. Bapak dan ibu dosen pengajar di Program Studi Magister Ilmu Administrasi Konsentrasi Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang;
3. Pimpinan/Manajer Sumber Daya Manusia/Kepala Bagian Personalia perusahaan yang telah berkenan mengisi *questionnaire* untuk kepentingan penelitian dalam rangka penulisan tesis ini;
4. Isteri (Ny. Sugiarti) dan anak-anak tercinta (Niris dan Barka) yang setiap saat memberikan dorongan semangat, agar tidak menyerah betapa pun sulitnya membagi waktu antara kedinasan, studi dan keluarga.

Semoga karya ini bermanfaat bagi disiplin ilmu dan masyarakat.

Penulis

## RINGKASAN

Masalah pokok yang dibahas dalam tesis ini adalah apakah rendahnya rekrutmen penyandang cacat sebagai tenaga kerja di perusahaan di Jawa Tengah ada hubungannya dengan kurang efektifnya komunikasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 dari pemerintah kepada pengusaha, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif dan spesifikasi jabatan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan penyandang cacat. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 (selanjutnya disingkat UU 4/1997) tentang Penyandang Cacat dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 (selanjutnya disingkat PP 43/1998) tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat disebutkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 orang atau lebih wajib mempekerjakan penyandang cacat 1 % dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Sampai dengan tahun 2001, jumlah penyandang cacat yang bekerja di sektor formal kenyataannya baru 0,04 % dari total tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan industri pengolahan yang memenuhi kriteria UU 4/1997 dan PP 43/1998.

Penelitian yang dilakukan terhadap 18 perusahaan sampel menunjukkan bahwa satu perusahaan sampel yang mempekerjakan penyandang cacat sampai 15,42 % dari total tenaga kerja yang dipekerjakan, ternyata memiliki informasi UU 4/1997 yang lebih baik dibandingkan dengan 17 perusahaan sampel lainnya. Dari lima indikator efektifitas komunikasi yang digunakan dalam penelitian ternyata (dalam kurun waktu 1998-2002) pengusaha di perusahaan sampel yang merekrut 15,42 % penyandang cacat tersebut telah mengikuti 2-3 kali penyuluhan UU 4/1997, memiliki naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998, pernah mengikuti 2-3 kali seminar/lokakarya UU 4/1997 dan pernah 1 kali hadir dalam peringatan hari internasional penyandang cacat. Pengusaha di 17 perusahaan sampel lainnya hanya 4 yang pernah sekali mengikuti penyuluhan UU 4/1997, hanya 1 yang memiliki UU 4/1997, hanya 2 yang memiliki PP 48/1998 dan hanya 1 yang pernah mengikuti seminar lokakarya UU 4/1997 dan seluruhnya belum pernah menghadiri peringatan hari internasional penyandang cacat. Ditemukan pula fakta lain, bahwa di perusahaan yang rekrutmen penyandang cacatnya tinggi, ternyata persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat juga positif, dan perusahaan itu juga memiliki spesifikasi jabatan tertulis. Singkat kata, sekalipun tidak langsung tetapi ada hubungan antara efektifitas komunikasi UU 4/1997 dengan rekrutmen pengusaha. Semakin efektif komunikasi UU 4/1997 kepada pengusaha, semakin positif cara pandang pengusaha terhadap penyandang cacat dan semakin besar kemungkinan pengusaha menyusun spesifikasi jabatan yang bisa memilah dengan tegas jabatan mana yang mungkin bisa diisi oleh penyandang cacat yang *qualified* dan jabatan mana yang tidak mungkin. Sebaliknya, kurang intensnya informasi tentang UU 4/1997 ke pengusaha ternyata akan mendistorsi persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan melemahnya motivasi pengusaha untuk menyusun spesifikasi jabatan yang *fair*. Giliran akhirnya penyandang cacat yang *qualified* sulit masuk ke sektor formal.

Distorsi persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat terjadi misalnya di 18 perusahaan sampel yang diteliti, 8 diantaranya (44,44 %) menyatakan bahwa penyandang cacat tidak mungkin mampu bekerja di perusahaan karena kecacatannya, 5 lainnya (27,78 %) menyatakan sekalipun mampu produktifitas mereka tetap rendah walaupun sudah dilatih. Hanya 1 pengusaha (5,56 %) yang menyatakan bahwa penyandang cacat bisa produktif asal dilatih. Fakta ini dikuatkan oleh temuan lain dalam penelitian bahwa di perusahaan yang rekrutmen penyandang cacatnya tinggi, ternyata persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat juga positif serta perusahaan itu juga memiliki spesifikasi jabatan tertulis.

Analisis lebih lanjut fenomena ini menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. ada hubungan positif dan signifikan antara **efektifitas komunikasi UU 4/1997 dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan** yang bisa diakses penyandang cacat, dengan koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,7273 dan 0,7481.
2. ada hubungan positif dan signifikan antara **persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat**, dengan koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,7523 dan 0,7597.
3. bersandar pada koefisien determinasi hasil uji hipotesis ternyata:
  - a. variabel komunikasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap spesifikasi jabatan jika dibandingkan dengan dampaknya terhadap persepsi pengusaha;
  - b. variabel spesifikasi jabatan memiliki dampak yang lebih besar terhadap rekrutmen penyandang cacat dari pada dampak persepsi pengusaha terhadap rekrutmen.

Implikasi penting temuan ini adalah kalau rekrutmen penyandang cacat di perusahaan akan ditingkatkan persentasenya, langkah yang disarankan adalah melakukan intervensi langsung terhadap penyusunan spesifikasi jabatan tertulis terlebih dahulu di perusahaan. Spesifikasi jabatan tertulis merupakan kriteria yang *fair* untuk akses penyandang cacat di perusahaan. Tanpa spesifikasi jabatan tertulis, penolakan terhadap penyandang cacat yang *qualified* tidak melalui filter obyektif. Dengan adanya spesifikasi jabatan dapat dengan mudah diketahui peluang kerja bagi penyandang cacat di tiap-tiap perusahaan. Sebagai program pendukung, mengefektifkan komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah kepada pengusaha tentu perlu dilakukan, karena hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara efektifitas komunikasi dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan kesesuaian spesifikasi jabatan. Pendekatan ini sekaligus melengkapi pandangan bahwa hanya dengan mengandalkan pendekatan legalistik dengan mengutamakan penalti Rp. 200.000.000,- atau hukuman kurungan 6 bulan tidak memberikan hasil yang memadai.

## ABSTRAKSI

Republik Indonesia telah menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997. Menurut undang-undang ini, setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 orang atau lebih, wajib mempekerjakan 1 % penyandang cacat. Sampai dengan tahun 2001, penyandang cacat yang dipekerjakan hanya 0,04 % dari 498.370 tenaga kerja di 804 perusahaan yang memenuhi kriteria Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997. Hal ini adalah masalah kebijakan publik, utamanya implementasi kebijakan publik. Menurut teori kebijakan publik, banyak variabel yang mempengaruhi. Dengan analisis korelasi, tesis ini mencoba mencari hubungan antara variabel komunikasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 dari pemerintah kepada pengusaha (sebagai variabel bebas yang mendahului dua variabel bebas berikutnya), persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat (sebagai variabel bebas), kesesuaian spesifikasi jabatan dengan kemampuan penyandang cacat (sebagai variabel bebas) dan rekrutmen penyandang cacat (sebagai variabel terikat). Atas dasar data yang dikumpulkan dari 18 perusahaan sampel, penulis menemukan tiga fenomena, yakni (1) tidak efektifnya komunikasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 (2) persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif (3) tidak adanya kesesuaian antara spesifikasi jabatan dengan kemampuan penyandang cacat. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara variabel dimaksud, dengan koefisien 0,75 serta koefisien determinasi 0,5771. Dalam hal ini, kesimpulannya adalah, rekrutmen penyandang cacat mungkin ditingkatkan dengan jalan melakukan intervensi pada variabel spesifikasi jabatan terlebih dahulu. Penyempurnaan spesifikasi jabatan di tiap-tiap perusahaan dapat mempermudah penyandang cacat mengetahui jabatan mana yang spesifikasinya sesuai dengan kemampuan penyandang cacat.

Kata kunci : komunikasi, persepsi pengusaha, spesifikasi jabatan dan rekrutmen.

## ABSTRACT

The Republic of Indonesia has legislated for The Indonesian Law Number 4 Year 1997 on Disabled Person. Under the law, every company that employs 100 workers or more must employ 1 % disabled worker. In 2001 there were 0.04 % disabled workers only employed by 804 companies that have employees of 498,370 in Central Java Province. It is a public policy problem especially in public policy implementation. According to a public policy theory, there are many variables that cause the problem. This thesis attain to seek relations among the following variables. Communication of The Law Number 4 Year 1997 from government or local government to employers (as a preliminary independence variable); perception of employers to disabled persons (as an independence variable) and matching of job specifications to disabled persons' abilities (as an independence variable) with disabled persons recruitment (as a dependence variable). Based on the data collected from 18 companies as the samples, the writer found: (1) ineffective communication of The Indonesian Law Number 4 Year 1997 (2) employer's negative perception to disabled persons and (3) job specification available in most companies do not match with disabled persons' abilities. The result of hypothesis testing gives us the correlation coefficient of 0.7597 and significant; and determinant coefficient of 0.5771. In this case, the main conclusion is recruitment of the disabled persons could be increased by intervening job specification variable directly first. Under this intervention, it would be hoped disabled persons know well the jobs that match with their abilities.

Key words: communication, employer's perception, job specification and recruitment

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
RINGKASAN.....	vi
ABSTRAKSI .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Tesis .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Kerangka Teori .....	9
1. Teori-teori Pendukung dan Variabel Penelitian ...	9
2. Hubungan antar Variabel .....	22
a. Hubungan Komunikasi dengan Persepsi .....	22
b. Hubungan Komunikasi dengan Spesifikasi Jabatan .....	25
c. Hubungan Persepsi dengan Rekrutmen .....	31
d. Hubungan Spesifikasi Jabatan dengan Re- krutmen .....	37
e. Hubungan Persepsi dan Spesifikasi Jabatan ter- hadap Rekrutmen .....	41

	B. Pembahasan Penelitian yang Relevan.....	51
	C. Hipotesis .....	51
BAB III	METODE PENELITIAN .....	53
	A. Rancangan Penelitian .....	53
	B. Ruang Lingkup Penelitian .....	54
	C. Lokasi Penelitian .....	55
	D. Variabel Penelitian .....	55
	1. Klasifikasi Variabel .....	55
	2. Definisi Konseptual .....	55
	3. Definisi Operasional .....	57
	E. Jenis dan Sumber Data .....	62
	F. Instrumen Penelitian .....	64
	G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	66
	H. Teknik Pengumpulan Data .....	70
	I. Teknik Analisis Data .....	70
	J. Jadwal Penelitian .....	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	73
	A. Deskripsi Wilayah Penelitian .....	73
	B. Hasil Penelitian .....	75
	1. Variabel Efektifitas Komunikasi .....	75
	2. Variabel Persepsi Pengusaha terhadap Penyandang Cacat .....	82
	3. Variabel Kesesuaian Spesifikasi Jabatan .....	86
	4. Variabel Rekrutmen .....	92
	5. Infra Struktur Penunjang... .....	96
	6. Upaya Memperluas Lapangan Kerja Bagi Penyandang Cacat.....	100
	C. Analisis Hasil Penelitian Berdasarkan Skor Variabel .....	114
	1. Efektifitas Komunikasi dan Persepsi Pengusaha .....	114
	2. Efektivitas Komunikasi dan Spesifikasi Jabatan .....	118

3. Persepsi Pengusaha Terhadap Penyandang Cacat dan Rekrutmen.....	124
4. Kesesuaian Spesifikasi Jabatan dan Rekrutmen	125
5. Persepsi, Spesifikasi Jabatan dan Rekrutmen .....	127
D. Pengujian Hipotesis Menurut Statistik .....	130
1. Metode Pengujian .....	130
2. Pengujian Hipotesis Pertama .....	131
3. Pengujian Hipotesis Kedua .....	132
4. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	133
5. Pengujian Hipotesis Keempat.....	133
6. Pengujian Hipotesis Kelima .....	134
E. Diskusi .....	136
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	136
A. Simpulan .....	142
B. Saran .....	146
DAFTAR PUSTAKA .....	148
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	152

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Teoritis . . . . .	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi . . . . .	31
3. Ilustrasi Benda dalam Konteks Latar Belakang . . . . .	33
4. Spesifikasi Jabatan <i>Compensation Administrator</i> . . . . .	38
5. Diagram Proses Penyusunan Spesifikasi Jabatan . . . . .	42
6. Ikhtisar Kerangka Teori Konsep dan Variabel . . . . .	50
7. Bagan Hipotesis . . . . .	52
8. Contoh <i>Wheel Chair Lift</i> yang Menyatu Dengan Bis . . . . .	98
9. Contoh <i>Portable Lift</i> yang Terpisah dari Gerbong Kereta api . . . . .	98
10. Contoh <i>High Level Platform</i> di Stasiun Kereta Api . . . . .	99
11. Contoh <i>Portable Ramp</i> yang Menghubungkan Permukaan Tanah/ Bangunan Dengan Bis . . . . .	99
12. Contoh <i>Permanent Ramp</i> . . . . .	100
13. Gambar Gedung PRVBD Tampak Depan . . . . .	110
14. Situasi Pelatihan Komputer di PRVBD . . . . .	111
15. Situasi Pelatihan Penjaitan di PRVBD . . . . .	112
16. Situasi Pelatihan Percetakan di PRVBD . . . . .	112
17. Situasi Pelatihan Pekerjaan Logam di PRVBD . . . . .	113
18. Situasi Pelatihan Elektronika di PRVBD . . . . .	114
19. Diagram Pemikiran Uji Korelasi Ganda . . . . .	135

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Indikator Variabel Komunikasi . . . . .	58
2. Indikator Variabel Persepsi . . . . .	59
3. Indikator Variabel Spesifikasi Jabatan . . . . .	60
4. Indikator Variabel Rekrutmen . . . . .	61
5. Jenis dan Sumber Data . . . . .	63
6. Ikhtisar Kesenambungan Variabel Indikator Dengan Pertanyaan . . . . .	64
7. Daftar Perusahaan Sampel . . . . .	68
8. Penyuluhan UU 4/1997 yang Pernah Diikuti Pengusaha . . . . .	76
9. Kepemilikan Naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998 . . . . .	77
10. Brosur/Leaflet dan Booklet Maupun Surat Lainnya tentang UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 yang Pernah Diterima Pengusaha . . . . .	78
11. Seminar/Lokakarya UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 yang Pernah Diikuti Pengusaha . . . . .	79
12. Kehadiran Pengusaha pada Peringatan Hari Internasional Penyandang Cacat . . . . .	80
13. Skor Rata-rata Dari Nilai Skor Lima Indikator . . . . .	81
14. Pengalaman/Catatan Pribadi Pengusaha tentang Kemampuan Pe- nyandang Cacat . . . . .	84
15. Pendapat Pengusaha tentang Kemampuan Penyandang Cacat Be- kerja di Perusahaan . . . . .	83

16.	Pendapat Pengusaha tentang Lowongan Jabatan yang Bisa Diisi Penyandang Cacat . . . . .	84
17.	Skor Rata-rata dari Nilai Skor Tiga Indikator . . . . .	86
18.	Ada Tidaknya Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	87
19.	Persyaratan Pendidikan Bagi 8 Jabatan di 4 Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	88
20.	Persyaratan Pendidikan Bagi 15 Jabatan di 14 Perusahaan yang Belum Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	89
21.	Persentase Jabatan yang Mungkin Diisi Penyandang Cacat di 4 Perusahaan yang Sudah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	90
22.	Skor Rata-rata dari Nilai Skor 4 Indikator . . . . .	92
23.	Lowongan Kerja yang Diumumkan oleh Pengusaha Sehingga Bisa Diakses Oleh Penyandang Cacat . . . . .	93
24.	Seleksi Bagi Penyandang Cacat yang Melamar Lowongan Kerja . . . . .	94
25.	Persentase Penyandang Cacat yang Bekerja di Perusahaan . . . . .	95
26.	Skor Rata-rata dari Nilai Skor 3 Indikator . . . . .	96
27.	Persepsi Pengusaha di PT Kedaung Medan Industrial Ltd Terhadap Penyandang Cacat . . . . .	116
28.	Efektifitas Komunikasi UU 4/1997 di Empat Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	122
29.	Rekrutmen Penyandang Cacat di Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis . . . . .	126
30.	Perbandingan Persepsi Pengusaha dan Spesifikasi Jabatan di 4 Per-	

usaha Sampel yang Telah Merekrut Penyandang Cacat dan 14 Perusahaan Sampel yang Belum Merekrut Penyandang Cacat . .	128
31. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis . . . . .	137

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
I.	Tabulasi Silang Variabel Efektifitas Komunikasi dengan Persepsi Pengusaha Terhadap Penyandang Cacat .....	152
II.	Tabulasi Silang Variabel Efektifitas Komunikasi dengan Kesesuaian Spesifikasi Jabatan .....	153
III.	Tabulasi Silang Variabel Persepsi Pengusaha Terhadap Penyandang Cacat dengan Rekrutmen Penyandang Cacat .....	154
IV.	Tabulasi Silang Variabel Kesesuaian Spesifikasi Jabatan dengan Rekrutmen Penyandang Cacat .....	155
V.	Tabulasi Silang Variabel Persepsi Pengusaha Terhadap Penyandang Cacat Bersama-sama dengan Kesesuaian Spesifikasi Jabatan dengan Rekrutmen Penyandang Cacat.....	156
VI.	Perhitungan Uji Hipotesis Pertama Menggunakan Rumus Simpangan Kasar .....	157
VII.	Perhitungan Uji Hipotesis Kedua Menggunakan Rumus Simpangan Kasar .....	158
VIII.	Perhitungan Uji Hipotesis Ketiga Menggunakan Rumus Simpangan Kasar .....	159
IX.	Perhitungan Uji Hipotesis Keempat Menggunakan Rumus Simpangan Kasar .....	160
X.	Korelasi Persepsi Pengusaha dan Spesifikasi Jabatan .....	161
XI.	Perhitungan Uji Hipotesis Kelima Menggunakan Rumus Simpangan Kasar .....	162
XII.	Perhitungan Uji Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga Menggunakan SPSS .....	163
XIII.	Perhitungan Uji Hipotesis Keempat dan Kelima Menggunakan SPSS .....	164
XIV.	a. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Penyuluhan UU 4/1997 yang Pernah Diikuti oleh Pengusaha .....	165
	b. Tabulasi Jawaban Responden tentang Faktor Penyebab Ketidakhadiran Pengusaha pada Penyuluhan UU 4/1997.....	165
	c. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Kepemilikan Naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998 .....	166
	d. Tabulasi Jawaban Responden tentang Asal Naskah UU 4/1997	

dan PP 43/1998 .....	166
e. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Brosur/Leaflet/ Booklet/ Surat Lainnya yang Diterima Pengusaha .....	167
f. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Seminar/Loka- karya UU 4/1997 yang Pernah Diikuti Pengusaha .....	167
g. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Kehadiran Pengusaha dalam Peringatan Hari Internasional Penyandang Cacat .....	168
h. Tabulasi Jawaban Responden tentang Faktor Penyebab Keti- dakhadiran Pengusaha dalam Peringatan Hari Internasional Penyandang Cacat .....	168
i. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Pengalaman/ catatan Pribadi Pengusaha Mempekerjakan Penyandang Cacat	170
j. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Pendapat Peng- usaha tentang Kemampuan Penyandang Cacat Bekerja di Per- usahaan .....	170
k. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Pendapat Peng- usaha tentang Lowongan Jabatan yang Bisa Diisi Penyandang Cacat .....	171
l. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Ada Tidaknya Spesifikasi Jabatan Tertulis.....	172
m. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Persentase Jabat- an yang Mungkin Diisi Penyandang Cacat di Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis.....	172
n. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Persyaratan Pen- didikan Bagi Jabatan yang Mungkin Diisi Penyandang Cacat di Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertu- lis .....	172
o. Tabulasi Jawaban Responden tentang Persyaratan Pendidikan bagi Jabatan yang Mungkin Diisi Penyandang Cacat di Per- usahaan yang Belum Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis ....	173
p. Tabulasi Jawaban Responden tentang Persyaratan Fisik yang Mungkin Diisi Penyandang Cacat di Perusahaan yang Telah Memiliki Spesifikasi Jabatan Tertulis.....	173
q. Tabulasi Jawaban Responden tentang Lima Jabatan yang Mungkin Dikerjakan Penyandang Cacat di Perusahaan.....	174
r. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Pengusaha Per- nah Mengumumkan Lowongan Pekerjaan Sehingga Bisa Diak- ses Oleh Penyandang Cacat.....	177

s. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Seleksi Terhadap Penyandang Cacat .....	177
t. Tabulasi Jawaban Responden untuk Indikator Persentase Penyandang Cacat yang Bekerja Di Perusahaan.....	178
XIV. Rata-rata Skor Variabel Efektifitas Komunikasi.....	179
XV. Rata-rata Skor Variabel Persepsi Pengusaha .....	180
XVI. Rata-rata Skor Variabel Kesesuaian Spesifikasi Jabatan .....	181
XVII. Rata-rata Skor Variabel Rekrutmen Penyandang Cacat .....	182
XVIII. Guntingan Berita Harian Suara Merdeka 11 April 2001.....	183
XIX. Data Penyandang Cacat di Jawa Tengah Januari 2001.....	184
XX. Pengelompokan Perusahaan Menurut Bidang Usaha.....	185
XXI. Daftar Pertanyaan.....	187
XXII. Pedoman Wawancara .....	204
XXIII. <i>To begin the Guideline Coordination Meeting in Semarang (JICA's Expert Remark)</i> .....	205
XXIV. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	207

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sekalipun penyandang cacat dibelenggu oleh pelbagai keterbatasan, namun demikian mereka adalah warga negara Indonesia yang memiliki hak dan kewajiban yang sama. Mereka adalah insan pembangunan yang memiliki potensi yang dalam batas-batas tertentu dapat disumbangkan kepada bangsa dan negara. Namun demikian apabila potensi tersebut tidak dikembangkan dan diberi peluang maka tidak mustahil penyandang cacat akan menjadi beban pembangunan. Kondisi sebagaimana disebut terakhir ini tentunya tidak diharapkan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (selanjutnya disebut UU 4/1997) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 (selanjutnya disebut PP 43/1998) tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat mengatur peluang yang memungkinkan penyandang cacat berpartisipasi dalam pembangunan, sekaligus peluang untuk meningkatkan kesejahteraan mereka secara mandiri (*self empowering*). Satu di antara peluang itu adalah kesempatan bekerja di perusahaan, baik perusahaan negara maupun swasta. UU 4/1997 dan PP 43/1998 menetapkan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 orang tenaga kerja, perusahaan wajib mempekerjakan satu orang

tenaga kerja penyandang cacat (satu persen). Peluang ini mengandung makna bahwa, penyandang cacat dapat mengaktualisasikan kemampuan dirinya sebagai insan pembangunan dan tidak menjadi beban pembangunan.

Fakta di lapangan ternyata belum sebagaimana harapan undang-undang dan peraturan pemerintah Republik Indonesia tersebut. Rekrutmen penyandang cacat sebagai tenaga kerja di perusahaan masih menghadapi pelbagai kendala. Belum semua perusahaan di Jawa Tengah yang memenuhi kriteria UU 4/1997 mempekerjakan penyandang cacat. Data di eks Kanwil Depnaker Propinsi Jawa Tengah awal bulan Januari 2001 menunjukkan bahwa penyandang cacat yang telah direkrut sebagai tenaga kerja di perusahaan 179 orang atau sekitar 0,38 % dari 47.747 penyandang cacat tubuh di Jawa Tengah yang mungkin diberdayakan. Bila dipersentase dengan jumlah tenaga kerja di perusahaan yang memenuhi kriteria UU 4/1997 (498.370 orang), angka tersebut menjadi lebih kecil lagi, yakni 0,04 %. Padahal berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (PRVBD), bahwa potensi fisik yang dimiliki penyandang cacat tubuh di Jawa Tengah masih memungkinkan untuk dikembangkan karena 96,38 % jenis kecacatan yang disandang adalah pada fungsi badan bagian atas atau bawah, sedang 98,18 % panca indera mereka masih berfungsi baik (PRVBD, 2001: 56).

Rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan diukur dari UU 4/1997 ini berarti bahwa undang-undang tersebut belum dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dipandang dari kaca mata akademis, UU 4/1997 adalah

salah satu kebijakan publik. Bila ternyata kebijakan publik tersebut tidak dapat diimplementasikan dengan baik, tentunya menarik untuk diteliti faktor-faktor penyebabnya. Masalah yang diangkat dalam tesis ini tidak hanya menarik dari sudut pandang akademis, tetapi pemecahan atas masalah yang diteliti juga menarik dari sudut pandang politis. Perhatian terhadap penyandang cacat telah menjadi wacana internasional, sekurang-kurangnya sejak tahun 1992 yang ditandai dengan terbitnya Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Nomor 47 Tahun 1992 tentang Hari Internasional Penyandang Cacat yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Konsekuensinya adalah, kepedulian negara atau pemerintah terhadap penyandang cacat dianggap oleh dunia internasional sebagai bagian dari *good governance* (Hukum dan Pembangunan Nomor 2, 2000:25). Amerika Serikat telah menerbitkan *American with Disabled Persons Act* pada tahun 1990 (Werther dan Davis, 1996: 186). Masyarakat internasional setiap tanggal 3 Desember selalu menggemakan semangat kepedulian terhadap penyandang cacat melalui *The International Day of Disabled Persons*. Pandangan dunia internasional seperti itu dapat lebih dipahami manakala dihubungkan dengan kondisi internal penyandang cacat di Indonesia yang berdasarkan hasil penelitian Departemen Sosial (1998) secara umum memiliki ciri:

- a. sebagian besar (89 %) tinggal di daerah perdesaan atau daerah perkotaan kumuh;
- b. berasal dari keluarga yang tingkat sosial ekonominya rendah;
- c. tingkat pendidikan rendah;

- d. cenderung memanfaatkan kecacatannya sebagai penopang ekonomi (meminta-minta dan lain-lain).

Pendek kata penyandang cacat adalah kelompok marginal yang memerlukan perhatian pemerintah. Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional ikut serta menanggapi dalam bentuk produk hukum berupa UU 4/1997. Bahkan kepedulian itu oleh pemerintah Presiden Abdurrachman Wachid pernah diwujudkan sebagai pencanangan Gerakan Aksesibilitas Umum Nasional (selanjutnya disingkat GAUN) pada tanggal 4 Juni 2000 di stasiun Gambir Jakarta. Jadi keberhasilan studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran kepada pemerintah daerah yang apabila berhasil diimplementasikan, akan menaikkan pamor Indonesia di dunia internasional.

## B. Permasalahan

Terdapat dua pasal dalam UU 4/1997 yang memberikan peluang kesempatan kerja bagi penyandang cacat. Pertama, pasal 13 dan ke dua pasal 14. Dalam Pasal 13 dinyatakan bahwa “setiap penyandang cacat mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” (Biro Hukum Dep Sos RI, 1997:6). Selanjutnya dalam Pasal 14 UU 4/1997 ditetapkan:

Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Dua pasal tersebut jelas memberikan peluang sekaligus perlindungan kepada penyandang cacat. Pimpinan perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dari 100 orang pekerja di perusahaan tersebut, sebagaimana bunyi penjelasan Pasal 14 UU 4/1997 dan Pasal 28 dan 29 ayat (1) dan (2) PP 43/1998 (Biro Hukum Dep Sos RI, 1998:12-13).

Sungguhpun rumusan undang-undang telah dibuat sedemikian rupa, namun demikian penyandang cacat masih merasa belum dapat memanfaatkan peluang yang diberikan oleh undang-undang, karena pelbagai kendala. Hal ini ditandai antara lain:

1. Kesimpulan seminar usaha rehabilitasi vokasional bagi penyandang cacat di Indonesia di Semarang, tanggal 19 sampai dengan 21 Pebruari 2001 di Hotel Patra Jasa Semarang. Seminar ini diselenggarakan oleh Pemerintah Republik Indonesia bekerja sama dengan JICA. Terungkap dalam seminar tersebut, bahwa sejumlah tenaga kerja penyandang cacat sulit mendapatkan pekerjaan di perusahaan.
2. Aksi demonstrasi yang dilakukan oleh penyandang cacat di Solo pada tanggal 10 dan 11 April 2001. Kedua demonstrasi itu diabadikan oleh Suara Merdeka tanggal 10 dan 11 April 2001. (Periksa kliping berita yang dimuat dalam lampiran XIX tesis ini). Tuntutan mereka hanya satu, yakni pemerintah agar mengusahakan lapangan kerja.
3. Diperoleh petunjuk bahwa respon perusahaan terhadap upaya memberikan lapangan kerja bagi penyandang cacat di Jawa Tengah kurang. Sekedar

ilustrasi, dari 25 perusahaan yang diundang dalam forum koordinasi penempatan tenaga kerja penyandang cacat di Hotel Patra Jasa tanggal 4 September 2002, hanya hadir 11 perusahaan (44 %)

4. Jumlah penyandang cacat di Jawa Tengah sebenarnya tidak besar. Data di Kanwil Depsos Propinsi Jawa Tengah pada tahun 2001 menunjukkan angka sekitar 125.365 orang (0.40 % dari jumlah penduduk). Dengan memberikan prioritas kepada penyandang cacat tubuh yang berdasarkan survei Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (PRVBD,2001:61), sasaran hanya 47.747 orang. Rincian selengkapnya dimuat dalam lampiran XXI). Jumlah penyandang cacat yang sedikit itu mestinya tidak menjadi masalah jika kepedulian yang diatur dengan undang-undang dan seruan melalui GAUN tersebut terlaksana dengan baik, karena sebagian dari mereka akan terserap dalam perusahaan-perusahaan besar yang berada di Jawa Tengah. Jumlah perusahaan (khusus yang bergerak di sektor industri pengolahan) yang mempekerjakan tenaga kerja 100 orang atau lebih di Jawa Tengah menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah tercatat 804 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja 498.370 orang. Menurut UU 4/1997, perusahaan di Jawa Tengah harus menyerap minimal  $1\% \times 498.370$  orang, atau sekitar 4.983 orang tenaga kerja penyandang cacat. Seandainya peluang 4.983 tersebut dapat diakses oleh penyandang cacat, maka jumlah penyandang cacat yang dapat terserap 10,44 %. Hitungan tersebut hanya didasarkan pada perusahaan di sektor industri pengolahan, belum memperhitungkan perusahaan yang bergerak di

delapan sektor lainnya serta jasa konstruksi yang jumlahnya mencapai 4.552 perusahaan. Atas dasar kenyataan seperti itu, sebenarnya cukup alasan jika persentase penyandang cacat yang bekerja di perusahaan bisa ditingkatkan jumlahnya, sekurang-kurangnya sekitar 10 % (dari jumlah penyandang cacat yang mungkin diberdayakan. Tetapi inilah kenyataannya. Akses mereka ke lapangan kerja di perusahaan sangat kecil.

Atas dasar uraian sebagaimana disajikan sebelumnya, maka masalah yang menjadi bahasan tesis ini dirumuskan sebagai berikut:

**Apakah rendahnya rekrutmen penyandang cacat sebagai tenaga kerja di perusahaan di Jawa Tengah ada hubungannya dengan tidak efektifnya komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah kepada pengusaha, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif dan spesifikasi jabatan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan penyandang cacat.**

### C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum penelitian adalah untuk mendapatkan informasi selengkap mungkin tentang rendahnya rekrutmen penyandang cacat, variabel-variabel yang mungkin memiliki hubungan dengan rendahnya rekrutmen penyandang cacat tersebut dan peluang kerja di perusahaan yang mungkin diisi penyandang cacat.

2. Tujuan khusus penelitian adalah untuk membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan variabel-variabel berikut ini dengan rendahnya rekrutmen penyandang cacat diukur dari UU 4/1997.
  - a. **Efektifitas komunikasi UU 4/1997 antara pemerintah dan pengusaha.** Kurang efektifnya komunikasi mengakibatkan pengusaha tidak memahami kewajiban untuk menerima tenaga kerja penyandang cacat yang jumlahnya 1 % dari jumlah tenaga kerja.
  - b. **Persepsi pengusaha/manajer terhadap penyandang cacat.** Kalau pengusaha mempersepsikan penyandang cacat sebagai orang yang tidak memiliki kemampuan bekerja di perusahaan tentu akan berpengaruh terhadap rekrutmen.
  - c. **Kesesuaian spesifikasi jabatan dengan kemampuan penyandang cacat.** Rumusan spesifikasi jabatan yang ada di perusahaan yang tidak sesuai dengan penyandang cacat berpengaruh terhadap proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan.

#### D. Kegunaan Penelitian

1. Untuk memperkaya kajian ilmu administrasi publik dengan fakta-fakta empiris, bahwa tidak semua kebijakan publik yang telah diformulasikan dapat dengan mudah diimplementasikan.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat bagi penyelesaian studi magister ilmu administrasi konsentrasi magister administrasi publik pada program pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Teori-teori Pendukung dan Variabel Penelitian

UU 4/1997 dan PP 43/1998 serta Gerakan Aksesibilitas Umum Nasional (GAUN) yang telah diuraikan sebelumnya, hakekatnya adalah kemauan politik pemerintah untuk peduli terhadap penyandang cacat. Kemauan politik pemerintah tergolong sebagai kebijakan publik (*public policy*), karena “*whatever governments choose to do or not to do*” (Dye, 1972:1) adalah kebijakan publik. (Apa pun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan adalah kebijakan publik). Howlett dan Ramesh (1995:11) selanjutnya menyatakan bahwa siklus kebijakan publik mencakup lima tahapan, yakni:

- a. Pemunculan masalah yang akan ditangani (*agenda-setting*);
- b. Perumusan pelbagai alternatif kebijakan (*policy formulation*);
- c. Pengambilan keputusan atas alternatif kebijakan yang ada menjadi keputusan (*decision making*);
- d. Implementasi kebijakan (*policy implementation*);
- e. Evaluasi kebijakan (*policy evaluation*).

Dari lima tahapan siklus kebijakan publik tersebut, yang akan diuraikan lebih lanjut adalah implementasi kebijakan (*policy implementation*)

karena masalah yang dibahas dalam tesis ini hakekatnya berkenaan dengan implementasi UU 4/1997 dan peraturan pelaksanaannya.

Dibandingkan dengan tahapan nomor 1 sampai dengan 3, maka tahapan nomor 4 adalah tahapan yang paling sulit. Penemuan masalah-masalah sampai dengan pengambilan keputusan atas alternatif yang ada tidak terlampau sulit, karena belum menyentuh dunia realita. Tahapan ini baru menyentuh dunia abstrak. Tahapan keempat sudah menyentuh dunia nyata, menyentuh kepentingan manusia yang memiliki sisi untung dan rugi. Michael Howlett dan M. Ramesh (1995:154) melukiskan kompleksitas implementasi kebijakan tersebut sebagai berikut.

*Translating programs into practice is not as simple as may first appear. For a host of reasons relating to the nature of the problems, the circumstances surrounding them, or the organization of the administrative machinery in charge of the task, programs may not be implemented as intended. These are the realities of implementation, as distinct from the stated objectives and the procedures prescribed for achieving them. . . .*

( Menerjemahkan program kedalam praktek kehidupan tidaklah sederhana sebagaimana yang tampak. Amat banyak alasan yang terkait dengan sifat masalahnya, keadaan yang melingkupi, atau organisasi dari perangkat administrasi yang diberi tanggungjawab atas program, yang memungkinkan program tidak diimplementasikan sesuai dengan yang seharusnya. Inilah kenyataan-kenyataan atas implementasi kebijakan yang berbeda dengan perumusan tujuan dan prosedur yang disarankan untuk mencapai tujuan tersebut.)

Selanjutnya Howlett dan Ramesh (1995:154-156) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab sulitnya implementasi kebijakan sebagai berikut.

a. Sifat Dasar (karakteristik) Masalahnya (*the Nature of the Problems*)

1) Kompleksitas Masalah

Semakin kompleks masalah yang menjadi sasaran kebijakan, semakin sulit kebijakan tersebut diimplementasikan. Demikian pula sebaliknya, semakin kurang kompleksitasnya, semakin mudah diimplementasikan.

2). Sasaran Kebijakan Terlalu Besar.

Semakin besar ukuran sasaran yang ditargetkan oleh kebijakan, semakin sulit kebijakan tersebut diimplementasikan.

3). Keluasan Perubahan Tingkah Laku yang Diakibatkan oleh Kebijakan.

Semakin luas perubahan tingkah laku yang akan terjadi akibat kebijakan tersebut, semakin sulit kebijakan tersebut diimplementasikan.

b. Aparatur Pelaksana (*organizational of the administrative apparatus*)

Aparatur pelaksana memiliki pengaruh yang tidak kalah besarnya jika dibandingkan dengan tiga faktor pertama yang telah disebutkan sebelumnya. Pengaruh itu meliputi (1) struktur organisasi aparatur yang tersusun dalam pelbagai tingkatan sehingga antara tingkatan satu dengan lainnya berbeda persepsi tentang kebijakan yang harus diimplementasikan (2) kepentingan yang berbeda (3) tradisi/peraturan yang mengikat mereka yang berbeda. Akibatnya mereka tidak sepenuhnya dapat mengimplementasikan kebijakan publik tersebut secara penuh.

c. Sumber Daya Ekonomi dan Politik yang Dimiliki oleh Sasaran

Semakin besar sumber daya ekonomi dan politik dimiliki sasaran maka sangat dimungkinkan dua hal bisa terjadi. Pertama, sasaran mendukung sepenuhnya kebijakan yang diimplementasikan dan kedua, sasaran justru menolak. Dua kemungkinan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap implementasi kebijakan, apalagi bila mereka menolak. Penolakan kebijakan oleh sasaran yang memiliki dukungan sumber daya yang kuat jelas menyulitkan implementasi kebijakan.

Van Meter dan Van Horn (Widodo, 2001:195) berpendapat bahwa terdapat enam variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Enam variabel itu adalah sebagai berikut.

a. Standar dan Tujuan (*standart and objectives*)

Standar dan tujuan yang jelas akan mempermudah pengimplementasian kebijakan. Penetapan standar dan tujuan dapat dilakukan dengan menerbitkan *statement* pembuat kebijakan. Hal ini dapat berupa peraturan, garis-garis petunjuk pelaksanaan dan lain sebagainya.

b. Sumber Daya (*resources*)

Sumber daya yang cukup memadai diperlukan untuk memperlancar implementasi kebijakan. Sumber daya ini bisa berupa pegawai, dana, sarana/prasarana dan kewenangan. Sumber daya yang berupa uang digunakan untuk membiayai administrasi pelaksanaan implementasi kebijakan publik.

c. Komunikasi dan Aktivitas Pelaksanaan (*interorganization and enforcement activities*)

Standar dan tujuan kebijakan publik harus dikomunikasikan kepada semua pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan publik. Dengan adanya komunikasi yang baik, para pelaksana mengetahui harapan apa yang diminta oleh pemerintah dari dirinya dan mereka mengetahui apa yang harus dilakukan. Dalam pemahaman Widodo (2001:195) atas pendapat Van Meter dan Van Horn tersebut, bahwa kebijakan publik tidak hanya dikomunikasikan kepada para implementator (pelaksana) semata, tetapi juga kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan dengan kebijakan publik tersebut. Pemahaman Widodo tersebut dapat diterima bila dilihat dari uraian yang dibuat oleh Lester dan Stewart, Jr (2000:112-113). Mereka menyatakan bahwa pendekatan Van Meter dan Van Horn tergolong pendekatan "*top down*" yang berfokus pada pembuat kebijakan dan perangkat birokrasi sebagai pelaksana kebijakan. Di luar itu terdapat pendekatan lain yang disebut "*bottom up*". Menurut pendekatan ini, kebijakan ditentukan oleh tawar-menawar antara pengambil keputusan ataupun para pimpinan organisasi yang terlibat dalam perumusan kebijakan dengan kelayan (*client*). Dalam situasi seperti ini Lester dan Stewart, Jr. akhirnya menegaskan, program harus sepadan dengan kehendak, keinginan atau sekurang-kurangnya sepadan dengan pola perilaku sasaran. Dari sini bisa dimengerti bila Widodo menyatakan bahwa komunikasi suatu kebijakan tidak hanya di kalangan pelaksana kebijakan tetapi sampai pada kelompok sasaran.

d. Karakteristik Agen Pelaksana (*the characteristics of implementing agencies*)

Karakteristik agen pelaksana berkenaan dengan kondisi birokrasi. Dua aspek penting dari kondisi agen pelaksana adalah: apakah birokrasi itu terfragmentasi atau solid. Aspek berikutnya adalah apakah terdapat prosedur operasi yang baku atau tidak. Bila birokrasi terfragmentasi, para pimpinan puncak birokrasi akan kehilangan kekuatan koordinasi, sehingga sumber daya tidak dapat difokuskan. Dengan kata lain terjadi inefisiensi. Bila birokrasi tersebut tidak memiliki standar operasi yang baku, maka para pelaksana akan melaksanakan implementasi kebijakan menurut persepsi dan keinginan mereka masing-masing, kesimpangsiuran akan terjadi.

e. Kondisi Sosial Ekonomi dan Politik (*economic, social and political conditions*)

Kondisi sosial ekonomi secara umum akan mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik. Ketika masyarakat merasa tingkat kesejahteraan mereka tinggi, kebijakan kenaikan pajak dengan mudah diimplementasikan. Demikian pula sebaliknya. Kondisi politik juga sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik, karena politik menjadi parameter sesuai-tidaknya suatu kebijakan publik. Bisa jadi suatu kebijakan publik (betapapun jelas standar dan tujuannya) menjadi tidak sesuai lagi karena kondisi politik sudah berubah.

f. Disposisi Pelaksana (*the disposition of implementors*)

Disposisi di sini diartikan sebagai kecenderungan kemauan, tekad para implementator dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Bila kecenderungan kemauan mereka tinggi dan positif, maka keberhasilan implementasi kebijakan publik besar, demikian pula sebaliknya. Kecenderungan kemauan ini terjadi, karena adanya persepsi implementator terhadap kebijakan publik tersebut, dipandang dari kepentingan organisasinya maupun dirinya sendiri. Sekiranya kebijakan itu dianggap akan merugikan kepentingan diri dan organisasinya, bisa jadi para implementator cenderung menunda atau melaksanakan kebijakan tidak sepenuh hati.

Untuk lebih memantapkan pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, pendapat Edwards III (yang menulis buku *Implementing Public Policy*) layak ditampilkan. Menurut Edwards III (1980:10) terdapat 4 variabel yang mempengaruhi kebijakan publik, yakni :

- a. *Communication* (komunikasi)
- b. *Resources* (sumber daya yang dimiliki birokrasi)
- c. *Disposition or attitudes* (kecenderungan sikap aparat)
- d. *Bureaucratic structure* (struktur birokrasi)

Uraian masing-masing variabel pada dasarnya sama dengan uraian Van Meter dan Van Horn yang telah diketengahkan sebelumnya.

Bila pendapat Howlett & Ramesh, Van Meter & Van Horn dan Edwards III sebagaimana telah diuraikan disimak dengan seksama, terdapat kesamaan atau kesesuaian. Mereka sependapat bahwa : (1) aparatur pelaksana (birokrasi) dan (2) sumber daya ekonomi dan politik sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan. Dalam hal sumber daya ekonomi dan politik ini, Howlett dan Ramesh hanya menyoroti sumber daya ekonomi dan politik yang berada di sasaran, sedang Van Meter dan Van Horn serta Edwards III lebih memperhatikan pada situasi di luar sasaran. Disposisi, (yang tidak disebut secara eksplisit oleh Howlett dan Ramesh) hakekatnya dapat dikelompokkan dalam aparatur pelaksana. Sementara itu faktor-faktor (1) komunikasi, (2) standar dan tujuan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn serta (3) sifat dasar masalah (*the nature of the problem*) yang dikemukakan oleh Howlett dan Ramesh bila digabungkan ternyata saling melengkapi.

Dengan memperhatikan rangkuman pendapat Howlett & Ramesh, Van Meter & Van Horn dan Edwards III, dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik adalah:

- a. Kompleksitas masalah;
- b. Sasaran terlalu besar;
- c. Aparatur pelaksana;
- d. Kondisi ekonomi, sosial dan politik baik secara umum maupun yang dimiliki oleh sasaran;
- e. Keluasan perubahan tingkah laku yang diakibatkan oleh kebijakan;

f. Komunikasi baik di kalangan aparaturnya maupun pelaksana.

Berbekal pada enam faktor tersebut sebagai kerangka pemikiran untuk menganalisis penyebab kurang suksesnya implementasi UU 4/1997, diperoleh fakta-fakta sebagai berikut.

1. Kompleksitas masalah.

UU 4/1997 mengatur tentang hal yang sederhana, yakni peluang bagi penyandang cacat untuk bekerja di perusahaan. Kuotanya tidak besar hanya satu persen. Berdasarkan hasil survei Pusat Rehabilitasi vokasional Bina Daksa (periksa uraian di halaman 2) diperoleh jaminan bahwa penyandang cacat tubuh di Jawa Tengah masih potensial dikembangkan. Jadi sebenarnya masalahnya tidak begitu kompleks.

2. Sasaran terlalu besar.

Sasaran utama UU 4/1977 adalah perusahaan. Di Jawa Tengah terdapat 804 perusahaan yang memenuhi kriteria undang-undang. Dilihat dari keberadaan Dinas/Kanwil Tenaga Kerja dan Dinas/Kanwil Sosial (waktu itu) yang tersebar di seluruh kabupaten/kota di Jawa Tengah, sebenarnya sasaran tidak terlalu besar. Rata-rata satu kabupaten/kota hanya sekitar 25 perusahaan.

3. Aparatur pelaksana.

Dilihat dari keberadaan birokrasi pemerintah (implementor UU 4/1997), ketika itu terdapat kantor wilayah Departemen Sosial, kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja sebagai perangkat pemerintah pusat

di propinsi. Di tingkat kabupaten/kota terdapat Kantor Departemen Sosial dan Kantor Departemen Tenaga Kerja. Di samping birokrasi pemerintah pusat tersebut, terdapat perangkat Pemerintah Propinsi Jawa Tengah yang memiliki tanggungjawab untuk menyampaikan misi UU 4/1997. Perangkat Daerah itu adalah Dinas Sosial Propinsi Jawa Tengah yang memiliki kepanjangan struktur di kabupaten/kota yang disebut Cabang Dinas Sosial. Personil birokrasi Pusat dan Daerah tersebut relatif cukup, demikian pula sumber dayanya. Sejauh kegiatan yang dapat dicatat, birokrasi ini telah memiliki program untuk memasyarakatkan UU 4/1997 di daerah. Dengan demikian cukup alasan untuk mengatakan bahwa faktor aparatur pelaksana bukan merupakan faktor dominan yang menyebabkan kurang berhasilnya implementasi UU 4/1997.

4. Kondisi ekonomi, sosial dan politik baik secara umum maupun yang dimiliki oleh sasaran.

Kondisi ekonomi tahun 1997 memang kurang menguntungkan dunia usaha, karena krisis ekonomi. Demikian pula kondisi sosial politik tidak menguntungkan dunia usaha, karena seringnya terjadi gejolak perburuhan yang menuntut perbaikan upah, di samping stabilitas politik yang goyah, karena arus reformasi. Namun demikian dalam situasi yang sama, ada satu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat. Dengan demikian menarik untuk diteliti, faktor ekonomi dan sosial politik yang memburuk itu tidak bisa dipakai

sebagai alasan kuat untuk menolak mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat. Penelitian dengan demikian lebih diarahkan pada **perusahaan**.

5. Keluasan perubahan tingkah laku yang diakibatkan oleh kebijakan; UU 4/1997 membawa dampak perubahan perilaku bagi para manajer perusahaan. Manajer perusahaan harus mengubah pola pikir, dari pola pikir yang semata-mata efisiensi dan produktifitas menjadi pola pikir sosial. Perubahan perilaku dan pola pikir semacam ini memerlukan waktu dan dipengaruhi banyak faktor. Sebagian faktor yang terkait dengan perilaku menurut Mullins (2002:387) adalah **persepsi**. Sekiranya benar bahwa persepsi manajer terhadap penyandang cacat negatif, maka penyandang cacat akan sulit terekrut ke perusahaan. Hal ini terjadi, karena penyandang cacat dipandang tidak mampu bekerja di jabatan-jabatan tertentu di perusahaan mereka. Dengan demikian terdapat cukup alasan untuk menduga bahwa faktor **persepsi pengusaha** sebagai penyebab utama rendahnya rekrutmen penyandang cacat di Jawa Tengah, walaupun telah ada undang-undang yang memberi peluang.
6. Komunikasi baik di kalangan aparatur pelaksana maupun sasaran.

Komunikasi menurut Van Meter & Van Horn dan Edwards III merupakan faktor yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan publik. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa tidak hanya ketersendatan komunikasi internal birokrasi saja yang berpengaruh

buruk terhadap implementasi kebijakan, melainkan juga sampai tidaknya pesan UU 4/1997 kepada kelompok sasaran. Program peringatan hari internasional penyandang cacat (HIPENCA) yang senantiasa diperingati setiap tanggal 3 Desember (bahkan waktu pemerintahan Presiden Abdurrachman Wachid diluncurkan Gerakan Aksesibilitas Umum Nasional bagi penyandang cacat) kiranya merupakan bentuk-bentuk komunikasi guna menyampaikan pesan UU 4/1997. Persoalannya adalah apakah pesan ini sampai ke perusahaan sebagai sasaran kebijakan dan sekiranya sampai seberapa intensitasnya. Dengan demikian cukup alasan untuk menduga komunikasi sebagai salah satu faktor dominan yang menjadi penyebab rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan.

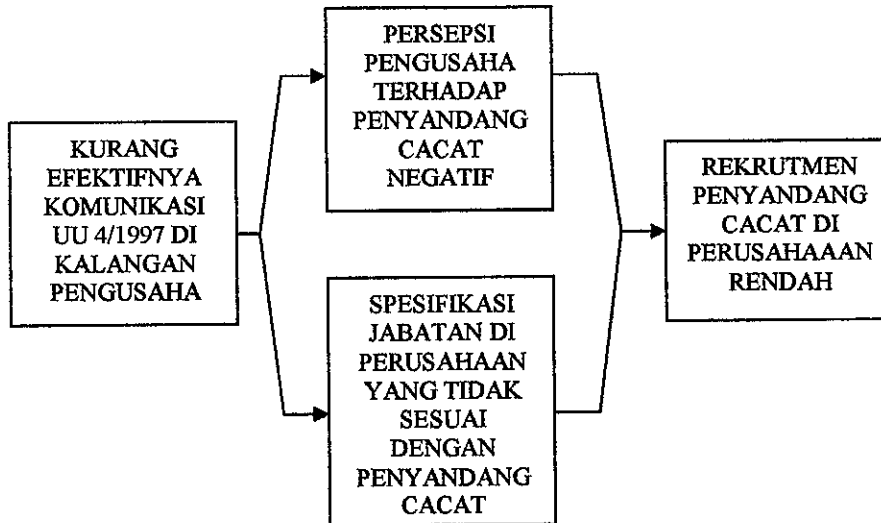
Selanjutnya bila diikuti pendapat Lasswell (2001:10), ternyata komunikasi memiliki lima unsur, satu diantaranya adalah *effect* atau dampak terhadap komunikan. (Unsur-unsur komunikasi lainnya diuraikan di halaman 25 sampai dengan 30 tatkala membahas hubungan antara komunikasi dan spesifikasi jabatan). Terdapat tiga tingkatan dampak komunikasi, yakni kognitif (komunikan menjadi tahu), afektif (menimbulkan perasaan tertentu) dan behavioral (mendorong terwujudnya perilaku tertentu pada komunikan). Atas dasar pemikiran ini kiranya menjadi jelas bahwa komunikasi yang efektif dengan pengusaha mengenai UU 4/1997 akan berdampak pada munculnya kesadaran pengusaha untuk memberi akses kepada penyandang cacat,

karena hal ini kewajiban undang-undang yang disadari harus dilaksanakan. Tetapi, betapapun pengusaha sadar sepenuhnya arti kewajiban mempekerjakan penyandang cacat atas dasar UU 4/1997, masih ada faktor lain yang melekat pada perusahaan yang menjadi kendala terhadap rekrutmen penyandang cacat. Faktor itu adalah **spesifikasi jabatan** (*job spesification*). Spesifikasi jabatan (persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan), ternyata menurut Bohlander (2001:86) dipakai sebagai acuan utama dalam rekrutmen tenaga kerja. Sebagai ilustrasi, sekiranya perusahaan itu bergerak di bidang pengeboran minyak lepas pantai, yang seluruh jenis jabatannya mensyaratkan keterlibatan fisik secara utuh (penuh), maka penyandang cacat kiranya sulit terekrut di perusahaan tersebut, betapapun pengusahanya sadar akan arti undang-undang 4/1997. Jadi di samping persepsi pengusaha, masih diperlukan penelitian terhadap **spesifikasi jabatan** di perusahaan tersebut. Apakah spesifikasi jabatan itu sesuai (*match*) dengan kemampuan penyandang cacat, atau sebaliknya. Inilah variabel ketiga penelitian.

Sampai pada uraian ini, dapatlah digambarkan kerangka pemikiran yang akan digunakan untuk meneliti masalah ini sebagaimana Gambar 1 pada halaman 22 (dua puluh dua) berikut ini. Terlihat dalam Gambar 1 tersebut, bahwa komunikasi, persepsi dan spesifikasi jabatan diduga merupakan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan.

Gambar 1

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



2. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Komunikasi dengan Persepsi

Banyak definisi tentang komunikasi yang dikemukakan para ahli komunikasi. Arifin (1998:23) mencatat bahwa Dance mengumpulkan definisi komunikasi sampai 98. Dalam penelitian kali ini ditampilkan definisi komunikasi dari Toda, yakni "*is an information transformation process which originates at a mind and ends at mind*" (Arifin, 1998:24). Astrid Susanto (yang dikutip oleh Arifin) juga menyatakan "*komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang yang mengandung arti/makna.*" Pengertian yang senada diberikan oleh Effendy (2000:5). "*Komunikasi adalah proses penyampaian suatu*

*pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.*” Jadi esensi komunikasi adalah penyampaian informasi. Sedang dampak komunikasi antara lain terjadinya perubahan perilaku pada individu. Berhubung perilaku manusia itu sangat dipengaruhi oleh persepsi (Robbin, 2001:122), maka terdapat hubungan yang erat antara komunikasi dengan persepsi. Mullins (2002:397) menyatakan “*communication and perception are inextricably bound*” (berbatas secara samar-samar).

Untuk menunjukkan kebenaran pendapatnya, Mullins mengutip teori analisis transaksional (*transactional analysis*) yang dikembangkan oleh Eric Berne. Teori ini dibangun di atas dua asumsi dasar, sebagai berikut.

- 1). Semua kejadian dan perasaan yang pernah dialami tersimpan dalam bawah sadar manusia dan dapat ditampilkan kembali dalam ingatan, sehingga manusia dapat mengalami kembali kejadian dan perasaan pada masa lalu;
- 2). Kepribadian dibangun atas tiga tingkatan *ego* yang tiap-tiap *ego* akan diungkapkan dalam perilaku yang berbeda satu sama lain.
  - a). *Child ego state*, perilaku anak-anak yang dicirri dengan sukacita, spontanitas, tanggapan yang emosional, tindakan tanpa difikir panjang dan lain sebagainya. Persepsinya terhadap orang lain seperti anak-anak memandang dunia sekelilingnya.

- b). *Adult ego state*, perilaku dewasa yang dicirri pemikiran atas proses-proses yang didasarkan atas fakta dan informasi. Persepsinya terhadap orang lain serba rasional dan matang.
- c). *Parent ego state*, perilaku orang tua yang diri dengan pemikiran tentang salah-benar dan membina orang lain. Persepsinya terhadap orang lain seperti orang tua mengasuh anaknya.

Menurut teori analisis transaksional, seorang komunikator dalam melakukan komunikasi akan berangkat dengan persepsi mereka terhadap komunikan. Seandainya ia berpersepsi komunikannya bertipe *child ego* dan ternyata mendapat respon *child ego* juga, maka akan dihasilkan *complementary reaction* (memperkuat persepsi semula). Ini artinya tidak terjadi perubahan persepsi pada diri komunikator, karena ia merasa benar. Sebaliknya, jika ia memperoleh respon *adult ego* misalnya, maka akan dihasilkan *crossed reaction* (berseberangan dengan persepsi semula). Ini berarti komunikator akan mempertimbangkan kembali persepsinya dan di sinilah bisa terjadi perubahan persepsi. Sampai di sini jelas bahwa komunikasi akan mempengaruhi persepsi. Namun demikian karena komunikasi dan persepsi terbatas secara samar-samar, maka para ahli sependapat bahwa tidak hanya komunikasi yang mempengaruhi persepsi, tetapi persepsi juga mempengaruhi komunikasi. Tubb dan Moss misalnya, sebagaimana dikutip oleh Mulyana (2000:66) menyatakan: “. . . ketidak-cermatan

persepsi sebagai sumber kegagalan komunikasi, dan . . . perbaikan persepsi dapat meningkatkan kualitas komunikasi.”

Dalam hal implementasi UU 4/1977, menurut pendapat Mullins, komunikasi akan memperbaiki persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat.

b. Hubungan Komunikasi dengan Spesifikasi Jabatan

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikenal adanya spesifikasi jabatan/pekerjaan (*job spesification*). Mathis dan Jackson (2000:240) menyatakan: “*The next portion of the job discription gives the qualifications needed to perform the job satisfactorily. The job spesifications typically are stated as (1) knowledge, skills and abilities (KSAs), (2) education and experience, and (3) physical requirements and or working conditions.*” (porsi berikutnya dari uraian tugas adalah memberikan kualifikasi bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara memuaskan. Spesifikasi jabatan pada dasarnya dinyatakan sebagai (1) pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan, (2) pendidikan dan pengalaman dan (3) keterlibatan fisik yang diperlukan dan atau kondisi pekerjaan). Jadi menurut Mathis dan Jackson spesifikasi jabatan memuat: (a) pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan; (b) pendidikan dan pengalaman; dan (c) keterlibatan fisik yang diperlukan dan kondisi pekerjaan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan bahwa spesifikasi jabatan disusun setelah uraian tugas (*job discription*) dirumuskan.

Sarjana lain, misalnya Bohlander, Snell dan Sherman (2001:97) secara bersama-sama menyatakan hal yang sama mengenai muatan spesifikasi jabatan. Mereka bertiga juga sependapat bahwa spesifikasi jabatan merupakan bagian dari *job discription*. Dalam bahasa Indonesia, Nawawi (2000:108) mengartikan spesifikasi jabatan/pekerjaan sebagai “persyaratan pengetahuan, ketrampilan/keahlian kemampuan mental, kemampuan pisik dan sifat-sifat kepribadian tertentu yang dipersyaratkan pada pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan/jabatan tertentu secara efektif dan efisien.”

Selanjutnya menurut Bohlander, Snell dan Sherman menyatakan bahwa untuk menetapkan uraian tugas dan spesifikasi jabatan, sekurang-kurangnya diacu dua hal, yakni di samping informasi yang berkenaan dengan jabatan tersebut juga wajib diperhatikan ketentuan-ketentuan hukum yang ada. Di Amerika Serikat, spesifikasi jabatan harus mengacu pada *American with Disabled Act* (ADA). Mereka menulis:

*The passage of the American with Disabled Act also had a marked impact on the process of job analysis. Specifically, when preparing job discriptions and job specifications managers and supervisors must adhere to the legal mandates of the ADA. The act requires the job duties and responsibilities be essential functions for job success. The purpose of the essential functions is to help match and accomodate human capabilities to the job requirements. For example, if the job requires the job holder to read extremely fine print, to climb ladders, or to memorize stock codes, these physical and mental requirements should be stated within the job discriptions. . . . Managers who write job discription and job spesification in term of essential functions reduce the risk of discriminating on the basis of a disability. (Bohlander et.all, 2001: 88-89).*

Paragraf dalam *American with Disabled Act* juga telah memiliki dampak yang kuat terhadap proses analisis jabatan. Khususnya ketika menyiapkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, manajer dan penyelia harus mengindahkan ketentuan hukum yang tercantum dalam *ADA*. Undang-undang ini menghendaki bahwa kegiatan-kegiatan dan pertanggungjawaban merupakan fungsi esensial demi suksesnya jabatan. Maksud dari fungsi esensial adalah untuk membantu ketepatan dan mengakomodasi kemampuan manusia terhadap persyaratan yang dikehendaki oleh jabatan tersebut. Sekedar contoh, jika jabatan menghendaki pemegang jabatannya harus membaca dengan baik, harus memanjat tangga, atau harus menghafal kode stok barang, kebutuhan fisik dan mental yang dipersyaratkan harus dinyatakan dalam uraian jabatan. . . . Manajer yang menulis uraian jabatan dan spesifikasi jabatan dalam bentuk fungsi esensial, mengurangi resiko dikatakan sebagai melakukan diskriminasi yang berakar pada ketidakmampuan.

Amerika Serikat, telah menganut asas persamaan dalam peluang kerja (*Equal Employment Opportunity*), sehingga dalam setiap kali terjadi lowongan pekerjaan, tidak dibenarkan terjadi diskriminasi bagi para pelamar. Oleh karena itu manajer harus menyatakan dengan jelas persyaratan yang diperlukan agar jabatan itu dapat dilaksanakan dengan kinerja tinggi. Hal ini berarti, bahwa persyaratan yang dinyatakan itu semata-mata merupakan fungsi yang esensial, mutlak harus ada dalam jabatan yang hendak diisi. Dengan cara seperti ini bisa dibenarkan kalau terpaksa ada orang atau kelompok orang yang tidak dapat melamar.

Bila jalan pikiran ini diikuti, maka manajer perusahaan atau para penyelia yang merusmuskan spesifikasi jabatan di Indonesia semestinya memperhatikan pula ketentuan UU 4/1997 yang memberi peluang kepada penyandang cacat. Tidak pada tempatnya kalau

para pengusaha/manajer menolak mempekerjakan penyandang cacat padahal ada jenis pekerjaan yang spesifikasinya bisa dikerjakan oleh penyandang cacat tubuh. Persoalannya menjadi lain, kalau memang benar berdasarkan fakta bahwa tak satu pun jabatan di perusahaan itu spesifikasinya memang tidak bisa dikerjakan oleh penyandang cacat.

Agar supaya para manajer, penyelia mengetahui kewajiban menuliskan spesifikasi jabatan yang memang dapat dipenuhi oleh penyandang cacat, tentunya diperlukan informasi UU 4/1997. Hal ini bisa terjadi bila ada komunikasi yang efektif antara pemerintah dan pihak perusahaan. Komunikasi menurut Lasswell (Effendy, 2001:10) terdiri atas lima unsur, yakni (1) komunikator (2) pesan (3) media (4) komunikan dan (5) efek. Unsur ke lima, "efek" bisa disebut pula sebagai dampak atau pengaruh komunikasi terhadap diri komunikan.

Effendy (2000:7) lebih lanjut merinci efek komunikasi ke dalam tiga tingkatan, yakni:

- 1). Dampak kognitif, yakni dampak yang timbul pada komunikan yang menyebabkan dia menjadi tahu atau meningkat intelektualitasnya;
- 2). Dampak afektif, yakni dampak yang timbul pada diri komunikan yang menyebabkan dia tergerak hatinya, menimbulkan perasaan tertentu;

- 3). Dampak *behavioral*, yakni dampak yang timbul pada diri komunikator dalam bentuk perilaku, tindakan sesuai dengan keinginan komunikator.

Hal yang hampir sama dikemukakan pula oleh Roegers dan Shoemaker, ketika membahas tahapan penerimaan inovasi oleh seseorang. Hal ini berarti ketika inovasi diperkenalkan kepada seseorang melalui komunikasi (biasanya disebut komunikasi pembangunan), tidak serta merta inovasi itu langsung diterima oleh setiap orang. Ada tahapan yang perlu dilalui. Roegers dan Shoemaker merinci tahapan tersebut sebagai berikut (Nasution, 1996:113)

- 1). Tahapan pengetahuan, yakni tahapan di mana seseorang tahu, sadar ada inovasi;
- 2). Tahapan bujukan, yakni tahapan di mana seseorang sedang mempertimbangkan, atau sedang membentuk sikap terhadap suatu inovasi.
- 3). Tahapan putusan, yakni tahapan dimana seseorang mengambil keputusan menerima atau menolak inovasi;
- 4). Tahapan implementasi, yakni tahapan di mana seseorang melaksanakan putusan yang telah diambilnya.
- 5). Tahap pemastian, yakni tahapan di mana seseorang memastikan putusannya setelah yakin benar akan putusan yang telah dilaksanakan pada tahapan ke empat.

Bila diikuti pendapat Roegers dan Shoemaker tersebut, maka terasa benar betapa komunikasi memiliki pengaruh terhadap diri pengusaha/manajer dalam menerima inovasi sosial berupa kemungkinan penyandang cacat bekerja di perusahaan. Dengan dikomunikasikannya inovasi sosial tersebut masih diperlukan waktu tertentu untuk diyakini oleh para manajer bahwa penyandang cacat memang pantas mendapat peluang bekerja di perusahaan. Apalagi kalau inovasi itu sama sekali tidak pernah dikomunikasikan, maka peluang untuk bekerja di perusahaan itu tidak mungkin tiba, karena tak satupun spesifikasi jabatan yang ada dirancang bisa dipenuhi penyandang cacat.

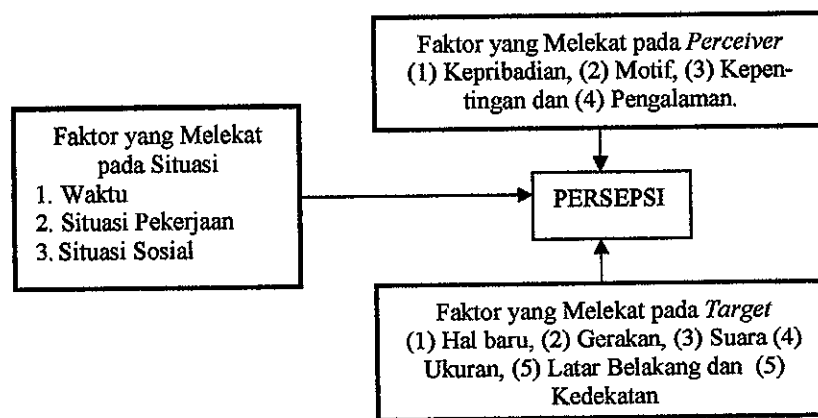
Penelusuran dari paradigma Lasswell pun pada akhirnya akan tiba pada kesimpulan yang kurang lebih sama. Komunikasi yang efektif mengenai UU 4/1997 akan berdampak pada pengusaha/manajer perusahaan dalam hal merumuskan spesifikasi jabatan. Manajer mengetahui isi pesan yang termuat dalam UU 4/1997, sehingga dalam merumuskan spesifikasi jabatan menjadi lebih jujur (*fair*), mana kala memang ada spesifikasi jabatan yang bisa dipenuhi oleh penyandang cacat. Ataukah memang seluruh spesifikasi jabatan yang ada tidak satu pun yang sesuai dengan penyandang cacat. Bila kenyataannya memang sebagaimana situasi yang kali terakhir disebut itu, perusahaan tetap *fair* sejauh analisis jabatan berdasarkan fakta memang demikian.

c. Hubungan Persepsi dengan Rekrutmen

Robbins (2001:122) menyatakan bahwa persepsi adalah *“process by which individuals organize their sensory impression in order to give meaning to their environment.”* (Proses dimana seseorang menata dan menafsirkan kesan-kesan yang diterima agar diperoleh makna kaitannya dengan lingkungan mereka). Persepsi memiliki peran penting dalam perilaku organisasi karena *“. . . people behavior is based on their perception of what reality is, not on reality itself. The world as it perceived is the world that is behaviorally important.”* (Robbins, 2001:122). Lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins, bahwa persepsi seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni situasi atau waktu, kepribadian orang yang bersangkutan dan obyek yang diamati. Skema selengkapnya sebagaimana Gambar 2.

Gambar 2

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI



Sumber : (Robbins,2001:124) diterjemahkan oleh penulis dan tata warna disesuaikan.

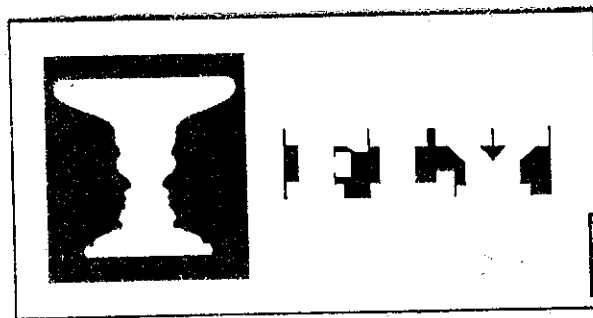
Dari Gambar 2 terlihat bahwa pada diri pengamat pun (*perceiver*) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi. Robbins (2001:122) menyetengahkan contoh dua orang mahasiswa bernama Teri dan Scott. Teri lebih senang pada perkuliahan yang dihadiri sedikit mahasiswa, karena ia suka mengajukan pertanyaan kepada guru. Scott lebih senang pada perkuliahan dalam skala besar, karena ia lebih senang tidak dikenal. Pada saat kuliah umum psikologi yang dihadiri 800 mahasiswa di auditorium, Teri murung tetapi Scott tersenyum kecil. Contoh yang diberikan Robbins ini kiranya menggambarkan betapa kepribadian (*attitude*) seseorang mempengaruhi persepsinya sehingga tanggapan terhadap situasi yang sama berbeda antara individu yang satu dengan individu lainnya.

Faktor situasi juga memberi pengaruh terhadap persepsi seseorang. Berbagai elemen yang mengelilingi obyek yang diamati akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang atas obyek tersebut. Dalam kasus ini Robbins menggambarkan, ia tidak begitu memperhatikan seorang wanita berusia 25 tahun yang mengenakan gaun panjang dan berias mencolok pada Sabtu malam di *night club*. Tetapi kemudian, wanita yang sama ternyata menyita perhatian Robbin pada hari Senin, ketika ia dengan dandanan yang sama hadir pada kuliah manajemen. Orangnya, (*target*) dan pengamat (*perceiver*) sama, tetapi persepsinya berbeda, karena situasi yang berbeda.

Faktor terakhir yang oleh Robbins dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah obyek yang diamati (*target*). Seseorang yang demikian vokal di tengah orang banyak akan memberikan persepsi berbeda dibandingkan dengan orang yang diam. Obyek yang diamati menurut Robbins tidak lepas dari konteksnya dengan hal-hal yang melatarbelakangi. Gambar 3 berikut membuktikan bahwa obyek yang berada dalam konteks latarbelakang akan mempengaruhi persepsi pengamat. Pada gambar sebelah kiri, bisa terlihat sebagai vas bunga, bisa juga sebagai dua orang yang berhadapan. Pada sisi kanan, gambar tersebut bisa sebagai beberapa gambar benda, tetapi bisa juga sebagai tulisan FLY.

Gambar 3

#### ILUSTRASI BENDA DALAM KONTEKS LATAR BELAKANG



Sarjana lain, Gordon (1993:30-44) juga sependapat bahwa persepsi sangat menentukan terhadap tanggapan seseorang tentang sesuatu benda. Menurut Gordon, terlampau banyak rangsangan datang kepada kita setiap saat, sehingga kita tidak dapat memperhatikan satu persatu rangsangan tersebut. Kita hanya bisa memperhatikan beberapa

rangsangan saja. Seleksi alamiah atas rangsangan seperti proses ini, pada dasarnya akan menolong manusia agar manusia tidak “*over loaded*” memorinya dengan rangsangan-rangsangan yang tidak begitu penting. Selanjutnya Gordon merinci rangsangan khas yang mampu mempengaruhi persepsi kita sebagai rangsangan yang lebih besar/luas (*larger stimuli*), sangat intens (*more intense stimuli*), yang sedang bergerak (*motion stimuli*), yang berulang (*repetitive stimuli*), yang masih asing (*novel stimuli*) dan rangsangan yang sangat kontras dengan latarbelakangnya (*stimuli in contrast to their background*).

Apa yang diketengahkan oleh Gordon kiranya sama dengan hal-hal yang diketengahkan oleh Robbins. Bahkan, para sarjana lain, Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson sekalipun dengan uraian yang berbeda, tetapi intinya juga menganggap persepsi merupakan faktor yang mempengaruhi tanggapan seseorang terhadap sesuatu (Hersey *et. al*, 1996:86-88).

Sampai pada uraian ini jelas, bahwa persepsi memiliki pengaruh besar atas tanggapan seseorang. Bila seseorang itu kebetulan sebagai manajer, mungkin pula akan memiliki persepsi yang khas atas penyandang cacat. Pengusaha/manajer bisa saja memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang penyandang cacat, bila ternyata pengusaha baru pertama kali mengenal penyandang cacat (*novelty*) atau mungkin sebelumnya pengusaha telah memiliki gambaran latar belakang (*background*) yang keliru atas penyandang cacat (misalnya pe-

nyandang cacat tidak memiliki kemampuan bekerja di pabrik, produktivitas rendah dsb.nya). Akibatnya, pengambilan keputusan menjadi berbeda dari yang seharusnya. Robbins (2001:131-132) menggambarkan hubungan persepsi dan pengambilan keputusan sebagai berikut:

*Individuals in organizations make decisions. That is, they make choices from among two or more alternatives. Top managers, for instance, determine their organization's goals, what products or services to offer, how best finance operations or where to allocate a new manufacturing plant. Middle- and lower level managers determine production schedules, select new employees. . . . Moreover every decision requires interpretation and evaluation of information. . . . Which data, for instance, are relevant to the decision and which are not ? The perceptions of the decision maker will answer that question. Alternatives will be developed, and the strenghts and weaknesses of each will need to be evaluated. Again, because alternatives don't come with 'red flag' identifying them as such or with their strenghts and weaknesses clearly marked, the individual decision maker's perceptual process will have a large bearing on the final outcome.*

(Individu dalam organisasi mengambil keputusan, yakni mereka membuat pilihan atas dua atau tiga alternatif. Manajer puncak menetapkan tujuan organisasi, jasa layanan atas produk yang akan ditawarkan, operasi keuangan yang efisien dan di mana rencana pendirian pabrik-pabrik baru. Manajer menengah dan manajer terdepan menetapkan jadwal produksi, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Lagi pula setiap pengambilan keputusan itu memerlukan penafsiran dan evaluasi informasi. Data mana yang relevan dan mana yang tidak relevan sangat tergantung pada persepsi pengambil keputusan. Alternatif dapat dikembangkan, kekuatan dan kelemahan dapat dievaluasi, tetapi proses pengambilan keputusan oleh pengambil keputusan yang diwarnai dengan persepsi akan memiliki pengaruh yang luas terhadap hasil akhirnya).

Setelah jelas bahwa persepsi sangat berpengaruh terhadap manajer dalam mengambil keputusan, maka kalau pengambilan keputusan itu berkenaan dengan penyandang cacat, sangat mungkin

keputusan itu merugikan penyandang cacat, karena menurut hasil studi Green, yang kemudian dikutip oleh Mullins (2000:401), penyandang cacat cenderung dipersepsikan negatif.

*In my personal research people have admitted, . . . that certain physical characteristics tend to convey a positive or negative message. For example, some people find red hair, earrings for men, certain scents and odour, someone too tall or too short; a disabilities; . . . as negative. . . Similarly there will be positive factors such as appropriate hairstyle or dress for occasion . . . which may influence in a positive way.*

(Dalam penelitian saya mengenai kepribadian, masyarakat telah mengakui bahwa ciri-ciri khusus badaniah cenderung membawa pesan positif atau negatif. Sebagai contoh, beberapa orang menganggap bahwa orang berambut merah, laki-laki memakai anting-anting, memakai aroma yang tidak sedap, seseorang yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, suatu kecacatan sebagai negatif. Hampir serupa dengan hal ini, sesuatu akan membawa kesan positif misalnya tata rias rambut atau busana yang pas dengan situasi.)

Atas dasar uraian-uraian tersebut (dari halaman 31 hingga halaman ini), dapatlah disimpulkan bahwa:

- 1). Persepsi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap seseorang dalam memandang orang lain;
- 2). Manajer dalam mengambil keputusan tentang personil juga dipengaruhi oleh persepsinya terhadap orang tersebut;
- 3). Penyandang cacat, umumnya dipersepsikan negatif.

Berbekal pada kesimpulan tersebut, jika diaplikasikan pada rekrutmen penyandang cacat di perusahaan, persepsi pengusaha sangat menentukan, karena secara umum penyandang cacat dipersepsikan negatif. Kalau situasinya demikian, maka rekrutmen penyandang cacat

di perusahaan selamanya akan senantiasa rendah. Persepsi pengusaha dengan demikian menjadi faktor dominan yang perlu diteliti.

d. Hubungan Spesifikasi Jabatan dengan Rekrutmen

Pada halaman 25 dan 26 Bab ini, telah diuraikan pengertian spesifikasi jabatan. Unsur-unsur penting yang harus ada dalam spesifikasi jabatan menurut Mathis dan Jackson (2000:240) adalah (a) pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan; (b) pendidikan dan pengalaman; dan (c) keterlibatan fisik yang diperlukan dan atau kondisi pekerjaan.

Sebagai pelengkap, pada halaman 38 ditampilkan cuplikan *job discription* yang dibuat oleh Mathis dan Jackson sebagai contoh. (Gambar 4). Dalam contoh tersebut secara jelas dinyatakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang disyaratkan untuk memegang jabatan *compensation administrator*. Di samping itu dinyatakan pula dengan jelas persyaratan fisik yang diperlukan, yakni:

- 1). Penglihatan, harus mampu membaca laporan dan menggunakan komputer (digunakan sekitar 67 – 100 % dalam bekerja);
- 2). Pendengaran, harus mampu mendengar dengan baik guna berkomunikasi dengan koordinator pekerja (sekitar 67-100 %);
- 3). Kegiatan yang menuntut kesiapan fisik untuk berdiri, berjalan, berjongkok, mengangkat, menarik dan memanjat sangat jarang terjadi, hanya sekitar 0 – 12 % dari keseluruhan pekerjaan.

Gambar 4

**SPEKIFIKASI JABATAN *COMPENSATION ADMINISTRATOR***

JOB TITLE : Compensation Administrator INCUMBENT: SUPERVISOR TITLE: Vice President of HR	JOB CODE _____ GRADE _____ FLSA STATUS : Exempt EEOC CLASS : O/M																																			
General Summary : . . . . .																																				
Essential Duties and Responsibilities: . . . . .																																				
Required Knowledge, Skills, and Abilities																																				
1. Knowledge of compensation and HR management practices and approach. 2. Knowledge of effective job analysis methods and of survey development and interpretation practices and principles, 3. Knowledge of performance management program design and administration. 4. Knowledge of federal and state wage and hour regulations. 5. Skill in writing job descriptions, memorandum, letters and proposals; 6. Skill in making presentations to groups and in explaining compensation policies and practices to employees and supervisors. 7. Ability to plan and prioritize work. 8. Ability to use spread sheets, presentation graphics, word processing, and database computer software.																																				
Educational and Experience:																																				
This position requires the equivalent of college degree in Business Administration, Psychology, or a related field plus 3-5 years experience in HR management, 2-3 of which should include compensation administration experience. An advanced degree in Industrial Psychology, Business Administration, or HR Management is preferred, but not required.																																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Physical Requirements</th> <th style="width: 10%;">Rarely (0-12 %)</th> <th style="width: 10%;">Occasionally (12-33 %)</th> <th style="width: 10%;">Frequently (34-66%)</th> <th style="width: 10%;">Regularly (67-100 %)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seeing :must be able to read report and use computer</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Hearing: Must be able to hear well enough to communicate with co-workers</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Standing/Walking:</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Climbing/Stooping/Kneeling:</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lifting/Pulling/Pushing</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fingering/Grasping/Feeling: Must be able to write, type and use phone system</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>		Physical Requirements	Rarely (0-12 %)	Occasionally (12-33 %)	Frequently (34-66%)	Regularly (67-100 %)	Seeing :must be able to read report and use computer				X	Hearing: Must be able to hear well enough to communicate with co-workers				X	Standing/Walking:	X				Climbing/Stooping/Kneeling:	X				Lifting/Pulling/Pushing	X				Fingering/Grasping/Feeling: Must be able to write, type and use phone system				X
Physical Requirements	Rarely (0-12 %)	Occasionally (12-33 %)	Frequently (34-66%)	Regularly (67-100 %)																																
Seeing :must be able to read report and use computer				X																																
Hearing: Must be able to hear well enough to communicate with co-workers				X																																
Standing/Walking:	X																																			
Climbing/Stooping/Kneeling:	X																																			
Lifting/Pulling/Pushing	X																																			
Fingering/Grasping/Feeling: Must be able to write, type and use phone system				X																																
Working Conditions : Normal working conditions with the absence of disagreeable elements.																																				

Sumber : (Mathis and Jackson, 2000: 238-239)

Ternyata spesifikasi jabatan merupakan acuan utama dalam rekrutmen, sebagaimana pernyataan Bohlander dkk (2001: 86) "*Before*

*they can find capable employees for organization, recruiters need to know the job specifications for the positions they are to fill. . . . Because job specifications establish the qualifications requires of applicants for a job opening, they serve an essential role in the recruiting function.”* Sampai di sini jelas, bahwa demikian besar pengaruh spesifikasi jabatan terhadap rekrutmen penyandang cacat. Jika ternyata dalam spesifikasi jabatan di perusahaan yang memenuhi kriteria UU 4/1997, tidak terdapat peluang untuk orang cacat, maka mustahil terjadi rekrutmen penyandang cacat. Demikian pula jika terdapat sejumlah kecil spesifikasi jabatan yang sesuai dengan penyandang cacat, maka sejumlah itu pulalah kemungkinan terjadi rekrutmen penyandang cacat di perusahaan tersebut.

Kaitannya dengan rekrutmen, Nawawi (2000:170) mengemukakan empat sistem, yakni:

1). Pasif Tanpa Diskriminasi

Rekrutmen pasif tanpa diskriminasi adalah rekrutmen dengan meniadakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam menerima dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja

2). Rekrutmen Berdasarkan Perbedaan

Rekrutmen berdasarkan perbedaan adalah rekrutmen dengan cara perusahaan aktif mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima pelamar pada kriteria tertentu.

### 3). Rekrutmen Berdasarkan Prioritas

Rekrutmen berdasarkan prioritas adalah rekrutmen dengan mendahulukan kelompok tertentu atas dasar kriteria tertentu. Bila kemudian ternyata kelompok yang memenuhi prioritas tersebut tidak ada, baru direkrut kelompok lain.

### 4). Rekrutmen Dengan Penjatahan

Rekrutmen dengan penjatahan dilakukan oleh perusahaan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu. Rekrutmen tidak dilakukan jika tidak ada pelamar dari kelompok tersebut.

Bila diikuti pendapat Nawawi ini, maka rekrutmen penyandang cacat menurut UU 4/1997 termasuk pada kelompok keempat, yakni penjatahan 1% dari jumlah tenaga kerja di perusahaan bagi perusahaan yang memenuhi syarat undang-undang. Sistem ini bukanlah hal yang aneh di negara maju. Di Amerika Serikat misalnya, atas dasar *American Disabled Act* 1990, pengusaha wajib mengambil langkah-langkah untuk mengakomodasi penyandang cacat, dan perusahaan dilarang melakukan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja bagi *qualified disabled person*.

Apabila secara teoritis maupun hukum sistem rekrutmen penyandang cacat itu dapat diterima dan legal, maka persoalannya tinggal pada spesifikasi jabatan itu sendiri. Kemungkinannya ada dua. Pertama, secara empirik seluruh jabatan yang ada di perusahaan memang mensyaratkan keterlibatan fisik seperti mengangkat,

mendorong, memanjat, berjongkok dan lain-lain, maka jabatan demikian jelas tidak sesuai dengan kemampuan penyandang cacat tubuh (tuna daksa). Kemungkinan kedua, sebetulnya ada sejumlah jabatan yang tidak memerlukan keterlibatan fisik sampai 100 %, tetapi spesifikasi jabatannya memang tidak tegas, sehingga ketika dilakukan rekrutmen dimana ada penyandang cacat yang melamar langsung dinyatakan tidak sesuai, karena pihak pengusaha/manajer masih terpeleceh tentang orang cacat yang tidak mungkin bisa bekerja di perusahaan.

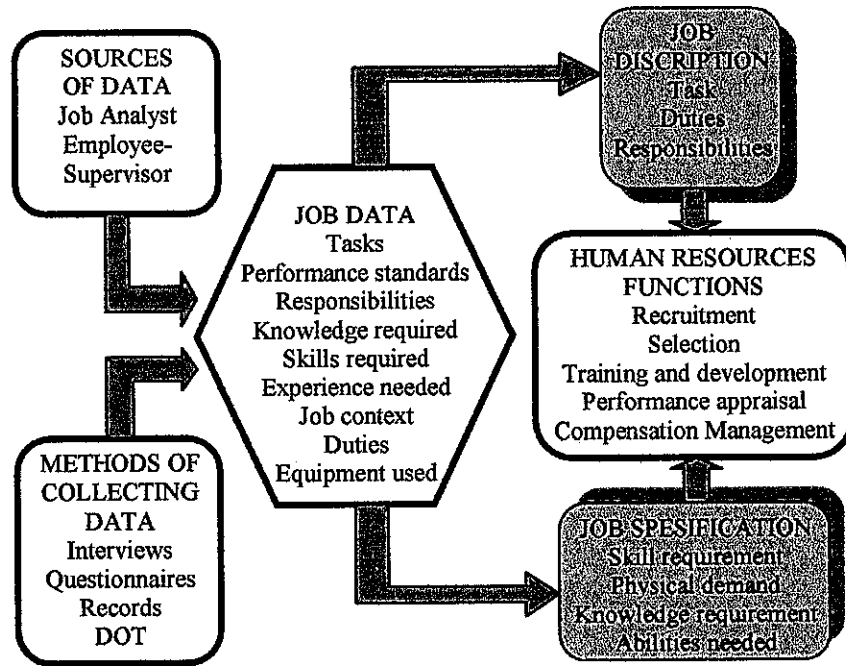
Sampai pada uraian ini kiranya cukup jelas pengaruh spesifikasi jabatan terhadap rekrutmen.

e. Hubungan Persepsi Pengusaha dan Spesifikasi Jabatan dengan Rekrutmen

Pada halaman 31 sampai dengan 37 dan halaman 37 sampai dengan 41 berurutan-turut telah diuraikan secara rinci pengaruh persepsi terhadap rekrutmen dan pengaruh spesifikasi jabatan terhadap rekrutmen. Berikut ini akan ditinjau pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap rekrutmen. Untuk keperluan ini, perlu disajikan diagram yang menggambarkan keterkaitan antara manajer, penyelia, dalam proses penyusunan uraian tugas (*job discription*) sampai dengan terbentuknya spesifikasi jabatan (*job spesification*). Periksa Gambar 5 di halaman 42.

GAMBAR 5

DIAGRAM PROSES PENYUSUNAN SPESIFIKASI JABATAN



Sumber : Bohlander *et.al*, (2001:89)

Pada gambar 5 jelas terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsinya (rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penggajian) mendasarkan masukan dari spesifikasi jabatan. Demikian pentingnya spesifikasi jabatan itu dalam pelaksanaan rekrutmen, sehingga Bohlander *et.al* (2001:86) menyatakan bahwa spesifikasi memiliki peran esensial (amat pokok). Untuk menegaskan peran spesifikasi jabatan ini terhadap rekrutmen, kiranya pernyataan Bohlander yang kutipannya pernah dimuat pada halaman

29 bab ini perlu diulang kembali sebagai berikut: *“Before they can find capable employees for organization, recruiters need to know the job specifications for the positions they are to fill. . . . Because job specifications establish the qualifications requires of applicant for a job, they serve an essential role in the recruiting function.”* (Bohlander *et.al.*, 2001:86). Ini berarti kalau spesifikasi jabatan di suatu perusahaan dinyatakan tidak satu pun bisa dipenuhi oleh penyandang cacat, maka otomatis tidak akan terjadi rekrutmen penyandang cacat. Demikian pula halnya jika di suatu perusahaan terdapat sejumlah kecil jabatan yang spesifikasinya dapat dipenuhi oleh penyandang cacat, maka sejumlah itu pulalah maksimal penyandang cacat yang terekrut. Sampai pada uraian ini tersaji dengan jelas, sekiranya persepsi pengusaha/manajer terhadap penyandang cacat positif, maka variabel spesifikasi jabatan yang secara empiris eksis pun sudah demikian besar pengaruhnya terhadap rekrutmen penyandang cacat.

Rekrutmen penyandang cacat di perusahaan akan lebih memburuk lagi manakala persepsi pengusaha/manajer terhadap penyandang cacat negatif. Kemungkinan memburuknya rekrutmen penyandang cacat karena pengaruh dua variabel sekaligus (persepsi pengusaha dan spesifikasi jabatan), dapat dianalisis dari dua aspek, yakni (1) sumber informasi penyusunan spesifikasi jabatan dan (2) metode pendekatan penyusunan spesifikasi jabatan. Kedua aspek tersebut akan dibahas secara garis besar pada uraian berikut.

1). Sumber Informasi Penyusunan Spesifikasi Jabatan.

Terlihat di Gambar 5 bahwa spesifikasi jabatan disusun dari data jabatan. Data jabatan diperoleh dari sumber informasi :

- a). para analis jabatan;
- b). Manajer;
- c). para supervisor (penyelia jabatan).

Sarjana lain, Mathis (2000:241) misalnya, menambahkan dua sumber informasi lain yang digunakan sebagai bahan penyusunan spesifikasi jabatan di samping tiga sumber tersebut, sehingga menurut Mathis, sumber informasi yang digunakan untuk penyusunan spesifikasi jabatan adalah:

- a). Para analis jabatan
- b). Manajer
- c). Para supervisor (penyelia jabatan)
- d). Pemegang jabatan sebelumnya dan
- e). Jabatan yang mirip di organisasi/perusahaan lain.

Dilihat dari sumber informasinya, dapat dimengerti kalau ternyata rumusan spesifikasi jabatan sangat diwarnai oleh manajer, penyelia jabatan atau pemegang jabatan sebelumnya. Pada hal masing-masing individu dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan orang dalam organisasi menurut Robbins (periksa uraian pada halaman 35) tidak sepenuhnya bebas dari persepsi.

Dalam proses persepsi, Mullins (2002:405) mencatat empat hal yang mendistorsi sehingga terjadi kesalahan penilaian terhadap orang lain. Empat hal itu adalah:

a). Stereotyping (penggeneralisasian)

*Stereotyping* adalah suatu sarana penyederhanaan dalam proses persepsi dan membenaran terhadap orang lain dengan bertumpu pada kategori dan kesamaan-kesamaan yang pernah diamati. Penyederhanaan ini terjadi secara manusiawi untuk mengurangi rangsangan yang demi-kian banyak tentang orang yang diamati yang masuk pada si pengamat. Mullins memberikan contoh *stereotyping* yang umum terjadi karena persepsi dan membenaran terhadap seseorang hanya dilandaskan pada kategori tertentu, tidak pada sifat individual.

- (1). Kebangsaan semua orang Jerman tertib dan industriwan
- (2). Mata Pencaharian akuntan itu menyebalkan
- (3). Sosial penganggur itu malas

Kenyataan yang sebenarnya ada juga orang Jerman yang tidak tertib dan tidak semuanya berjiwa industriwan, tidak semua akuntan itu menyebalkan dan ada juga orang yang rajin di antara mereka yang sedang menganggur.

Bahaya terbesar dari *stereotyping* adalah kemungkinan terjadinya prasangka dan diskriminasi. Hal-hal seperti ini

mungkin terjadi bila kategorisasinya pada (a) gender, (b) ras, (c) kecacatan/ketidakkampuan dan (d) usia. (Mullins, 2001:407).

b). *The halo effect*

*The halo effect*, adalah proses persepsi seseorang terhadap orang lain yang didasarkan hanya pada satu sifat yang disukai atau yang tidak disukai saja, atau didasarkan hanya pada satu hal yang mengesankan saja. Mullins (2001:407) memberi contoh, seorang pelamar yang akan diwawancarai yang datang tepat waktu, ramah dan berpenampilan necis, sangat mungkin mempengaruhi tim seleksi, sehingga tim seleksi kurang memperhatikan kualifikasi yang bersangkutan yang dipersyaratkan pada jabatan yang dilamar.

Bahaya terbesar dari *halo effect* adalah pembenaran terhadap seseorang dilakukan terlampau cepat hanya atas dasar hal-hal yang tampak mengesankan semata dan mengabaikan rangsangan lain yang datang kemudian, betapapun rangsangan yang datang belakangan adalah yang paling mendekati kenyataan.

c). *Perceptual defence*

*Perceptual defence* adalah kecenderungan menghindari rangsangan-rangsangan yang dianggap akan merusak atau mengancam informasi yang telah ada di benak pengamat.

Mullins (2001:408) memberi contoh, seorang manajer yang telah memutuskan mempromosikan anak buahnya yang kebetulan bertentangan dengan saran staf/koleganya, sangat mungkin manajer yang bersangkutan hanya akan membuka diri atas informasi yang dirasa mendukung keputusannya.

d). Projection

*Projection* adalah kecenderungan mempersepsi orang lain seperti dirinya sendiri. Ia menilai orang lain atas dasar perasaannya sendiri. Mullins memberi contoh, seorang manajer yang telah mengambil keputusan mempromosikan anak buahnya tetapi usulan tersebut bertentangan dengan pendapat koleganya, sangat mungkin ia hanya membuka diri atas informasi yang mendukung keputusannya, ketimbang informasi yang mengancam keputusannya.

Kembali pada manajer, penyelia dan pemegang jabatan sebelumnya yang menjadi sumber informasi untuk perumusan spesifikasi jabatan di perusahaan, maka menurut Robbins dan Mullin, persepsi mereka terhadap orang cacat sangat mungkin dipengaruhi oleh *stereotyping*, *halo effect*, *perseptual defence* dan *projection*. Dalam keadaan demikian, penyandang cacat sangat mungkin dirugikan, karena menurut penelitian Green (yang telah diuraikan dalam halaman 36 bab ini) penyandang cacat cenderung dipersepsi negatif.

## 2). Metode Pendekatan Penyusunan Spesifikasi Jabatan

Dessler (2003:77) menyatakan, terdapat dua metode pendekatan penyusunan spesifikasi jabatan yakni (a) pendekatan subyektif dan (b) pendekatan atas dasar pendapat para ahli. Bila dipilih pendekatan subyektif, maka spesifikasi jabatan disusun oleh manajer itu sendiri atas dasar informasi yang dikumpulkan sendiri melalui analisis jabatan yang dipadukan dengan pengetahuan manajer yang bersangkutan atas jabatan tersebut. Bila dipilih pendekatan atas dasar pendapat para ahli, maka spesifikasi jabatan disusun atas dasar pendapat para ahli yang telah dibakukan. Dessler memberi contoh, di negara maju, spesifikasi jabatan dapat disusun dengan mengacu pada situs internet (O\*net) dan pada kamus yang disebut *The Dictionary of Occupational Titles*. Dalam situs maupun dalam kamus tersebut telah distandarisasi persyaratan yang harus dipenuhi untuk jenis-jenis jabatan tertentu.

Persoalannya adalah, apakah di perusahaan di Jawa Tengah telah menggunakan pendekatan atas dasar pendapat para ahli atau belum. Di duga metode ini belum dipakai, sehingga penyusunan spesifikasi jabatan lebih banyak menggunakan metode pendekatan subyektif. Bila dugaan ini benar, maka persepsi pengusaha/manajer terhadap penyandang cacat senantiasa terbuka lebar untuk terdistorsi oleh *stereo typing*, *halo effect*, *perceptual defence* dan

*projection*. Dengan kata lain, penyandang cacat senantiasa berada pada posisi yang kurang beruntung.

Sampai pada uraian ini, kiranya dapat disimpulkan sementara, bila spesifikasi jabatan yang eksis di perusahaan memang tidak mungkin dipenuhi oleh penyandang cacat, maka akses penyandang cacat ke perusahaan akan terpengaruh langsung. Hal ini akan lebih diperburuk lagi jika persepsi pengusaha/manajer terhadap penyandang cacat negatif. Dalam situasi terakhir ini, betapapun sebenarnya terdapat jabatan yang bisa dimanfaatkan oleh penyandang cacat, tetapi karena persepsi pengusaha/manajer negatif, maka akan tersusun spesifikasi jabatan yang tak satu pun memungkinkan dipenuhi penyandang cacat.

Untuk merangkum kembali kerangka teori yang digunakan sebagai landasan analisis atas masalah dalam tesis ini, disajikan bagan/ikhtisar (Gambar 6 di halaman 50). Terlihat pada Gambar 6:

- a. Masalah yang diteliti adalah rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan di Jawa Tengah diukur dari UU 4/1997.
- b. Dilihat dari teori kebijakan publik, masalah tersebut berada pada tahapan implementasi kebijakan publik. (muncul 3 variabel bebas)
- c. Dukungan teori komunikasi dari Lasswell, teori persepsi dari Robbins, Mullins, Gordon, spesifikasi jabatan dari Mathis & Jackson dan rekrutmen dari Bohlander dan Nawawi.

## B. Pembahasan Penelitian yang Relevan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *Japan International Agency for Cooperation* (JICA) melalui perwakilannya di Jakarta, khusus untuk Indonesia telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai :

1. sanggar atau BLK bagi penyandang cacat;
2. studi kurikulum pelatihan bagi penyandang cacat;
3. kerja sama antara JICA dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah untuk mendorong rekrutmen penyandang cacat;
4. pelbagai seminar dan lokakarya bagi kesempatan kerja penyandang cacat.

Sejauh ini penelitian kuantitatif tentang faktor-faktor penyebab rendahnya rekrutmen penyandang cacat belum pernah dilakukan. Untuk ini, penelitian yang akan dilakukan ini kiranya akan menambah khasanah pengetahuan tentang kesejahteraan penyandang cacat melalui kesempatan kerja di sektor formal.

## C. Hipotesis

Mendasarkan pada teori tentang implementasi kebijakan publik dari Hawlett & Ramesh, Van Mater & Van Horn dan Edwards III serta didukung teori komunikasi, persepsi, spesifikasi jabatan dan rekrutmen yang diuraikan pada paragraf A Bab ini, unit analisisnya ditetapkan **perusahaan** dengan **3 variabel bebas (di mana 1 variabel bebasnya berurutan terhadap 2 variabel bebas lainnya)** yang diduga ada hubungan dengan rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan di Jawa Tengah. Variabel itu

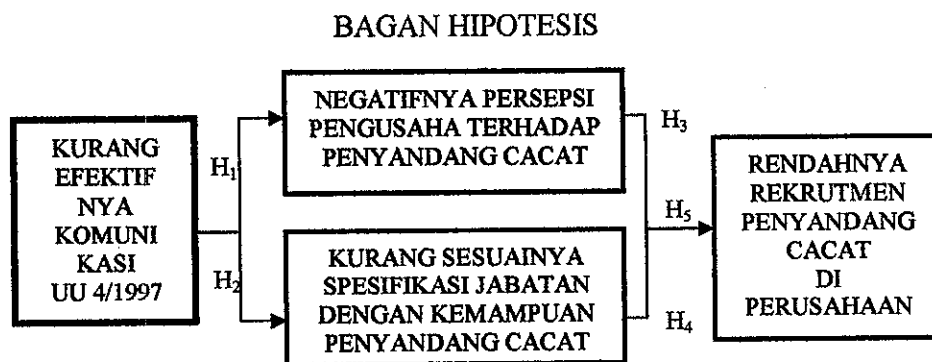
adalah (1) efektifitas komunikasi, (2) persepsi pengusaha dan (3) spesifikasi jabatan.

Atas dasar uraian tersebut, maka rumusan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifnya komunikasi dengan persepsi pengusaha.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifnya komunikasi dengan spesifikasi jabatan.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi pengusaha dengan rekrutmen penyandang cacat.
4. Ada hubungan positif dan signifikan antara spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat.
5. Ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi dan spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat.

Rumusan hipotesis dalam bentuk bagan tertuang dalam Gambar 7 berikut ini.

Gambar 7



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Unit analisis penelitian ini adalah perusahaan. Aspek-aspek yang diteliti adalah : komunikasi UU 4/1997 yang sampai ke perusahaan, persepsi pengusaha, spesifikasi jabatan di perusahaan dan rekrutmen penyandang cacat di perusahaan. Variabel independen yang diteliti dibatasi tiga hal saja, yakni:

1. efektifitas komunikasi UU 4/1997;
2. persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan
3. kesesuaian spesifikasi jabatan dengan penyandang cacat.

Sesuai dengan pola pemikiran yang dinyatakan dalam Gambar 1 halaman 22, rekrutmen penyandang cacat di perusahaan akan semakin besar jika komunikasi tentang UU 4/1997 yang diterima perusahaan efektif, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat positif, dan terdapat kesesuaian antara spesifikasi jabatan yang tersedia dengan kondisi penyandang cacat.

Penelitian dirancang menggunakan metode kuantitatif untuk menguji korelasi antar variabel penelitian. Di samping pembuktian hipotesis melalui uji korelasi, digali pula informasi tentang faktor-faktor yang melatarbelakangi ketidakmampuan penyandang cacat memanfaatkan peluang yang dibuka oleh UU 4/1997. Informasi semacam ini dianalisis secara kualitatif, sebagai pelengkap.

## B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian difokuskan pada tiga variabel independen sebagaimana diuraikan dalam desain penelitian. Berdasarkan teori implementasi kebijakan publik yang dikupas di bab II, tentunya masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap besarnya rekrutmen penyandang cacat. Apalagi populasinya besar. Dalam kondisi demikian penelitian ini mengandung keterbatasan-keterbatasan.

1. Sekalipun dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikatnya sebagaimana rumusan hipotesis, namun demikian variabel bebas tersebut bukan satu-satunya penentu. Di luar tiga variabel bebas tersebut masih terdapat variabel lain yang berpengaruh, namun demikian tidak diketahui koefisien determinasinya, karena tidak mungkin meneliti sejumlah variabel yang direkomendasikan oleh teori kebijakan publik.
2. Sampel yang diteliti tidak berukuran besar. Sekalipun secara metodologis hal ini bisa dipertanggungjawabkan karena ada kesamaan sifat populasi (yakni tidak mempekerjakan penyandang cacat) tetapi penelitian tidak bisa menginventarisasi jenis-jenis jabatan yang mungkin dapat diisi oleh penyandang cacat yang *qualified* di perusahaan yang bidang usahanya bervariasi.
3. Data penyandang cacat yang dipakai sebagai pangkal kajian adalah data tahun 2001, karena dengan menggunakan data tahun 2001, bisa diketahui jumlah penyandang cacat yang memiliki potensi diberdayakan atas dasar

survei PRVBD Cibinong, Bogor, yang pelaksanaan surveinya dilakukan tahun 2001 pula. Istilah penyandang cacat di tesis ini pun baru membahas cacat tubuh, belum membahas seluruh jenis kecacatan.

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah.

### D. Variabel Penelitian

#### 1. Klasifikasi Variabel

##### a. Variabel bebas terdiri dari:

- 1) efektifitas komunikasi UU 4/1997
- 2) persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan
- 3) kesesuaian spesifikasi jabatan dengan penyandang cacat.

##### b. Variabel terikat: rekrutmen penyandang cacat.

#### 2. Definisi Konseptual

##### a. Komunikasi.

Sebagaimana telah diuraikan di halaman 22, terdapat banyak definisi konsep komunikasi. Dalam penelitian ini komunikasi diartikan sebagai **proses penyampaian suatu pesan kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.**

b. Persepsi.

Persepsi telah diuraikan secara mendalam oleh Robbins dan sarjana lain di halaman 31 sampai dengan halaman 36. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa **persepsi adalah proses yang terjadi dalam diri seseorang untuk menafsirkan kesan-kesan yang diterima dari lingkungannya dan menyimpulkan maknanya.**

c. Spesifikasi jabatan.

Spesifikasi jabatan telah dibahas secara luas oleh Mathis & Jackson di halaman 37. Bohlander melengkapi bahasan tersebut yang dimuat di halaman 38. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa **spesifikasi jabatan adalah persyaratan pengetahuan, ketrampilan/keahlian, kemampuan mental, kemampuan pisik dan sifat-sifat kepribadian tertentu yang dipersyaratkan pada pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan/jabatan tertentu secara efektif dan efisien.**

d. Rekrutmen

Rekrutmen secara khusus memang belum dibahas pada halaman-halaman sebelumnya..Werther, Jr. & Keith Davis. memberikan pengertian rekrutmen sebagai *“the process of finding and attracting capable applicants for employment. The process begins when new recruits are sought and ends when their applications are submitted.”*  
(Rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik pelamar/calon tenaga kerja yang mampu dipekerjakan. Proses ini mulai

pada saat pelamar/calon baru dicari dan berakhir manakala lamaran telah diajukan). Nawawi (2000:169) mengartikan rekrutmen sebagai “proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifait untuk jabatan /pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.”

Mengenai tahapan rekrutmen, terdapat perbedaan pendapat antara Werther & Davis di satu sisi dan Nawawi di sisi lain. Sebagaimana dinyatakan oleh Werther & Davis sebelumnya, bahwa rekrutmen berakhir saat lamaran diajukan. Nawawi berpendapat bahwa proses rekrutmen meliputi (1) seleksi (2) penempatan dan (3) sosialisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang mampu dengan tahapan (1) pernyataan diperlukannya tenaga kerja yang mampu (2) penerimaan lamaran (3) seleksi (4) penempatan.**

### 3. Definisi Operasional

- a. Komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian pesan-pesan tentang UU 4/1997 yang dilakukan oleh aparatur pemerintah/ pemerintah daerah dengan menggunakan media penyuluhan, rapat/pertemuan, seminar/loka karya, artikel, leaflet, booklet kepada pengusaha/ manajer perusahaan. Kegiatan yang diukur adalah kegiatan yang sampai pada pengusaha/perusahaan. Atas dasar definisi operasional ini, disusunlah indikator komunikasi sebagaimana tersebut pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

## INDIKATOR VARIABEL KOMUNIKASI

INDIKATOR	FREKUENSI	SKOR
Penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	Pernah mengikuti 4 kali atau lebih dalam tahun 1998-2002	4
	Pernah mengikuti 2-3 kali dalam tahun 1998-2002	3
	Pernah mengikuti 1 kali dalam tahun 1998-2002	2
	Belum pernah mengikuti dalam tahun 1998-2002	1
Kepemilikan naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998 oleh pengusaha.	Memiliki UU 4/1997 dan PP 43/1998 yang diterima dari pemerintah antara 1998-2002	4
	Memiliki naskah UU 4/1997	3
	Memiliki naskah PP 43/1998 yang diterima dari pemerintah dalam tahun 1998-2002	2
	Tidak memiliki naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998	1
Brosur/leaflet/surat tentang kewajiban pengusaha mempekerjakan penyandang cacat yang pernah diterima pengusaha	Pernah menerima 4 kali atau lebih dalam tahun 1998-2002	4
	Pernah menerima 2-3 kali dalam tahun 1998-2002	3
	Pernah menerima 1 kali dalam tahun 1998-2002	2
	Tidak pernah menerima dalam tahun 1998-2002	1
Seminar/lokakarya tentang UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	Pernah mengikuti 4 kali atau lebih dalam tahun 1998-2002	4
	Pernah mengikuti 2-3 kali dalam tahun 1998-2002	3
	Pernah mengikuti 1 kali dalam tahun 1998-2002	2
	Tidak pernah mengikuti dalam tahun 1998-2002	1
Kehadiran pengusaha pada peringatan Hari Penyandang Cacat Sedunia tgl 3 Desember	Pernah hadir 4 kali atau lebih dalam tahun 1998-2002	4
	Pernah hadir 2 kali dalam tahun 1998-2002	3
	Pernah hadir 1 kali dalam tahun 1998-2002	2
	Tidak pernah hadir dalam tahun 1998-2002	1

- b. Persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat adalah proses pemikiran pengusaha yang melahirkan tanggapan positif atau negatif

terhadap penyandang cacat. Oleh karena proses pemikiran adalah sesuatu yang abstrak, maka yang diukur adalah pendapat pengusaha dan tindakan pengusaha terhadap penyandang cacat di perusahaannya. Atas dasar definisi tersebut disusunlah indikator persepsi.

Tabel 2

INDIKATOR VARIABEL PERSEPSI

INDIKATOR	UKURAN	SKOR
Pengalaman pribadi mempekerjakan penyandang cacat (persepsi positif hingga netral)	Sejak 1998 hingga saat ini masih mempekerjakan penyandang cacat walaupun jumlahnya tidak memenuhi ketentuan UU 4/1997.	4
	Tidak pernah mempekerjakan penyandang cacat secara penuh, tetapi pernah menerima tenaga kerja penyandang cacat sebagai <i>magang</i> .	3
	Tidak pernah mempekerjakan penyandang cacat, tetapi pernah mengetahui kemampuan penyandang cacat melalui demo di tempat lain.	2
	Tidak memiliki pengalaman mempekerjakan penyandang cacat	1
Pendapat pengusaha tentang penyandang cacat (persepsi terdistorsi oleh <i>stereo typing</i> )	Penyandang cacat bisa bekerja di perusahaan sesuai dengan kecacatannya dan produktifitasnya bisa tinggi asal dilatih.	4
	Penyandang cacat bisa bekerja di perusahaan tetapi produktifitasnya sedang-sedang saja walaupun sudah dilatih, karena hambatan kecacatan fisiknya.	3
	Penyandang cacat bisa bekerja di perusahaan tetapi produktifitasnya tetap rendah walaupun sudah dilatih, karena sifat pekerjaan di perusahaan memerlukan kecepatan dan ketangkasan fisik.	2

Disambung di halaman 60

Sambungan Tabel 2

	Penyangang cacat tidak mungkin bisa bekerja di perusahaan walaupun sudah dilatih karena di samping hambatan kecacatannya, juga mental mereka umumnya mengharap proteksi sehingga tidak siap berkompetisi.	1
Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa diisi penyangang cacat (persepsi terdistorsi oleh <i>the halo effect</i> )	Penyangang cacat diberi kesempatan lebih dahulu karena ia berhak dan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut.	4
	Yang tidak cacat didahulukan karena yang tidak cacat tentu lebih baik.	3
	Yang tidak cacat didahulukan karena yang tidak cacat lebih banyak	2
	Yang tidak cacat didahulukan, karena yang tidak cacat kelihatannya lebih meyakinkan.	1

c. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu di perusahaan. Atas dasar definisi operasional tersebut, disusunlah indikator sebagai berikut.

Tabel 3

INDIKATOR SPESIFIKASI JABATAN

INDIKATOR	UKURAN	SEKOR
Persyaratan pendidikan	Lulusan SLTP ke bawah	4
	Lulusan SMU	3
	Lulusan Strata 1	2
	Lulusan Strata 2 ke atas	1

Disambung di halaman 61

Sambungan Tabel 3

Persyaratan kemampuan fisik	Memerlukan dua kaki dan dua tangan sekaligus.	4
	Mungkin dilakukan oleh pekerja yang satu tangan-atau satu kakinya tidak berfungsi	3
	Mungkin dilakukan oleh pekerja yang dua tangannya berfungsi, tetapi dua kaki tidak berfungsi	2
	Mungkin dilakukan oleh pekerja dua kakinya berfungsi tetapi dua tangannya tidak berfungsi	1
Persentase jabatan yang persyaratannya bisa dipenuhi penyandang cacat tubuh	Lebih dari 10 %	4
	5 - 10 %	3
	1 - 4 %	2
	0 %	1

- d. Rekrutmen adalah proses penarikan penyandang cacat menjadi pekerja perusahaan. Proses ini meliputi (1) pernyataan diperlukannya tenaga kerja (inklusif ada komitmen pengusaha tidak ada diskriminasi bagi penyandang cacat), (2) penerimaan lamaran, (3) seleksi dan (4) penempatan. Atas dasar definisi operasional tersebut, maka disusunlah indikator sebagai berikut.

Tabel 4

INDIKATOR VARIABEL REKRUTMEN

INDIKATOR	UKURAN	SKOR
Pengumuman lowongan kerja yang bisa diakses oleh penyandang cacat.	Pengusaha pernah membuat pengumuman lowongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat lebih 3 kali sejak 1998-2002.	4
	Pengusaha pernah membuat pengumuman lowongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat lebih 2 kali sejak 1998-2002.	3

Disambung di halaman 62

Sambungan Tabel 4

	Pengusaha pernah mem-buat pengumuman lowongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat lebih 1 kali sejak 1998-2002.	2
	Pengusaha belum pernah membuat pengumuman lo-wongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat sejak 1998-2002.	1
Seleksi bagi pelamar lowongan kerja pe-nyandang cacat.	Dalam seleksi terdapat penyandang cacat <i>qualified</i> yang diterima	4
	Dalam seleksi terdapat pelamar penyandang cacat tetapi tidak diterima karena <i>unqualified</i> .	3
	Tidak ada pelamar penyan-dang cacat yang diseleksi karena penyandang cacat ditolak mengikuti seleksi karena dianggap tidak akan mampu.	2
	Tidak ada pelamar pe-nyandang cacat yang diseleksi karena penyan-dang cacat tidak ada yang melamar.	1
Persentase penyandang cacat yang bekerja di perusahaan dari seluruh tenaga kerja	1 % atau lebih	4
	0,5 – 0,9 %	3
	0,1 – 0,4 %	2
	0,00 – 0,09 %	1

#### E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dimu-  
at dalam Tabel 5 di halaman 63.

Tabel 5

## JENIS DAN SUMBER DATA

No	Sumber Data	Sifat Data	Jenis Data
1	Eks Depsos RI Eks Depnaker RI	Data Sekunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Jumlah penyandang cacat seluruh Indonesia</li> <li>⇒ Jumlah perusahaan seluruh Indonesia yang mempekerjakan orang cacat</li> <li>⇒ Proyek/Kegiatan untuk mendukung penyuluhan UU 4/1997</li> </ul>
2	JICA Perwakilan Indonesia	Data Sekunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Kegiatan advokasi dan pemberdayaan penyandang cacat di Indonesia</li> <li>⇒ Bantuan JICA kepada penyandang cacat di Indonesia</li> </ul>
3	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Data sekunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Jumlah Perusahaan se Jawa Tengah</li> <li>⇒ Jumlah Tenaga Kerja se Jawa Tengah</li> <li>⇒ Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Cacat yang bekerja di perusahaan</li> <li>⇒ Dana Pelatihan Penyandang Cacat</li> <li>⇒ Penyuluhan UU 4/1997</li> </ul>
4	Dinas Kesejahteraan Sosial	Data sekunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Penyandang Cacat se Jawa Tengah</li> <li>⇒ Jumlah Panti Cacat Se Jawa Tengah dan kelayannya.</li> <li>⇒ Dana yang dialokasikan untuk pelatihan penyandang cacat</li> <li>⇒ Penyuluhan UU 4/1997</li> </ul>
5	Perusahaan	Data Primer	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nama Perusahaan</li> <li>⇒ Bidang Usaha</li> <li>⇒ Jumlah Karyawan</li> <li>⇒ Jumlah karyawan penyandang cacat</li> <li>⇒ Alasan mempekerjakan/tidak mempekerjakan penyandang cacat</li> <li>⇒ Persepsi Pengusaha terhadap penyandang cacat</li> <li>⇒ Penyuluhan UU 4/1997 yang diikuti</li> <li>⇒ Produktivitas kerja penyandang cacat</li> <li>⇒ Jenis pekerjaan yang diberikan kepada penyandang cacat</li> <li>⇒ Spesifikasi jabatan yang ada</li> <li>⇒ Spesifikasi jabatan yang mungkin sesuai dengan penyandang cacat</li> <li>⇒ Saran pengusaha agar rekrutmen penyandang cacat bisa ditingkatkan pada masa yang akan datang.</li> </ul>

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar pertanyaan diperuntukkan bagi pengusaha. Rincian daftar pertanyaan dimuat dalam lampiran XXI.

### 2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan untuk mengumpulkan data kemampuan penyandang cacat, pendapat dan aspirasi penyandang cacat, baik yang sudah bekerja di perusahaan maupun belum, serta para pembina/pelatih /instruktur pelatihan penyandang cacat. Di samping itu pedoman wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang komunikasi yang dilakukan oleh birokrasi pemerintah di berbagai tingkatan. (Pedoman wawancara dimuat di Lampiran XXII)

Untuk mengontrol relevansi pertanyaan dengan variabel dan indikator, pada Tabel 6 ditampilkan ikhtisar yang menggambarkan hubungan antara pertanyaan-pertanyaan tertentu dengan indikator variabel.

Tabel 6

#### IKHTISAR KESINAMBUNGAN VARIABEL INDIKATOR DENGAN PERTANYAAN

VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
Komunikasi	Penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	Nomor 2, dan 3
	Kepemilikan UU 4/1997 dan PP 43/1998	Nomor 4, 5

Disambung di halaman 65

Sambungan Tabel 6

Komunikasi	Penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	Nomor 2, dan 3
	Kepemilikan UU 4/1997 dan PP 43/1998	Nomor 4, 5
	Brosur/leaflet/surat tentang kewajiban pengusaha mempekerjakan penyandang cacat yang pernah diterima pengusaha	Nomor 6
	Seminar/lokakarya tentang UU 4/1997 yang pernah diikuti	Nomor 7
	Kehadiran pengusaha pada peringatan Hari Penyandang Cacat Sedunia tgl 3 Desember	Nomor 8 dan 9
Persepsi	Pengalaman mempekerjakan penyandang cacat	Nomor 16, 17, 18 dan 19
	Pendapat pengusaha tentang orang cacat ( <i>stereo typing</i> )	Nomor 10, 17, 21
	Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa diisi penyandang cacat ( <i>the halo effect</i> )	Nomor 11, 13, 14, 15
	Pendapat pengusaha tentang hak bekerja penyandang cacat di sektor formal ( <i>perceptual defence</i> )	Nomor 12
Spesifikasi Jabatan	Persyaratan pendidikan	Nomor 23
	Persyaratan kemampuan fisik	Nomor 23
Spesifikasi Jabatan	Persyaratan pendidikan	Nomor 23
	Persyaratan kemampuan fisik	Nomor 23
	Persentase jabatan yang persyaratannya bisa dipenuhi penyandang cacat tubuh	Nomor 18 dan 23
Rekrutmen	Pernyataan lowongan kerja yang bisa diakses oleh penyandang cacat	Nomor 16 dan 17
	Seleksi bagi pelamar penyandang cacat	Nomor 18
	Persentase penyandang cacat yang bekerja di perusahaan dari seluruh tenaga kerja	Nomor 1, 18, 22 dan 23

## G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan industri pengolahan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 orang atau lebih. Jumlahnya 804 perusahaan. Dilihat bidang usahanya, 804 perusahaan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam 80 bidang usaha (periksa lampiran XX).

Besar sampel ditetapkan dengan menggunakan metode nomogram Herry King (Sugiyono, 2000:66). Atas dasar pertimbangan bahwa tidak mungkin melakukan penelitian dalam jangka waktu relatif lama, maka besar sampel ditetapkan 18 perusahaan. Menurut nomogram Herry King, dengan sampel sebesar 18 perusahaan (2,24 % populasi), tingkat kepercayaan telah mencapai sekitar 70 %. Hal ini dipandang cukup karena dari informasi pendahuluan yang dikumpulkan melalui Biro Kesejahteraan Rakyat diketahui salah satu sifat populasi secara umum, yakni perusahaan umumnya belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat. Hal ini berarti keragaman bidang usaha tidak mempengaruhi tinggi/rendahnya rekrutmen penyandang cacat. Bahkan menurut Singarimbun *ed.* (1995:150) jika populasi homogen, cukup diambil sampel berukuran kecil.

Penarikan 17 sampel menggunakan teknik *random sampling*, sedang 1 sampel lainnya sengaja dipilih perusahaan yang pada saat penelitian telah mempekerjakan penyandang cacat minimal sama dengan kewajiban yang ditetapkan dalam UU 4/1997 dan PP 43/1998 sebagai pembanding. Oleh karena besar sampel yang diambil dengan teknik *random* 17, maka sampel diambil bebas dari populasi yang ada.

Di luar perkiraan sebelumnya, ternyata tidak setiap perusahaan yang semula direncanakan menjadi sampel bersedia mengisi daftar pertanyaan yang diajukan. Dari 60 set daftar pertanyaan tahap I yang diedarkan hanya 2 perusahaan yang bersedia mengisi. Alasannya antara lain:

1. prosedur (harus mendapatkan ijin dari kantor pusat di Jakarta);
2. tidak ada waktu melayani karena sibuk;
3. karyawannya menyusut sehingga tidak lagi termasuk kategori perusahaan yang wajib mempekerjakan penyandang cacat;
4. khawatir situasi perusahaan terpublikasikan.

Kenyataan ini mendorong penulis untuk mengedarkan lagi 60 set daftar pertanyaan tahap II, guna mengejar jumlah sampel yang direncanakan. Hasilnya 16 perusahaan bersedia mengisi. Dengan demikian jumlah sampel menjadi 18 perusahaan (lihat Tabel 7 di halaman 68). Ketidaksediaan pengusaha menjadi responden dapat dimengerti, karena belakangan diketahui bahwa substansi penelitian memang sensitif bagi perusahaan. Dalam pasal 28 ayat (1) UU 4/1997 dinyatakan bahwa perusahaan yang wajib melaksanakan undang-undang tetapi tidak mempekerjakan penyandang cacat diancam pidana kurungan setinggi-tingginya 6 bulan dan pidana denda setinggi-tingginya Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah). Bagaimanapun ancaman pidana ini merupakan kendala psikologis bagi pengusaha manakala informasi yang disampaikan melalui jawaban daftar pertanyaan sampai bocor ke luar dan berdampak hukum. Fenomena ini demikian menggejala pada sampel yang direncanakan, sehingga sulit untuk menaikkan jumlahnya.

Tabel 7

## DAFTAR PERUSAHAAN SAMPEL

NO	NAMA PERUSAHAAN	ALAMAT	BIDANG USAHA	TENAGA KERJA
1	Harian Sore Wawasan	Kota Semarang	Penerbitan Pers	114
2	PT SM Press	Kota Semarang	Penerbitan Pers	400
3	CV Aneka Ilmu	Kota Semarang	Percetakan & penerbitan	1.000
4	PT Surya Sindoro Sumbing Wood Industry	Wonosobo	Perkayuan	1.726
5	PT Sukoharjo Textile Mills	Sukoharjo	Tekstil	900
6	Primatexco Indonesia	Batang	Tekstil	1.912
7	PT Unggul Jaya Sejahtera	Pekalongan	Printing sablon	172
8	PT Ratnajaya Indah Utama	Pekalongan	Batik printing	300
9	AA Collection	Pekalongan	Konveksi	163
10	Tenun Ikat Hoeda's	Jepara	Tenun	150
11	PT Royal Korindah	Purbalingga	Alat kosmetik	873
12	PT Tigaputra Abadi Perkasa	Purbalingga	Bulu mata palsu	350
13	PT Hasta Pusaka Sentosa	Purbalingga	Wig	702
14	PT Slamet Langgeng	Purbalingga	Permen	169
15	PT Phapros	Kota Semarang	Farmasi	1.133
16	PT Inti General Jaya Steel	Kota Semarang	Besi beton & siku	420
17	Antex Furniture	Jepara	Mebel	120
18	PT Kedaung Medan Ind. Ltd	Semarang	Gelas	1.264

Oleh karena sampel tergantung pula pada kesediaan perusahaan, maka sampel yang diperoleh tidak tersebar secara merata di beberapa kota di Jawa Tengah. Setelah sampel diketahui, maka pada masing-masing perusahaan ditetapkan respondennya, yaitu pemilik perusahaan atau direktur utama perusahaan, atau manajer yang membidangi personil.

Sebelum melangkah lebih jauh, kiranya perlu diketengahkan catatan kecil mengenai sampel tersebut. Walaupun sampel berukuran kecil, tetapi masih dapat dipakai untuk pijakan pengambilan kesimpulan. Alasan yang mendasari (selain alasan yang sudah diuraikan di halaman 66) adalah:

1. Delapan belas sampel yang diambil secara acak sederhana tersebut masih berada pada kelompok bidang usaha yang banyak diminati pengusaha (periksa Lampiran XX). Dengan demikian sekiranya saran-saran hasil penelitian ini akan diimplementasikan menjadi kebijakan, langsung berkenaan dengan bidang usaha yang banyak dijumpai di Jawa Tengah.
2. Di dalam 18 sampel tersebut telah tercakup satu perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat sampai 15,43 % dari tenaga kerja di perusahaan (PT Kedaung Medan Ind.Ltd.). Dengan demikian jawaban 17 responden lainnya bisa dibandingkan dengan jawaban dari responden ini. Sebagai contoh, dapat dibandingkan apakah komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah/pemerintah daerah ke perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat lebih dari 1 % tersebut efektif; apakah persepsi pengusanya terhadap penyandang cacat positif; dan apakah spesifikasi jabatan yang ada di perusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan penyandang

cacat. Dengan cara demikian maka bias jawaban diharapkan sejauh mungkin bisa diminimalisasi.

#### H. Tehnik Pengumpulan Data

1. Data wawancara dikumpulkan langsung oleh peneliti.
2. Data kuesioner akan dikumpulkan melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat.
3. Data observasi akan dikumpulkan langsung oleh peneliti

#### I. Tehnik Analisis Data

1. Secara umum data akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik tehnik korelasi.
2. Hipotesis minor akan diuji dengan tehnik korelasi *product moment* dengan rumus simpangan (Sugiyono, 1999:148-150) Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

#### Keterangan

$r_{xy}$  : koefisien korelasi yang dicari

x : nilai simpangan terhadap nilai rata-rata variabel bebas

y : nilai simpangan terhadap nilai rata-rata variabel terikat

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan**

- t : koefisien signifikansi yang dicari
- r : derajat kebebasan
- n : jumlah sampel

4. Hipotesis mayor akan diuji dengan tehnik korelasi produkct moment ganda (Sugiyono, 1999:154). Rumusnya sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

**Keterangan**

- R : koefisien korelasi ganda yang dicari
- $r_{X_1Y}$  : koefisien korelasi variabel  $X_1$  dengan Y
- $r_{X_2Y}$  : koefisien korelasi variabel  $X_2$  dengan Y

Uji signifikansi atas koefisien korelasi ganda menggunakan rumus F.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)} \div (n-k-1)$$

**Keterangan**

- F : koefisien signifikansi korelasi ganda yang dicari
- $R^2$  : koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan
- k : jumlah variabel independen
- n : jumlah sampel

## J. Jadwal Penelitian

No	Waktu	Kegiatan	Keterangan
1	April 2003	Penyiapan proposal penelitian	Semarang
2	Juni 2003	Seminar Proposal dan Acc Proposal	Semarang
3	Juli 2003	Ijin Penelitian	Semarang
4	Agustus 2003	Pelaksanaan Penelitian	Perusahaan
5	September 2003	Laporan Hasil Penelitian dan Penulisan Tesis	Semarang
6	Oktober 2003	Konsultasi Tesis	Semarang
7	Nopember 2003	Ujian Tesis	Semarang

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Wilayah Penelitian

Propinsi Jawa Tengah memiliki wilayah dengan luas 32.549 Km<sup>2</sup>, terbagi ke dalam 35 kabupaten/kota. Data penduduk di Badan Pusat Statistik Jawa Tengah ketika proposal penelitian dibuat (2001) sebanyak 31.223.259 orang. Dari jumlah penduduk sebesar 31.223.259 tersebut, 125.365 orang di antaranya (0,40 %) tercatat di eks Kanwil Departemen Sosial Jawa Tengah sebagai penyandang cacat, dengan rincian jenis kecacatannya sebagai berikut.

1. Tuna daksa	: 47.747	(38,09 %)
2. Tuna netra	: 26.625	(21,24 %)
3. Tuna grahita	: 19.112	(15,24 %)
4. Tuna rungu wicara	: 17.276	(13,78 %)
5. Penyakit kronis	: 14.605	(11,65 %)

Survei Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa Cibinong Bogor yang dilakukan terhadap penyandang tuna daksa di Jawa Tengah pada tahun 2001 menghasilkan kesimpulan bahwa 96,38 % penyandang cacat tubuh di Jawa Tengah masih mungkin dikembangkan potensinya karena cacat yang disandangnya hanya pada fungsi badan bagian atas atau badan bagian bawah, sedang panca indera mereka masih berfungsi baik (PRVBD: 2001, 56). Di

samping itu, ketika survei dilaksanakan, 94,22 % berusia produktif (15-30 tahun).

Lembaga pelatihan ketrampilan penyandang cacat di Jawa Tengah (berdasarkan data di eks Kanwil Departemen Sosial Jawa Tengah) yang dikelola oleh Departemen Sosial Republik Indonesia dan Dinas Kesejahteraan Sosial Propinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

1. Panti Sosial Bina Netra (PSBN) di Surakarta, Temanggung, Purworejo, Kudus dan Pemalang;
2. Panti Sosial Bina Grahita (PSBG) di Sragen dan Temanggung;
3. Pusat Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (PRSBD) di Surakarta;
4. Loka Bina Karya tersebar di 32 kabupaten/kota.

Lembaga pelatihan ketrampilan yang dikelola oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia di Pudukpayung, Kota Semarang dengan nama Balai Latihan Kerja Penyandang Cacat. Ketrampilan yang diberikan di lembaga-lembaga tersebut pada umumnya berupa memijat, membuat keset, membuat sulak, membuat sapu, membuat sabun deterjen, membuat telur asin, membuat paving, elektronika, otomotif, komputer, tata rias, menjahit, perbengkelan, las dan peternakan.

Jumlah perusahaan di Jawa Tengah yang bergerak di bidang industri pengolahan menurut Badan Pusat Statistik Jawa Tengah sebanyak 3.658. Selanjutnya, jika dilihat dari ketentuan UU 4/1997, 21,98 % nya (804 perusahaan) memenuhi kriteria undang-undang ini, yakni perusahaan tersebut wajib mempekerjakan penyandang cacat sebesar 1 % dari jumlah tenaga kerja

yang dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan di 804 perusahaan tersebut sebesar 498.370 orang. Adapun bidang usaha 804 perusahaan ini dapat dikelompokkan ke dalam 80 jenis. Lima besar urutan pengelompokan perusahaan meliputi mebel (116 perusahaan atau 14,43 %), tekstil (78 perusahaan atau 9,70 %), rokok (72 perusahaan atau 8,96 %), perkayuan (68 perusahaan atau 8,46 %) dan garmen (38 perusahaan atau 4,73 %). Bidang usaha yang menyerap paling banyak tenaga kerja adalah tekstil (94.213 orang atau 18,90 %)

## B. Hasil Penelitian

### 1. Variabel Efektifitas Komunikasi UU 4/1997

Variabel efektifitas komunikasi UU 4/1997 diukur dengan menggunakan 5 indikator berikut.

- a. Penyuluhan UU 4 1997 yang pernah diikuti pengusaha;
  - b. Kepemilikan naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998;
  - c. Brosur/leaflet/surat tentang UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 yang pernah diterima pengusaha;
  - d. Seminar/lokakarya tentang UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 yang pernah diikuti pengusaha dan
  - e. Kehadiran pengusaha pada peringatan hari penyandang cacat sedunia.
- Penyajian diawali dengan jawaban responden atas indikator pertama, yaitu penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha (periksa Tabel 8)

Tabel 8

PENYULUHAN UU 4/1997 YANG PERNAH  
DIKUTI PENGUSAHA

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Belum Pernah	13	72,22
1 x	4	22,22
2 s/d 3 x	1	5,56
4 x atau lebih	0	0,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 2

Terlihat pada Tabel 8 bahwa 72,22 % responden (13 pengusaha) menyatakan belum pernah mengikuti penyuluhan UU 4/1997, 4 responden (22,22 %) menyatakan pernah mengikuti 1 kali. Sedang yang pernah mengikuti penyuluhan UU 4/1997 2 s/d 3 kali ( antara tahun 1998 s/d 2002) hanya 1 responden, yakni pengusaha dari PT Kedaung Medan Industrial Ltd.

Tiga belas pengusaha yang belum pernah hadir dalam penyuluhan UU 4/1997 tersebut menyatakan bahwa faktor penyebab ketidakhadiran mereka dalam penyuluhan UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 adalah tidak menerima undangan dari pemerintah/pemerintah daerah.

Berikutnya disajikan jawaban responden terhadap indikator kedua yakni kepemilikan naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998. Periksa lebih lanjut Tabel 9 di halaman 77.

Tabel 9

## KEPEMILIKAN NASKAH UU 4/1997 DAN PP 43/1998

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Tidak memiliki UU 4/1997 dan PP 43/1998	14	77,78
Memiliki UU 4/1997	1	5,55
Memiliki PP 43/1998	2	11,12
Memiliki UU 4/1997 dan PP 43/1998	1	5,55
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 4

Terlihat pada Tabel 9 bahwa 77,78 % responden (14 pengusaha) tidak memiliki naskah UU 4/1997 maupun PP 48/1998. Responden yang memiliki naskah UU 4/1997 dan PP 48/1998 hanya 5,55 % (1 pengusaha), sedang yang memiliki naskah UU 4/1997 saja (tanpa PP 43/1998) hanya satu pengusaha (5,55 %). Sumber untuk mendapatkan naskah UU 4/1997 dan atau PP 43/98 ternyata juga beragam. Satu orang menyatakan menerima kiriman buku dari pemerintah daerah, 2 orang menyatakan membeli sendiri di toko buku dan 1 orang lagi dari organisasi yang menangani penyandang cacat (JICA).

Tinjauan berikutnya adalah indikator ketiga, yakni brosur/*leaflet* dan *booklet* atau surat-surat lainnya tentang UU 4/1997 dan atau PP 43/1998 yang pernah diterima pengusaha. Tabulasi jawaban responden atas indikator ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 10 di halaman 78 berikut ini.

Tabel 10

**BROSUR/LEAFLET DAN BOOKLET MAUPUN SURAT LAINNYA  
TENTANG UU 4/1997 DAN ATAU PP 43/98 YANG PERNAH  
DITERIMA PENGUSAHA**

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Belum pernah menerima	10	55,56
Pernah menerima satu kali sejak 1998 - 2002	5	27,78
Pernah menerima 2 s/d 3 kali sejak 1998-2002	3	16,66
Pernah menerima 4 kali atau lebih sejak 1998-2002	0	0,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 6

Penyebaran brosur dan sarana sosialisasi sejenis tampaknya lebih baik dibandingkan dengan penyuluhan UU 4/1997 dan PP 43/1998. Terlihat pada Tabel 10, bahwa terdapat 10 responden (55,56 %) yang menyatakan belum pernah menerima brosur/*leaflet/booklet* dan surat sejenis lainnya, sedang dalam penyuluhan UU 4/1997 terdapat 13 responden (72,22 %) yang menyatakan belum pernah mengikuti UU 4/1997. Selebihnya, 44,44 % responden (8 pengusaha) menyatakan pernah menerima kiriman brosur/*leaflet/booklet* atau surat-surat sejenis lainnya.

Data selanjutnya menggambarkan indikator keempat, yaitu seminar/lokakarya UU 4/1997 dan atau PP 38/1998 yang pernah diikuti oleh pengusaha (periksa Tabel 11 di halaman 79).

Tabel 11

SEMINAR/LOKARYA UU 4/1997 DAN ATAU PP 43/1998  
YANG PERNAH DIKUTI PENGUSAHA

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Belum pernah mengikuti	16	88,88
Pernah mengikuti satu kali sejak 1998 – 2002	1	5,56
Pernah mengikuti 2 s/d 3 kali sejak 1998-2002	1	5,56
Pernah mengikuti 4 kali atau lebih sejak 1998-2002	0	0,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 7

Tabel 11 memuat data pengusaha yang pernah atau belum pernah mengikuti seminar/lokakarya UU 4/1997. Delapan puluh delapan persen responden (16 pengusaha) ternyata menyatakan belum pernah mengikuti seminar/lokakarya UU 4/1997 yang diselenggarakan pemerintah. Hanya 1 responden (5,56 %) menyatakan pernah mengikuti seminar/lokakarya 2 s/d 3 kali sejak 1998 – 2002. Pengusaha ini berasal dari PT Kedaung Medan Industrial Ltd.

Indikator kelima atau terakhir yang diteliti adalah kehadiran pengusaha pada peringatan hari internasional penyandang cacat. Peringatan hari internasional penyandang cacat merupakan acara yang rutin diselenggarakan oleh pemerintah/pemerintah daerah dengan berbagai *event*. Hasil selengkapnya dimuat dalam Tabel 12 di halaman 80. Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa 94,44 % responden (17 pengusaha) belum

pernah menghadiri peringatan hari internasional penyandang cacat yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Tabel 12

KEHADIRAN PENGUSAHA PADA PERINGATAN  
HARI INTERNASIONAL PENYANDANG CACAT

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Belum pernah hadir	17	94,44
Pernah hadir satu kali sejak 1998 - 2002	1	5,56
Pernah hadir 2 s/d 3 kali sejak 1998-2002	0	0,00
Pernah hadir 4 kali atau lebih sejak 1998-2002	0	0,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 8

Dari Tabel 12 selain diketahui hampir seluruh responden menyatakan belum pernah menghadiri acara tersebut, juga diketahui hanya 1 pengusaha (5,56 %) menyatakan pernah hadir sekali dalam rentang waktu 1998-2002. Adapun faktor penyebab ketidakhadiran mereka adalah tidak menerima undangan dari pemerintah daerah

Sampai di sini telah disajikan data hasil penelitian yang menggambarkan tentang 5 indikator variabel efektifitas komunikasi UU 4/1997 dan PP 43/1998. Bila jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang tercantum dalam daftar pertanyaan untuk 5 indikator tersebut ditandai dengan nilai :

- 1 : untuk menggambarkan komunikasi tidak efektif;
- 2 : untuk menggambarkan komunikasi kurang efektif;

3 : untuk menggambarkan komunikasi efektif dan

4 : untuk menggambarkan komunikasi sangat efektif,

maka akan diperoleh gambaran bahwa komunikasi UU 4/1997 dan PP 43/1998 tidak atau kurang efektif karena nilai rata-rata dari 5 indikator hanya 1,37. Periksa lebih lanjut data yang disajikan dalam Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13

SKOR RATA-RATA DARI NILAI SKOR 5 INDIKATOR

NO	INDIKATOR	NILAI SKOR RATA-RATA JAWABAN 18 RESPONDEN
1	Penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	1,33
2	Kepemilikan naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998	1,39
3	Brosur/leaflet/booklet/surat lainnya tentang penyandang cacat yang pernah diterima pengusaha	1,61
4	Seminar/lokakarya UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	1,17
5	Kehadiran pengusaha dalam peringatan hari penyandang cacat internasional	1,06
	Skor rata-rata dari lima indikator	1,31

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 2, 4, 6, 7 dan 8 diolah oleh penulis

Skor rata-rata dari 5 indikator variabel komunikasi yang dimuat dalam Tabel 13 adalah 1,31. Dengan demikian cenderung dapat disimpulkan bahwa komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah/pemerintah daerah kepada pengusaha tidak atau kurang efektif.

## 2. Variabel Persepsi Pengusaha terhadap Penyandang Cacat

Variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat diukur dengan 3 indikator, yakni:

- a. Pengalaman pribadi pengusaha mempekerjakan penyandang cacat;
- b. Pendapat pengusaha tentang kemampuan penyandang cacat;
- c. Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa diisi penyandang cacat.

Jawaban responden atas 3 indikator tersebut berturut-turut dimuat dalam Tabel 14 sampai dengan 16 sebagai berikut.

Tabel 14

### PENGALAMAN/CATATAN PRIBADI PENGUSAHA TENTANG KEMAMPUAN PENYANDANG CACAT

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Tidak memiliki pengalaman /catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat.	10	55,56
Memiliki pengalaman/catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat melalui demonstrasi kemampuan penyandang cacat	3	16,66
Memiliki pengalaman/catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat melalui penyandang cacat yang magang di perusahaannya	1	5,56
Memiliki pengalaman/catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat melalui penyandang cacat yang bekerja di perusahaannya.	4	22,22
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 10

Data yang termuat dalam Tabel 14 menunjukkan bahwa 55,56 % (10 responden) menyatakan tidak memiliki pengalaman pribadi/catatan pribadi-

di tentang kemampuan penyandang cacat. Responden yang memiliki pengalaman pribadi/catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat hanya 8 (44,44 %). Dari 8 responden tersebut, ternyata yang memperoleh pengalaman/catatan pribadi tentang kemampuan penyandang cacat melalui pengamatan langsung hanya 4 ( 22,22 % ), sedang 3 lainnya (16,66 %) hanya melalui demonstrasi kemampuan penyandang cacat di balai latihan kerja atau di perusahaan lain yang sempat dilihat.

Berikutnya disajikan data tentang indikator kedua, yakni pendapat pengusaha atas kemampuan penyandang cacat bekerja di perusahaan.

Tabel 15

PENDAPAT PENGUSAHA TENTANG KEMAMPUAN  
PENYANDANG CACAT BEKERJA DI PERUSAHAAN

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Tidak mungkin bisa bekerja di perusahaan walaupun sudah dilatih, karena di samping hambatan kecacatannya juga mental mereka yang tidak siap berkompetisi.	8	44,44
Bisa bekerja di perusahaan tetapi produktivitasnya tetap rendah walaupun sudah dilatih, karena sifat pekerjaan di perusahaan memerlukan kecepatan dan ketangkasan fisik	5	27,77
Bisa bekerja di perusahaan tetapi produktivitasnya sedang-sedang saja walaupun sudah dilatih, karena hambatan kecacatan fisiknya.	1	5,56
Bisa bekerja di perusahaan sesuai dengan kecacatannya dan bisa produktif asal dilatih	3	16,67
Tidak menjawab	1	5,56
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 11

Terlihat pada Tabel 15 tersebut, 44,44 % responden (8 pengusaha) menyatakan penyandang cacat tidak bisa bekerja di perusahaan walaupun sudah dilatih, 27,77 % menyatakan bahwa penyandang cacat bisa bekerja di perusahaan tetapi produktivitasnya tetap rendah walaupun sudah dilatih. Tiga responden lainnya (16,67 %) menyatakan bahwa penyandang cacat bisa bekerja di perusahaan sesuai kecacatannya dan bisa produktif sepanjang dilatih. Data ini berarti bahwa 14 responden (77,78 %) meragukan kemampuan penyandang cacat bekerja di perusahaan.

Tabel 16 berikut memuat indikator ketiga dari variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat.

Tabel 16

PENDAPAT PENGUSAHA TENTANG LOWONGAN JABATAN  
YANG BISA DIISI PENYANDANG CACAT

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Pelamar yang tidak cacat didahulukan karena penampilannya lebih meyakinkan dibandingkan penyandang cacat.	7	38,89
Pelamar yang tidak cacat didahulukan karena calon tenaga kerja yang tidak cacat masih banyak.	3	16,67
Pelamar yang tidak cacat didahulukan karena meskipun sama-sama mampu ( <i>qualified</i> ) yang tidak cacat tentu akan lebih baik.	6	33,33
Penyandang cacat diberi kesempatan lebih dahulu, sepanjang mereka mampu ( <i>qualified</i> ).	0	00,00
Tidak menjawab	2	11,11
Jumlah	18	100,00

Sumber: Jawaban responden atas pertanyaan nomor 12

Tampak dalam Tabel 16, tidak ada satu responden pun yang menyatakan bahwa penyandang cacat perlu didahulukan sepanjang ia mampu (*qualified*). Responden menyatakan lebih mengutamakan pelamar yang tidak cacat untuk mengisi lowongan jabatan yang ada di perusahaan. Rinciannya:

- a. 38,89 % responden berkeyakinan bahwa calon tenaga kerja yang tidak cacat berpenampilan lebih meyakinkan;
- b. 16,67 % responden berkeyakinan bahwa jumlah calon tenaga kerja yang tidak cacat cukup banyak;
- c. 33,33 % responden berkeyakinan bahwa sekalipun kualifikasinya sama, calon tenaga kerja yang tidak cacat tentu lebih baik.

Sampai di sini sudah tergambar persepsi pengusaha yang dicerminkan oleh tiga indikator tersebut. Bila jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan untuk 3 indikator tersebut ditandai dengan nilai :

- 1 : untuk menggambarkan persepsi negatif;
- 2 : untuk menggambarkan persepsi agak negatif;
- 3 : untuk menggambarkan persepsi positif dan
- 4 : untuk menggambarkan persepsi sangat positif,

maka terlihat persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat agak negatif karena nilai rata-rata dari 3 indikator baru sampai pada angka 1,83. Rinciannya dimuat dalam Tabel 17.

Tabel 17

## SKOR RATA-RATA DARI NILAI SKOR 3 INDIKATOR

NO	INDIKATOR	NILAI SKOR RATA-RATA JAWABAN 18 RESPONDEN
1	Pengalaman pribadi pengusaha mempekerjakan penyandang cacat	1,94
2	Pendapat pengusaha tentang kemampuan penyandang cacat	1,83
3	Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa diisi penyandang cacat	1,72
	Skor rata-rata dari lima indikator	1,83

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 10, 11 dan 12 diolah oleh penulis

### 3. Variabel Kesesuaian Spesifikasi Jabatan

Kesesuaian spesiifikasi jabatan dengan kemampuan penyandang cacat diukur dengan 4 indikator berikut:

- a. Ada tidaknya spesifikasi jabatan tertulis;
- b. Persyaratan pendidikan bagi jabatan;
- c. Persentase jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat;
- d. Persyaratan fisik bagi jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat.

Jawaban responden atas 4 indikator tersebut berturut-turut dimuat dalam Tabel 18 sampai dengan Tabel 21 di halaman 87 s/d 90.

Sajian data dimulai dari indikator pertama, yakni ada/tidaknya spesifikasi jabatan secara tertulis. Ternyata 61,11 % responden (11 perusahaan sampel) belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis. Yang lasim dimiliki adalah uraian tugas (*job discription*).

Tabel 18

## ADA TIDAKNYA SPESIFIKASI JABATAN TERTULIS

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Belum ada	11	61,11
Ada, lisan	2	11,11
Ada, dalam proses tertulis	1	5,56
Ada, tertulis	4	22,22
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 13

Data pada Tabel 18 menunjukkan bahwa baru 22,22 % responden (4 pengusaha) yang memiliki spesifikasi jabatan secara tertulis. Tujuh responden lainnya (38,89 %) menyatakan telah ada tetapi dalam proses perumusan tertulis.

Berikutnya disajikan jawaban responden atas indikator pendidikan yang dipersyaratkan untuk jabatan di perusahaan mereka. Oleh karena terdapat 4 perusahaan yang telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis dan 14 perusahaan yang belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis, maka sajian persyaratan pendidikan bagi jabatan dalam perusahaan dimuat dalam 2 tabel yang berbeda. Tabel 19 memuat data tentang persyaratan pendidikan bagi jabatan yang ada di perusahaan yang telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis, sedang Tabel 20 memuat data persyaratan pendidikan bagi jabatan dalam perusahaan yang tidak/belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis.

Tabel 19

**PERSYARATAN PENDIDIKAN BAGI 8 JABATAN DI  
4 PERUSAHAAN YANG TELAH MEMILIKI  
SPESIFIKASI JABATAN TERTULIS**

JAWABAN	JUMLAH JABATAN	%
S-2 ke atas	0	00,00
S-1/D-III	2	25,00
SMU	5	62,50
SLTP ke bawah	1	12,50
Jumlah	8	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 14

Terlihat dari jawaban responden, di 4 perusahaan yang menyatakan telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis, ternyata dari 8 jabatan yang tersedia menuntut persyaratan pendidikan SMU (62,50 %), S-1/D-III (25,00 %) dan hanya 12,50 % (1 jabatan) mempersyaratkan pendidikan SLTP. Hal ini berarti bahwa 87,50 % jabatan memerlukan pendidikan setaraf SMU ke atas.

Persyaratan pendidikan menengah yang ditetapkan dalam spesifikasi jabatan di perusahaan yang telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis tersebut, ternyata tidak jauh berbeda dengan persyaratan jabatan yang dipasang oleh perusahaan yang menyatakan belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis. Di kelompok perusahaan sampel seperti ini, terdapat 15 jenis jabatan yang mungkin diisi oleh penyandang cacat, namun demikian 80 % dari jabatan tersebut juga memerlukan pendidikan setaraf SMU ke atas.

Tabel 20

PERSYARATAN PENDIDIKAN BAGI 15 JABATAN DI  
14 PERUSAHAAN YANG BELUM MEMILIKI  
SPESIFIKASI JABATAN TERTULIS

JAWABAN	JUMLAH JABATAN	%
S-2 ke atas	0	00,00
S-1/D-III	3	20,00
SMU	9	60,00
SLTP ke bawah	3	20,00
Jumlah	15	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 17

Data pada Tabel 20 dapat digunakan sebagai pembandingan betapa pendidikan yang dipersyaratkan adalah tingkat menengah ke atas. Dari 15 jabatan yang bisa diisi penyandang cacat, 12 jabatan (80 %) di antaranya mensyaratkan pendidikan SMU ke atas. SLTP hanya diperuntukkan bagi 3 jenis jabatan (20 %) dari jabatan-jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat.

Sajian data berikutnya adalah data indikator ketiga yakni persentase jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat. Indikator ketiga ini tentunya tidak bisa diberlakukan bagi perusahaan yang menyatakan belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis, karena tanpa spesifikasi jabatan tertulis tidak mungkin bisa diketahui jabatan yang mungkin bisa diisi penyandang cacat. Periksa Tabel 21.

Tabel 21

**PERSENTASE JABATAN YANG MUNGKIN DIISI PENYANDANG  
CACAT DI 4 PERUSAHAAN YANG SUDAH MEMILIKI  
SPESIFIKASI JABATAN TERTULIS**

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
0 %	0	00,00
1-4 %	3	75,00
5-10 %	1	25,00
Lebih dari 10 %	0	0,00
Jumlah	4	100,00

Sumber: Jawaban responden atas pertanyaan nomor 15

Dari 4 responden, 3 di antaranya (75 %) menyatakan berdasarkan spesifikasi jabatan tertulis yang ada, terdapat sejumlah jabatan yang besarnya antara 1 s/d 4 % dari jumlah jabatan yang ada yang mungkin diisi oleh penyandang cacat. Sedang 1 responden menyatakan 5 s/d 10 % jabatan yang ada bisa diisi penyandang cacat. Sekalipun angka-angka persentase di sini tidak menggambarkan jumlah lowongan pekerjaan yang riil (karena satu jenis jabatan mungkin diperlukan beberapa orang), tetapi hal terpenting dari temuan ini adalah ada peluang bagi penyandang cacat untuk bekerja di perusahaan.

Hal yang sama juga berlaku pada indikator keempat, yakni persyaratan fisik yang diharuskan bagi jabatan-jabatan yang ada di perusahaan. Perusahaan yang belum memiliki spesifikasi jabatan tentunya tidak dapat mencantumkan persyaratan fisik yang diperlukan seseorang untuk melakukan jabatan tersebut. Dengan demikian dapatlah dikatakan

bahwa ketiadaan spesifikasi jabatan merupakan faktor yang tidak menguntungkan para penyandang cacat, karena ketika mereka melamar untuk jabatan tertentu akan memperoleh jawaban yang subyektif. Situasi demikian tidak akan terjadi kalau perusahaan telah memiliki spesifikasi jabatan secara tertulis. Berikut ini ditampilkan contoh-contoh persyaratan fisik bagi jabatan tertentu di perusahaan yang telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis.

- a. Jabatan drafter dan disainer di perusahaan yang bergerak di bidang perkayuan, dapat cacat kaki;
- b. Jabatan operator produksi di perusahaan yang bergerak di bidang alat kosmetika, dapat cacat kaki;
- c. Jabatan petugas administrasi di perusahaan yang bergerak di bidang farmasi hanya boleh cacat satu tangan;
- d. Jabatan petugas pembukuan, gudang umum dan produksi ukir di perusahaan yang bergerak di bidang produksi gelas, hanya boleh cacat satu kaki.

Dengan spesifikasi jabatan semacam itu maka penolakan atau penerimaan bisa didasarkan pada persyaratan jabatan. Hal ini tentu lebih obyektif. Atas dasar alasan-alasan demikian itulah, maka untuk kepentingan skoring, diberikan angka nol untuk perusahaan sampel yang belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis.

Dengan situasi sebagaimana terurai pada halaman 86 sampai dengan halaman ini, jika masing-masing indikator ditandai dengan nilai:

1 : untuk menggambarkan spesifikasi jabatan yang tidak sesuai;  
 2 : untuk menggambarkan spesifikasi jabatan yang kurang sesuai;  
 3 : untuk menggambarkan spesifikasi jabatan yang sesuai dan  
 4 : untuk menggambarkan spesifikasi jabatan yang sangat sesuai,  
 maka spesifikasi jabatan terlihat kurang sesuai dengan penyandang cacat karena nilainya berada pada angka 1,11. Rinciannya dimuat dalam Tabel 22 berikut ini.

Tabel 22

SKOR RATA-RATA DARI NILAI SKOR 4 INDIKATOR

NO	INDIKATOR	NILAI SKOR RATA-RATA JAWABAN 18 RESPONDEN
1	Ada tidaknya spesifikasi jabatan	1,89
2	Persyaratan pendidikan	1,67
3	Persentase jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat	0,50
4	Persyaratan fisik bagi jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat	0,39
	Skor rata-rata dari 4 indikator	1,11

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan 13, 14, 15, 16 17, 18 diolah oleh penulis.

4. Variabel Rekrutmen

Variabel rekrutmen diukur dengan indikator sebagai berikut.

- a. Pengumuman lowongan kerja yang bisa diakses oleh penyandang cacat;
- b. Seleksi pelamar lowongan kerja bagi penyandang cacat;

c. Persentase penyandang cacat yang bekerja di perusahaan dari seluruh tenaga kerja;

Berikut ini ditampilkan terlebih dahulu data penelitian untuk indikator pertama. Periksa Tabel 23.

Tabel 23

LOWONGAN KERJA YANG DIUMUMKAN OLEH PENGUSAHA  
SEHINGGA BISA DIAKSES OLEH PENYANDANG CACAT

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Pengusaha belum pernah mengumumkan lowongan kerja sejak 1998-2002	18	0,00
Pengusaha pernah satu kali mengumumkan lowongan kerja sejak 1998-2002	0	0,00
Pengusaha pernah dua kali mengumumkan lowongan kerja sejak 1998-2002	0	0,00
Pengusaha pernah tiga kali mengumumkan lowongan kerja sejak 1998-2002	0	0,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 19

Dari data yang disajikan dalam Tabel 23 ternyata 100 % responden belum pernah mengumumkan adanya lowongan kerja yang bisa diakses oleh penyandang cacat. Perusahaan sampel yang mempekerjakan penyandang cacat dalam jumlah melebihi angka minimal UU 4/1997 merekrut penyandang cacat dengan cara bekerja sama dengan PRVBD Cibinong. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa belum lasim lowongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat diumumkan secara terbuka.

Selanjutnya disajikan data penelitian untuk indikator kedua (periksa Tabel 24).

Tabel 24

SELEKSI BAGI PENYANDANG CACAT YANG MELAMAR  
LOWONGAN KERJA

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
Terdapat pelamar penyandang cacat yang <i>qualified</i> yang diterima.	0	0,00
Terdapat penyandang cacat yang melamar tetapi tidak diterima karena <i>unqualified</i> .	0	0,00
Tidak ada pelamar penyandang cacat yang diseleksi karena tidak ada penyandang cacat yang melamar	0	0,00
Tidak ada pelamar penyandang cacat yang diseleksi karena tidak ada lowongan kerja yang bisa diakses penyandang cacat	18	100,00
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 20

Indikator kedua ini berkaitan dengan indikator pertama. Pada indikator pertama, 100 % responden menyatakan belum pernah mengumumkan lowongan kerja yang bersifat terbuka yang bisa diakses penyandang cacat. Dengan demikian, untuk indikator kedua sudah barang tentu tidak ada penyandang cacat yang diseleksi.

Data penelitian untuk indikator ketiga (terakhir) disajikan dalam Tabel 25. Terlihat jelas pada Tabel 25, bahwa hanya 5,55 % responden (satu perusahaan) yang mempekerjakan penyandang cacat lebih dari 1 %. Perusahaan itu adalah PT Kedaung Medan Industrial Ltd. Jumlah penyandang cacat yang dipekerjakan 195 orang. Ini berarti 15,43 % dari 1.264 tenaga kerja di perusahaan tersebut. Tiga perusahaan lainnya, berkisar pada 1 orang dari 1.000 tenaga kerja (0,1 %), 1 orang dari 350

tenaga kerja (0,28 %) dan 2 orang dari 1.912 tanaga kerja di perusahaan (0,10 %).

Tabel 25

PERSENTASE PENYANDANG CACAT YANG BEKERJA  
DI PERUSAHAAN

JAWABAN	JUMLAH RESPONDEN	%
0 ,00 s/d 0,09 %	14	77,78
0,10 s/d 0,49 %	3	16,67
0,50 s/d 0,99 %	0	0,00
1 % atau lebih	1	5,55
Jumlah	18	100,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 23 diolah oleh penulis

Selanjutnya jika ditilik dari jabatan-jabatan yang dipegang para penyandang cacat tersebut dapat disajikan data sebagai berikut:

- a. Pembukuan (pemegang buku keuangan)
- b. Perdagangan (pemasar produk)
- c. Administrasi (pencatat surat-surat)
- d. Gudang umum (pencatat arus barang-barang di gudang)
- e. Produksi ukir (tenaga pengukir)
- f. Cuci botol (pencuci botol)
- g. Produksi kniting (pembuat pola rambut palsu)

Bila jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan untuk tiga indikator tersebut ditandai dengan nilai:

- 1 : untuk menggambarkan rekrutmen rendah;
- 2 : untuk menggambarkan rekrutmen agak rendah;
- 3 : untuk menggambarkan rekrutmen agak tinggi;
- 4 : untuk menggambarkan rekrutmen tinggi

maka rekrutmen penyandang cacat di perusahaan tergolong rendah karena skornya baru mencapai angka 1,11. Rinciannya dimuat dalam Tabel 26 berikut ini.

Tabel 26

SKOR RATA-RATA DARI NILAI SKOR 3 INDIKATOR

NO	INDIKATOR	NILAI SKOR RATA-RATA JAWABAN 18 RESPONDEN
1	Pengumuman lowongan kerja yang dapat diakses penyandang cacat	1,00
2	Seleksi pelamar lowongan kerja bagi penyandang cacat	1,00
3	Persentase penyandang cacat yang bekerja di perusahaan.	1,33
	Skor rata-rata dari tiga indikator	1,11

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 19, 20, 23 diolah oleh penulis.

#### 5. Infra Struktur Penunjang

Di samping data hasil penelitian tentang 4 variabel sebagaimana dimuat di halaman 76 sampai dengan 96 bab ini, dipandang perlu untuk menyajikan infra struktur penunjang yang memberi kemudahan bagi penyandang cacat untuk menuju ke tempat kerja. Infra struktur ini secara umum belum ada, baik di tempat kerja maupun di ruang publik. Berikut ini

dicuplikkan sebagian kecil infra struktur penunjang yang sangat membantu atau mendukung implementasi UU 4/1997.

a. Di tempat kerja diperlukan:

- 1). *ramp* yang memungkinkan penyandang cacat yang menggunakan kursi roda dapat menuju tempat kerja dengan nyaman tanpa bantuan orang lain;
- 2). *Lift* yang bisa diakses penyandang cacat;
- 3). Sarana pendukung dan keselamatan kerja bagi penyandang cacat. Hal ini misalnya toilet yang didesain ketinggiannya sedemikian rupa sehingga memungkinkan penyandang cacat tubuh yang menggunakan kursi roda dapat memanfaatkannya; pintu antar ruangan yang memungkinkan penyandang cacat tangan dapat membukanya dan lain sebagainya.

b. Di tempat pemberhentian bis, dan atau kereta api diperlukan alat bantu yang memungkinkan penyandang cacat dapat mengakses sarana transportasi umum tersebut. Jenis alat tersebut antara lain:

- 1). *Portable lift* (lift mini). Lift ini bisa berada di luar kendaraan atau bisa juga melekat pada kendaraan yang bersangkutan. Operasinya bisa manual dengan tangan (*portable hand-operated lift*) atau mungkin dengan tenaga listrik atau hidrolis. Fungsinya untuk menolong pengguna kursi roda memasuki kendaraan umum. Periksa Gambar 8 dan Gambar 9 di halaman 98.

Gambar 8

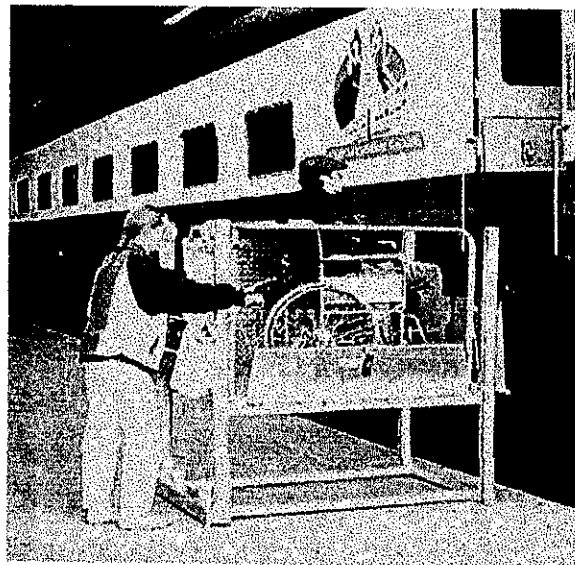
CONTOH *WHEELCHAIR LIFT* YANG MENYATU DENGAN BIS



Sumber : Dokumentasi Departemen Sosial RI

Gambar 9

CONTOH *PORTABLE LIFT* YANG TERPISAH DARI GERBONG KERETA API

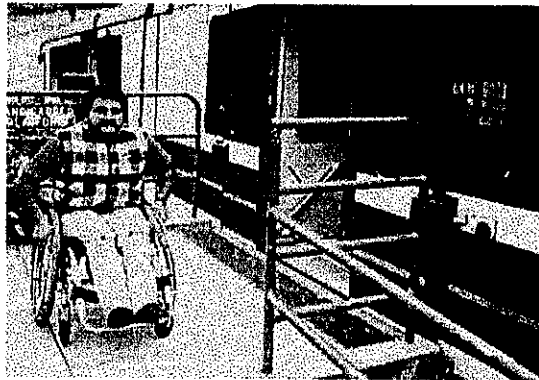


Sumber: Dokumentasi Departemen Sosial RI

- 2). *High platform level*. Gunanya hampir sama dengan *portable lift*, tetapi *high platform level* bisa digunakan pula oleh penyandang cacat non kursi roda.

Gambar 10

CONTOH *HIGH LEVEL PLATFORM* DI SETASIUN KERETA API



Sumber : Dokumentasi Departemen Sosial RI

- 3). *Portable ramp* maupun *permanent ramp* (bangunan menurun yang bisa dipindah-pindah maupun tetap). Periksa Gambar 11 dan 12.

Gambar 11

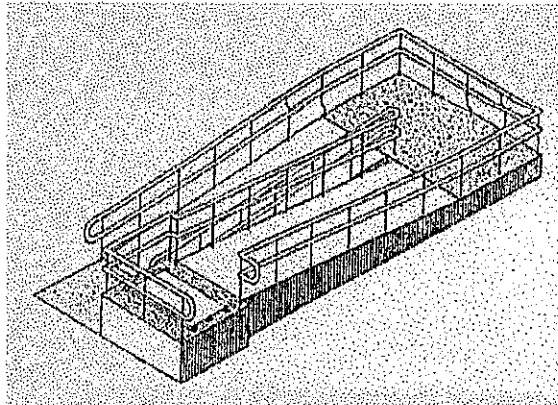
CONTOH *PORTABLE RAMP* YANG MENGHUBUNGKAN PERMUKAAN TANAH/BANGUNAN DENGAN BIS



Sumber : Dokumentasi Departemen Sosial RI

Gambar 12

CONTOH *PERMANENT RAMP*



Sumber : Dokumentasi Departemen Sosial RI

Infra struktur penunjang sebagaimana diilustrasikan dalam Gambar 8 sampai dengan 12 tersebut belum seluruhnya ditemukan di tempat kerja dan di tempat-tempat pemberhentian kendaraan umum, sehingga walaupun ada perusahaan yang bersedia merekrut penyandang cacat, para penyandang cacat juga masih kesulitan menuju ke tempat kerja.

6. Upaya Memperluas Lapangan Kerja Bagi Penyandang Cacat dalam Perspektif Siklus Kebijakan Publik.

a. Merespon Isyu Perluasan Kerja di Sektor Formal

Isyu perlunya memberi peluang kepada penyandang cacat untuk bekerja di sektor formal sekurang-kurangnya telah muncul pada tahun

1985 yang ditandai dengan Kesepakatan Bersama antara Departemen Sosial Republik Indonesia dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia Koordinator Surakarta Nomor : 37/VIII/AP.Ska/1985 tanggal 3 Agustus 09.KEP/BRS/VIII/1985

1985 tentang Pendayagunaan Tenaga Penyandang Cacat di Perusahaan-Perusahaan Swasta Anggota APINDO Koordinator Surakarta. (Yayasan Bina Akses Propinsi Jawa Tengah, 2004:243-245).

Isi pokok kesepakatan bersama ini sebagai berikut:

- 1) Departemen Sosial RI menyiapkan tenaga kerja penyandang cacat yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan perusahaan anggota APINDO Koordinator Surakarta;
- 2) APINDO Koordinator Surakarta bertindak sebagai “bapak angkat” penyandang cacat dan sesuai kemampuannya menyalurkan “anak asuh”-nya ke perusahaan anggota APINDO;
- 3) Secara bertahap akan dikembangkan sarana latihan khusus bagi penyesuaian ketrampilan tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Hal penting lainnya yang perlu dicatat adalah, kesepakatan bersama ini lahir atas dasar kesadaran dan tanggungjawab sosial serta pengabdian terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dari sudut pandang *agenda setting*, tahun 1985 dapat dipandang sebagai tonggak revolusi pemikiran perlunya penyandang cacat bekerja di sektor formal. Sebelumnya, pemikiran bagi penyandang cacat baru

sebatas rehabilitasi kecacatan dan pembinaan kemampuan penyandang cacat untuk bekerja mandiri di sektor non formal. Ketrampilan yang diberikan sebatas pada orientasi pekerjaan di sektor non formal seperti menjahit dengan mesin tradisional berkecepatan rendah, memijat, membuat sapu, keset, sulak dan sebagainya.

Empat tahun kemudian respon terhadap isu ini semakin positif, ditandai dengan Kesepakatan Bersama antara Menteri Sosial, Menteri Dalam Negeri Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Ketua Umum DPP Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) :

Nomor : A/B-05-1-89/MS tanggal 23 Januari 1989 tentang Pe-SKEP-85/MEN/89  
560/471/SJ  
003/KPTS/DPP/II/89

nyaluran/Pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan/ Masyarakat (Yayasan Bina Akses Propinsi Jawa Tengah, 2004: 239-242). Isi pokoknya hampir sama dengan kesepakatan tanggal 3 Agustus 1985.

- 1) Departemen Sosial RI berkewajiban melaksanakan proses rehabilitasi penyandang cacat dan menyiapkannya menjadi tenaga kerja yang berkemampuan sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatannya;
- 2) Departemen Tenaga Kerja berkewajiban melaksanakan proses penyaluran tenaga kerja penyandang cacat yang telah direhabilitasi dan siap kerja ke lapangan kerja yang sesuai dengan bursa tenaga kerja di seluruh Indonesia

- 3) Departemen Dalam Negeri membantu kemudahan dan pembinaan para penyandang cacat yang dalam pelaksanaannya di daerah dilakukan oleh gubernur, bupati, walikota, camat dan di tingkat desa/kelurahan dilaksanakan dalam wadah Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa;
- 4) APINDO melaksanakan proses pengumpulan dan penyajian data serta informasi tentang jumlah, jenis maupun tingkat ketrampilan tenaga kerja penyandang cacat yang dibutuhkan dalam bursa tenaga kerja serta membantu menyalurkan tenaga kerja penyandang cacat yang siap kerja.

Sekalipun kesepakatan bersama tersebut tidak merupakan kebijakan publik yang memiliki kekuatan memaksa (*legitimate coercive power*), namun demikian menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi penyandang cacat. Dibangunnya balai latihan kerja bagi penyandang cacat di sejumlah propinsi merupakan sebagian contoh hasil kesepakatan bersama yang bermanfaat bagi penyandang cacat.

#### b. Penerbitan Kebijakan Publik

Isyu perlunya kebijakan publik yang mengatur kesempatan kerja bagi penyandang cacat di sektor formal tersebut semakin menguat dengan adanya Deklarasi PBB Nomor 47 Tahun 1992 yang menegaskan bahwa ada kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada penyandang cacat agar mereka tidak terdiskriminasi ketika mereka mencari pekerjaan di sektor formal.

Pada tahapan perumusan alternatif kebijakan (*policy formulation*) dan pengambilan keputusan (*decision making*) terlihat terbitnya sejumlah kebijakan publik yang secara eksplisit memberi perlindungan sekaligus peluang kepada penyandang cacat untuk bekerja di sektor formal. Kebijakan publik ini berupa:

- 1) Undang-Undang RI Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat;
- 2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat;

dan didukung dengan kebijakan publik lainnya berupa:

- 1) Undang-Undang RI Nomor Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi;
- 2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi;
- 3) Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1999 tentang Lembaga Koordinasi dan Pengendalian Peningkatan Sosial Penyandang Cacat;
- 4) Keputusan Menteri Pekerjaan Umum RI Nomor 468/PKPTS/1998 tentang Persyaratan Teknis Aksesibilitas pada Bangunan Umum dan Lingkungan;
- 5) Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor KM 71 Tahun 1999 tentang Aksesibilitas bagi Penyandang Cacat dan Orang Sakit pada Sarana dan Prasarana Perhubungan;

- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP 205/Men/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.

Hal-hal penting yang diatur dalam sejumlah kebijakan publik tersebut antara lain:

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 orang atau lebih wajib mempekerjakan penyandang cacat 1 % dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan;
- 2) Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya;
- 3) Pelanggaran terhadap UU 4/1997 didenda setinggi-tingginya Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah);
- 4) Bangunan yang wajib menyediakan aksesibilitas bagi penyandang cacat meliputi: bangunan perkantoran, perdagangan, pelayanan transportasi, pelayanan kesehatan, tempat peribadatan, pendidikan, pertemuan umum, restoran, hotel, pabrik dan bangunan fasilitas umum seperti kebun binatang, tempat-tempat rekreasi, pemakaman dan tempat-tempat sejenis lainnya.

Sampai pada uraian ini jelas bahwa pada tahapan *policy formulation dan decision making* telah terbit sejumlah kebijakan publik yang memberi kemudahan kepada penyandang cacat.

c. Menggugah Kesadaran Public (*Public Awareness*)

Menggugah kesadaran publik antara lain dilakukan dengan menyelenggarakan peringatan hari internasional penyandang cacat. Penyelenggaraannya mengikuti tema global yang dilansir oleh PBB. Sebagai ilustrasi tema-tema global tersebut sebagai berikut:

- 1) Tema tahun 1999 : *Accessibility for all for the new millenium* (kemudahan bagi semua dalam awal milenium)
- 2) Tema tahun 2000 : *Making information technologies work for all* (mengupayakan teknologi informasi bermanfaat bagi semua)
- 3) Tema tahun 2001 : *Full participation and equality: The call for new approaches to access progress and evaluate outcome* (Partisipasi penuh dan kesamaan: seruan pendekatan baru ke arah kemajuan dan evaluasi hasil-akhirnya)
- 4) Tema tahun 2002 : *Independent living and sustainable livelihoods* (kemandirian hidup dan penghidupan yang berkelanjutan).

Tujuan diselenggarakannya peringatan hari internasional penyandang cacat adalah untuk menggugah kesadaran khalayak umum bahwa penyandang cacat adalah potensi pembangunan yang dalam batas-batas tertentu dapat dioptimalkan, sehingga penyandang cacat diharapkan tidak menjadi beban pembangunan/masyarakat. Tidak selayaknya penyandang cacat dimarjinalkan. Mereka tidak selayaknya diperlakukan diskriminatif, termasuk dalam hal memperoleh pekerjaan yang layak.

d. Membangun Kesamaan Persepsi

Kesamaan persepsi dibangun antara lain melalui lokakarya dan atau seminar. Selama tahun 1998-2002, di Jawa Tengah diselenggarakan sekurang-kurangnya dua kali seminar/lokakarya, yakni tanggal 19 sampai dengan 21 Maret 2001 dan tanggal 3 sampai dengan 4 September 2002. Sejauh informasi yang dapat dikumpulkan, seminar /lokakarya ini disponsori oleh JICA. Dalam kata sambutannya pada lokakarya UU 4/1997 di Semarang pada tanggal 4 September 2002, JICA (2004:2) menyatakan:

*I think 'rehabilitation' has been considered only as the support for the people with disabilities. Of course, expanding their possibility to be able to find work is important in the view point of gaining self confidence and becoming highly skilled. But the possibility to find work for the people with disabilities will be influenced not only by their ability side, but also by such the sides as labor market, the system to promote their employment, and employers' preparation to accept them. (bahwa pengertian rehabilitasi mencakup pengertian dukungan bagi penyandang cacat, di samping mengembangkan kemungkinan penyandang cacat mampu memperoleh pekerjaan dengan meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan yang *qualified*. Kemungkinan itu di samping ditentukan faktor kemampuan juga sangat dipengaruhi oleh pasar tenaga kerja, sistem ketenagakerjaan dan kesiapan pengusaha menerima mereka.)*

JICA juga menyatakan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang profesional di PRVBD Cibinong, Bogor. Implisit, JICA berkeinginan meyakinkan pengusaha peserta seminar, bahwa penyandang cacat yang *qualified* dapat bekerja di perusahaan. Pada akhir lokakarya/seminar, disediakan formulir

kesediaan pengusaha menerima alumni PRVBD “magang” di perusahaan mereka.

Hal-hal penting yang direkomendasikan oleh seminar/lokakarya tersebut secara umum sebagai berikut:

- 1) Peningkatan peran masing-masing institusi/instansi:
  - (a) Instansi Sosial (pendataan, rehabilitasi, penyaluran, pembinaan lanjut);
  - (b) Instansi Tenaga kerja (rekrutmen, fasilitator antara bursa tenaga kerja dengan calon tenaga kerja cacat);
  - (c) Pemerintah daerah (menyiapkan regulasi daerah tentang program penyaluran tenaga kerja penyandang cacat);
  - (d) APINDO (memediasi kepentingan instansi pelaksana program dengan pengusaha).
- 2) Persyaratan dan mekanisme penyaluran (usia, kesehatan, mental, pendidikan, derajat kecacatan, ketrampilan, formasi yang tersedia, jenis dan bidang usaha, kualifikasi jabatan, sedang mekanismenya bisa melalui magang, atau rekrutmen melalui seleksi umum)
- 3) Pembinaan tenaga kerja penyandang cacat (meliputi aspek teknis peningkatan produktivitas, aspek mental berkenaan dengan motivasi kerja dan aspek sosial berkenaan team work).

e. Menyusun Rencana Strategis.

Rencana strategis yang disusun untuk mengimplementasikan pelbagai kebijakan publik yang telah diterbitkan, diselaraskan pula

dengan pelbagai kesepakatan internasional yang berkenaan dengan penyandang cacat. Pemerintah Republik Indonesia terhitung mulai tahun 1999 menetapkan rencana strategis yang disebut **tujuh aksi milenium Biwako**, (Humas Depsos RI, 2004) yang mencakup program:

- 1) *Self help organization* dan perkumpulan orang tua/penderita cacat;
- 2) Wanita penyandang cacat;
- 3) Deteksi dini, intervensi dini dan pendidikan;
- 4) Pelatihan dan penempatan kerja;
- 5) Akses terhadap lingkungan dan transportasi umum;
- 6) Aksi terhadap informasi dan komunikasi termasuk teknologi informasi dan teknologi komunikasi;
- 7) Pengentasan kemiskinan melalui peningkatan kemampuan, perlindungan sosial dan kelangsungan hidup.

Tujuh aksi Biwako ini dirancang untuk masa sepuluh tahun, dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2012. Pelaksanaannya melibatkan instansi antar departemen terkait.

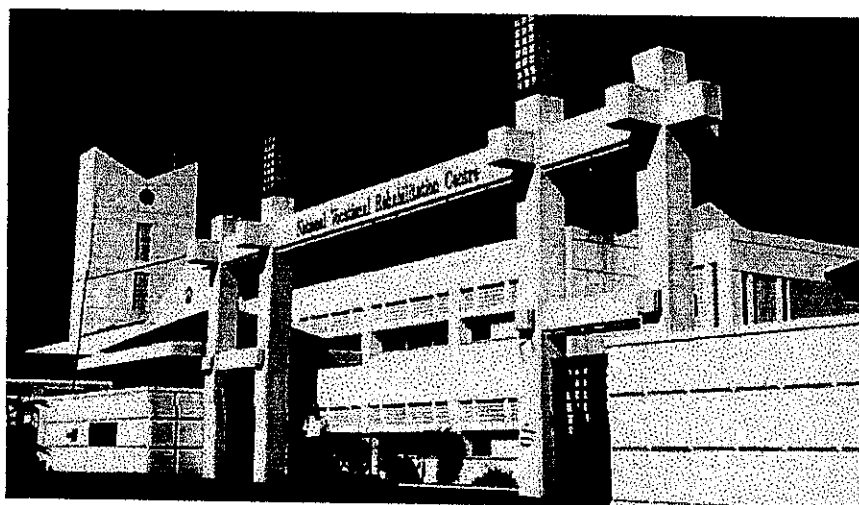
f. Meningkatkan Kemampuan Penyandang Cacat

Berangkat dari isu perluasan lapangan kerja di sektor formal bagi penyandang cacat yang telah muncul tahun 1985, Pemerintah Republik Indonesia bekerjasama dengan Japan International Cooperation Agency (JICA), membangun pusat pelatihan kerja bagi penyandang cacat tubuh (daksa) di Cibinong pada tahun 1997. Pusat

pelatihan ini disebut Pusat Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (PRSBD). Pembangunannya termasuk spektakuler waktu itu, karena menelan biaya sekitar ¥ 1,65 miliar (Rp 35 miliar). Bangunannya meliputi ruang-ruang kelas dan praktikum serta dilengkapi dengan asrama. Gambar 13 berikut ini adalah bangunan PRSBD tampak depan.

Gambar 13

#### GAMBAR GEDUNG PRVBD TAMPAK DEPAN



Sumber : Dokumentasi PRVBD Cibinong, Bogor

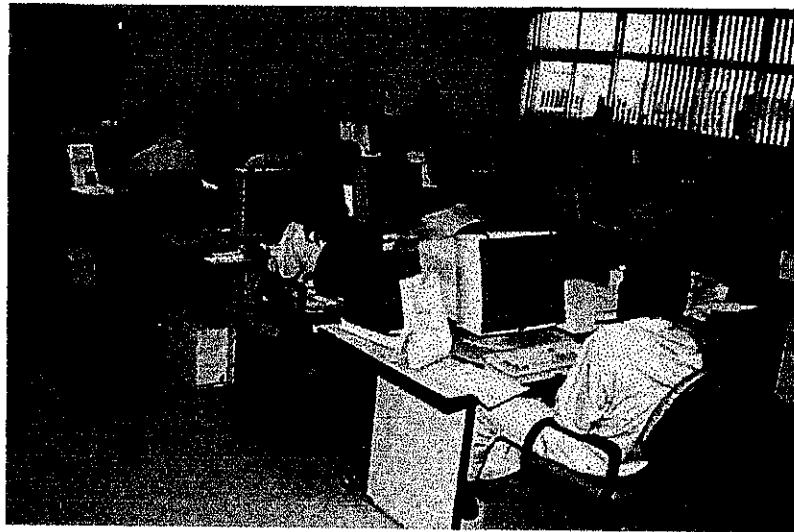
PRSBD memberikan pelatihan ketrampilan di bidang:

#### 1) Komputer

Pelatihan di bidang komputer meliputi pelbagai program aplikasi seperti *wordprocessor*, *excel*, *dBase*, *network system*, pemrograman, paket akuntansi, internet dan tehnik pemeliharaan komputer. Gambar 14 berikut ini mengilustrasikan situasi saat pelatihan komputer.

Gambar 14

SITUASI SAAT PELATIHAN KOMPUTER DI PRVBD



Sumber : Dokumentasi PRVBD Cibinong, Bogor

1) Penjahitan

Pelatihan penjahitan meliputi merancang pola, memotong, menjahit, penyelesaian, pengepakan pakaian pria dan wanita, anak-anak dan dewasa serta tehnik menjahit. Situasi saat pelatihan penjahitan dapat dilihat pada Gambar 15 di halaman 112.

2) Percetakan

Pelatihan meliputi *pre-press* (desain grafis, penataan huruf dan gambar, pengaturan separasi warna, pembuatan film, pembuatan plate/master), *on press* (pencetakan) dan *post press* (penyelesaian/penjilidan). Periksa situasi pelatihan pada Gambar 16 halaman 112.

Gambar 15

SITUASI PELATIHAN PENJAHITAN DI PRVBD



Sumber: Dokumentasi PRVBD Cibinong, Bogor

Gambar 16

SIITUASI PELATIHAN PERCETAKAN DI PRVBD



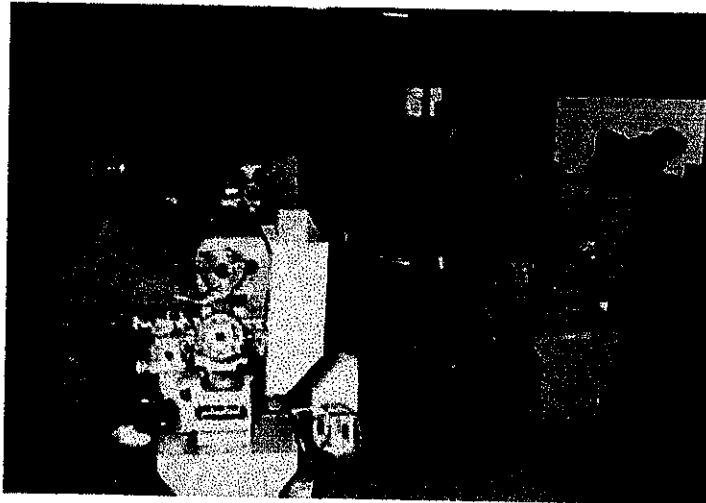
Sumber: Dokumentasi PRVBD Cibinong, Bogor

### 3) Pekerjaan logam

Pelatihan logam meliputi *milling*, gerinda, skrap dan bubut, pekerjaan las listrik, acitilin, las oksigen, dan mesin motor bensin 2 tak dan 4 tak. Gambar 17 berikut menampakkan situasi pelatihan pekerjaan logam.

Gambar 17

#### SITUASI PELATIHAN PEKERJAAN LOGAM DI PRVBD



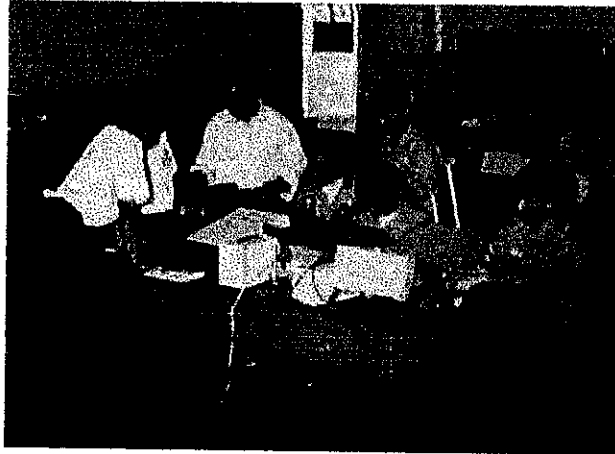
Sumber : Dokumen PRVBD Cibinong, Bogor

### 4) Elektronika

Pelatihan meliputi reparasi radio, tape, TV, regulator dan perlengkapan komunikasi, mesin cuci, lemari es, AC dan mesin motor/dinamo serta tehnik instalasi listrik. Gambar 18 di halaman 114 menampakkan situasi pelatihan elektronika yang dilaksanakan di salah satu ruang pelatihan di PRVBD.

Gambar 18

SITUASI PELATIHAN ELEKTRONIKA DI PRVBD



Sumber: Dokumentasi PRVBD Cibinong, Bogor

Peralatan, metode pelatihan dan tenaga pelatih tergolong profesional. Waktu pelatihan 10 bulan (1.000 jam). Semua peserta pelatihan diasrama. Di samping pelatihan di PRSBD, sejak berdirinya, PRSBD telah menyelenggarakan berbagai seminar dan lokakarya untuk membangkitkan *public awareness* terhadap penyandang cacat agar bisa bekerja di perusahaan. Jumlah penyandang cacat yang dilatih sejak 1998 s/d 2001 sebanyak 400 orang, 78 diantaranya (19,5 %) berasal dari Propinsi Jawa Tengah. (PRVBD, 2002:tanpa halaman)

C. Analisis Hasil Penelitian Berdasarkan Skor Variabel

1. Efektifitas Komunikasi UU 4/1997 dan Persepsi Pengusaha

Bertolak dari pendapat Lasswell (2001:10) yang telah diuraikan di halaman 20, bahwa komunikasi memiliki dampak kognitif, afektif dan

behavioral terhadap komunikan/sasaran; maka penyampaian isi pesan yang dikandung dalam UU 4/1997 yang efektif, secara teori akan berpengaruh pada persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat. Teori yang menyatakan bahwa komunikasi berdampak (mempengaruhi) persepsi telah dikuatkan oleh beberapa pakar seperti Robbins, Mullins dan Eric Berne (periksa uraian di halaman 22 sampai dengan 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapat para pakar tersebut terbukti pula. Pada Tabel 13 (halaman 81) terlihat bahwa skor rata-rata dari lima indikator, variabel efektifitas komunikasi menunjukkan angka 1,31. Hal ini berarti komunikasi dengan isi pesan UU 4/1997 tidak efektif (bila efektif skornya empat) dan dalam keadaan demikian ternyata skor rata-rata dari tiga indikator yang mewakili variabel persepsi pun rendah pula, yakni 1,83 (Tabel 17).

Pada Tabel 27 (halaman 116) ditampilkan temuan penelitian yang mengilustrasikan efektifnya komunikasi dan positifnya persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat di PT Kedaung Medan Industrial Ltd. Terlihat di Tabel 30, arus informasi UU 4/1997 yang diterima PT Kedaung Medan Industrial Ltd. relatif lebih intens dibandingkan dengan 17 perusahaan sampel lainnya. Perusahaan tersebut mengikuti penyuluhan UU 4/1997 dua sampai tiga kali dalam waktu 1998-2002. Tidak hanya penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti oleh pengusaha, tetapi juga seminar/lokakarya dengan frekuensi yang sama. Perusahaan juga memiliki naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998 secara utuh. Pengusaha juga pernah menghadiri peringatan hari penyandang cacat sedunia, sehingga akumulasi

semua ini akan memperkaya informasi tentang kesempatan yang sama bagi penyandang cacat untuk bekerja di perusahaan. Kekayaan informasi ini bisa terjadi karena komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah/pemerintah daerah ke PT Kedaung Medan Industrial Ltd. efektif (disimbolkan dengan skor 3,00 dalam Tabel 27). Dalam komunikasi yang efektif ini ternyata persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat juga positif (dilambangkan dengan skor 3,33 pada Tabel 27).

Tabel 27

PERSEPSI PENGUSAHA DI PT KEDAUNG MEDAN INDUSTRIAL LTD TERHADAP PENYANDANG CACAT

KOMUNIKASI			PERSEPSI		
Indikator	Jawaban	Skor	Indikator	Jawaban	Skor
Kehadiran pengusaha dalam penyuluhan UU 4/97 (1998-2002)	2-3 kali	3,00	Pengalaman/catatan pribadi pengusaha mempekerjakan penyandang cacat	Memiliki	4,00
Kepemilikan naskah UU 4/97 dan PP 43/ 98	Memiliki	4,00			
Seminar/lokakarya UU 4/97 yang pernah diikuti pengusaha (1998-2002)	2-3 kali	3,00	Pendapat pengusaha tentang kemampuan penyandang cacat bekerja di perusahaan	Produktif asal dilatih	3,00
Brosur/leaflet/booklet/surat lainnya yang pernah diterima pengusaha (1998-2002)	2-3 kali	3,00			
Kehadiran pengusaha dalam peringatan hari internasional penyandang cacat	1 kali	2,00	Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa diisi penyandang cacat	Yang tidak cacat lebih baik	3,00
Rata-rata skor		3,00	Rata-rata skor		3,33

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11,12 diolah oleh penulis.

Sebagai pembanding atas kesimpulan yang ditarik dari data yang dimuat dalam Tabel 27, berikut ini disajikan cuplikan data hasil tabulasi silang (*cross tabulation*) yang diolah dengan program SPSS. (Data selengkapnya dimuat dalam lampiran I).

- a. Pada situasi komunikasi tidak efektif (skor 1), ternyata terdapat 5 responden (27,78 %) yang persepsinya negatif (skor 0,67 s/d 1), 3 responden (16,67 %) agak negatif (skor 1,33 s/d 2), sedang yang mendekati positif (skor 2,33) hanya 1 responden (5,55 %). Dengan kata lain, terdapat 10 responden (55,55 %) yang persepsinya negatif terhadap penyandang cacat ketika komunikasi UU 4/1997 tidak efektif.
- b. Pada situasi komunikasi kurang efektif (skor 1,20 s/d 2), terdapat 2 responden (11,11 %) yang persepsinya negatif (skor 0,67 s/d 1), 2 responden (11,11 %) yang persepsinya agak negatif (skor 1,33 s/d 2), sedang yang mendekati positif (skor 2,33 s/d 3,67) hanya 3 responden (16,67 %). Dengan kata lain terdapat 7 responden (38,89 %) yang persepsinya terhadap penyandang cacat negatif, agak negatif dan mendekati positif ketika komunikasi UU 4/1997 kurang efektif.
- c. Pada situasi komunikasi efektif (skor 3), ternyata hanya satu responden yang persepsinya terhadap penyandang cacat mendekati positif (skor 3,67). Fakta-fakta empiris responden ini telah dimuat dalam Tabel 27.

Uraian huruf a, dan b tersebut mengantarkan kita sampai pada kesimpulan bahwa bila komunikasi UU 4/1997 tidak efektif, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif pula.

Dengan kata lain, hasil penelitian semakin memperkuat pendapat Lasswell, Robbins dan Mullins yang intinya komunikasi mempengaruhi persepsi seseorang. Jadi dapatlah kemudian disimpulkan sementara bahwa efektivitas komunikasi UU 4/1997 memiliki hubungan dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat.

## 2. Efektivitas Komunikasi dan Spesifikasi Jabatan

Pada halaman 25 sampai dengan 30 telah diketengahkan pendapat Lasswell, Effendy, Bohlander, Snell, Sherman, Roegers dan Shoemaker yang intinya menyatakan adanya pengaruh komunikasi terhadap perilaku seseorang, karena komunikasi memiliki dampak yang terbagi ke dalam tiga tingkatan. Dampak yang paling tinggi tingkatannya adalah dampak *behavioral*. Pada dampak ini komunikan akan bertindak sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh komunikator. Dalam konteks implementasi UU 4/1997, pengusaha akan bertindak sesuai dengan isi pesan UU 4/1997, yakni mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat yang *qualified minimal 1 %* dari jumlah tenaga kerja di perusahaannya, utamanya bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja 100 orang lebih. Untuk mengetahui apakah tenaga kerja penyandang cacat itu *qualified* atau tidak diperlukan alat ukur yang obyektif, yakni spesifikasi jabatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi jabatan pada umumnya belum dibuat. Yang umum dibuat oleh pengusaha di perusahaan sampel adalah uraian tugas (*job discription*), bukan *job specification*. Dari

18 perusahaan sampel, yang memiliki spesifikasi jabatan tertulis baru 4 atau 22,22 %. Sisanya, sebesar 77,78 % belum memiliki spesifikasi jabatan, walaupun empat perusahaan sampel di antaranya menyatakan spesifikasi jabatan sedang disusun dalam bentuk tertulis. Fakta empiris demikian ini mengakibatkan tidak adanya ukuran baku untuk menyaring tenaga kerja penyandang cacat. Dengan kata lain rekrutmen menjadi tidak *fair*. Bila situasi ini yang tercipta, maka dengan mudahnya pelamar penyandang cacat ditolak dengan alasan tidak memenuhi syarat jabatan, padahal sesungguhnya persyaratan jabatan tidak/belum pernah terumuskan.

Di empat perusahaan sampel yang menyatakan telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis, lima di antaranya menyatakan bahwa berdasarkan hitungan mereka sendiri, rata-rata terdapat 1 sampai dengan 4 % dari jumlah jabatan yang ada di perusahaan tersebut yang memungkinkan diisi oleh penyandang cacat. Bahkan di perusahaan PT Royal Korindah yang bergerak di bisnis kosmetika (rambut palsu dan bulu mata) menyatakan bahwa jumlah jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat malahan lebih besar lagi, antara 5 sampai dengan 10 %. Dengan demikian bila perusahaan itu memiliki spesifikasi jabatan tertulis, sebenarnya bisa dihitung berapa persen jabatan yang bisa diisi oleh penyandang cacat sesuai dengan kecacatannya.

Apabila dicermati dengan seksama, sesungguhnya hampir dapat dipastikan setiap perusahaan terdapat jabatan yang mungkin bisa dikerja-

kan oleh penyandang cacat. Empat responden yang perusahaannya telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis menyatakan bahwa jabatan-jabatan berikut ini secara umum dapat diisi oleh penyandang cacat raga.

- a. operator tilpun
- b. operator komputer
- c. pengagenda surat
- d. operator produksi
- e. pengadministrasi gaji
- f. juru timbang

Bahkan disebut pula jabatan-jabatan yang memerlukan keahlian yang dinyatakan bisa diisi oleh penyandang cacat tubuh, yakni:

- a. drafter
- b. disainer
- c. akuntan

Temuan lain penelitian adalah di perusahaan sampel yang belum memiliki spesifikasi jabatan tertulis pun, pengusahanya menyatakan bahwa terdapat jabatan-jabatan operator komputer, operator tilpun, pengagenda surat yang mungkin bisa diisi penyandang cacat, walaupun pendidikan yang dipersyaratkan umumnya SMU ke atas. Syarat pendidikan demikian ini tentunya sulit dipenuhi tenaga kerja penyandang cacat yang pada umumnya berpendidikan SD dan SLTP (PRVBD, 2000:18). Jadi sampai pada uraian ini jelas kiranya bahwa terdapat dua aspek spesifikasi jabatan yang menjadi cacatan. Pertama, diperoleh petunjuk bahwa belum semua

perusahaan sampel memiliki spesifikasi jabatan tertulis, sehingga rekrutmen tenaga kerja penyandang cacat sangat mungkin terhambat, karena tidak ada tolok ukur penerimaan seseorang sebagai tenaga kerja di perusahaan. Kedua, sebenarnya hampir di semua perusahaan terdapat sejumlah jabatan yang bisa diisi penyandang cacat, tetapi hal ini sulit dilakukan, karena faktor spesifikasi jabatan tersebut. Dua hal ini mungkin terjadi, karena komunikasi ke perusahaan tidak efektif.

Di empat perusahaan yang telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis ternyata perusahaan tersebut juga memperoleh informasi lebih intens. Periksa Tabel 28 di halaman 122. Terlihat bahwa informasi yang mengalir ke PT Kedaung Medan Industrial Ltd ditandai dengan skor tiga (efektif). Perusahaan tersebut hampir selalu tersentuh dengan informasi tentang isi pesan UU 4/1997. Perusahaan pernah mengikuti penyuluhan UU 4/1997, memiliki naskah UU 4/1997 dan PP 43/1998, pernah 2 – 3 kali mengikuti lokakarya tentang UU 4/1997. Selain PT Kedaung Medan Industrial Ltd, terdapat tiga perusahaan lainnya yang menerima informasi kurang efektif (dengan skor antara 1,6 – 1,8), namun demikian skor ini masih lumayan jika dibandingkan dengan perusahaan sampel lainnya, yang rata-rata hanya berkisar pada angka 1 (satu).

Sampai di sini untuk sementara dapat disimpulkan adanya hubungan antara komunikasi UU 4/1997 dan spesifikasi jabatan yang dirumuskan secara tertulis.

TABEL 28

EFEKTIFITAS KOMUNIKASI UU 4/1997 DI EMPAT PERUSAHAAN  
YANG TELAH MEMILIKI SPESIFIKASI JABATAN TERTULIS

INDIKATOR	PERUSAHAAN							
	PT Surya Sindoro Sumbing Wood Ind		PT Royal Korindah		PT Phapros		PT Kedaung Medan Industrial Ltd	
	Jwb	Skor	Jwb	Skor	Jwb	Skor	Jwb	Skor
Penyuluhan UU 4/1997 yang pernah diikuti pengusaha	1 X	2	1 X	2	1 X	2	2-3 X	3
Kepemilikan naskah UU 4/97 dan PP 43/98	Memiliki PP 43/98	2	Memiliki PP 43/98	2	Memiliki UU 4 /97	3	Memiliki UU 4 /97 & PP 43/98	4
Brosur/leaflet booklet/surat lainnya yang pernah diterima pengusaha (1998-2002)	1 x	2	1x	2	1x	2	2-3 x	3
Seminar/loka karya UU 4 /97 yang pernah diikuti pengusaha (1998-2002)	Tidak pernah	1	Tidak pernah	1	Tidak pernah	1	2-3 x	3
Kehadiran pengusaha dalam peringatan hari internasional penyandang cacat	Tidak pernah	1	Tidak pernah	1	Tidak pernah	1	1 X	2
Rata-rata skor		1,60		1,60		1,8		3,00

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 2, 4, 6, 7 dan 8 diolah oleh penulis.

Sebagai pembandingan atas kesimpulan yang ditarik dari data yang dimuat dalam Tabel 28, berikut ini disajikan cuplikan data hasil tabulasi silang (*cross tabulation*) yang diolah dengan program SPSS. (Data selengkapnya dimuat dalam lampiran II).

- a. Ketika komunikasi tidak efektif (skor 1), ternyata terdapat 8 responden (44,44 %) yang spesifikasi jabatan di perusahaannya tidak sesuai (skor 0,25 s/d 1), 2 responden (11,11 %) yang spesifikasi jabatan di perusahaannya agak sesuai. Dengan kata lain, terdapat 10 responden (55,55 %) yang spesifikasi jabatan di perusahaannya tidak sesuai dan agak sesuai dengan kemampuan penyandang cacat ketika komunikasi tidak efektif.
- b. Ketika komunikasi kurang efektif (skor 1,20 s/d 2), terdapat 3 responden (16,67 %) yang spesifikasi jabatan di perusahaannya tidak sesuai (skor 1) dengan kemampuan penyandang cacat.
- c. Ketika komunikasi efektif (skor 3), ternyata terdapat 1 (5,55 %) responden yang spesifikasi jabatan di perusahaannya mendekati sesuai dengan kemampuan penyandang cacat.

Uraian sebagaimana tercantum pada huruf a dan b tersebut mengantarkan kita sampai pada kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efektifitas komunikasi UU 4/1997 dengan kesesuaian spesifikasi jabatan dengan penyandang cacat. Kesimpulan ini tidak berbeda esensinya dengan kesimpulan yang ditarik dari sajian data yang dimuat dalam Tabel 28.

### 3. Persepsi Pengusaha terhadap Penyandang Cacat dan Rekrutmen

Robbins, Gordon, Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson sependapat bahwa persepsi merupakan faktor yang mempengaruhi tanggapan seseorang terhadap orang lain (periksa halaman 31 sampai dengan 37). Bertolak dari teori ini maka persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat bisa beragam. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Green diketahui bahwa kecacatan cenderung dipersepsi negatif. Hal ini berarti kalau persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif, maka mustahil terjadi rekrutmen penyandang cacat di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari tiga variabel persepsi berada pada angka 1,83. Hal ini berarti persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat negatif dan hal ini berarti pula memperkuat pendapat Green yang telah diketengahkan sebelumnya. Persepsi negatif tersebut tampak misalnya 55,56 % responden menyatakan bahwa penyandang cacat tidak mungkin bisa bekerja di perusahaan walaupun sudah pernah dilatih karena disamping kecacatannya, juga mental mereka umumnya mengharap proteksi sehingga tidak siap berkompetisi dan 22, 22 % menyatakan bahwa produktivitas mereka tetap rendah seandainya mereka sudah dilatih, karena sifat pekerjaan di perusahaan memerlukan kecepatan dan ketangkasan fisik. Secara kumulatif dapat dikatakan bahwa 77, 78 % responden tidak yakin terhadap kemampuan penyandang cacat (periksa kembali Tabel 15 pada halaman 83). Dalam situasi demikian maka sudah barang tentu rekrutmen penyandang cacat tidak akan sesuai

dengan isi pesan UU 4/1997. Seluruh responden juga menyatakan bahwa mereka tidak pernah mengumumkan lowongan pekerjaan yang bisa diakses penyandang cacat secara terbuka.

Cuplikan data hasil tabulasi silang yang diolah dengan program SPSS menyatakan ketika persepsi 12 pengusaha negatif sampai agak negatif (skor 0,67 s/d 2), rekrutmen mereka terhadap penyandang cacat juga nihil (nol). Hasil selengkapnya dimuat di lampiran III.

#### 4. Kesesuaian Spesifikasi Jabatan dan Rekrutmen

Bohlander menyatakan bahwa spesifikasi jabatan merupakan acuan utama dalam rekrutmen (periksa halaman 37). Dua kemungkinan bisa terjadi, yakni (1) spesifikasi jabatan sesuai (artinya bisa dipenuhi penyandang cacat), (2) spesifikasi jabatan sebenarnya bisa dipenuhi penyandang cacat, tetapi rumusannya tidak jelas, sehingga akses penyandang cacat tertutup dan (3) memang spesifikasi jabatan yang ada benar-benar tidak bisa dipenuhi penyandang cacat. Hasil penelitian menunjukkan :

- a. secara umum terdapat 1-4 % jumlah jabatan yang mungkin bisa dipenuhi penyandang cacat;
- b. walaupun sebenarnya terdapat kemungkinan penyandang cacat mengisi jabatan tersebut, tetapi masih ada kendala berupa :
  - 1) lowongan jabatan tidak pernah diumumkan secara terbuka;
  - 2) syarat pendidikan SMU ke atas relatif berat dipenuhi penyandang cacat (yang mudah dipenuhi SD dan atau SLTP)

3) Spesifikasi jabatan tidak terumuskan secara tertulis, sehingga tidak bisa diketahui secara pasti jenis jabatan yang mungkin atau tidak mungkin diisi oleh penyandang cacat.

Tiga situasi tersebut menguntungkan rekrutmen penyandang cacat. Di perusahaan yang telah merekrut tenaga kerja penyandang cacat ternyata telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis (Tabel 29).

Tabel 29

REKRUTMEN PENYANDANG CACAT DI PERUSAHAAN  
YANG TELAH MEMILIKI SPESIFIKASI  
JABATAN TERTULIS

Indikator	PT Surya Sindoro Sumbing Wood Ind		PT Royal Korindah		PT Phapros		PT Kedaung Medan Industrial Ltd	
	Jwb	Skor	Jwb	Skor	Jwb	Skor	Jwb	Skor
Ada tidaknya spesifikasi jabatan tertulis	Ada		ada		ada		Ada	
Persentase jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat	1-4 %		5-10 %		1-4 %		1-4 %	
Persyaratan pendidikan bagi jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat	S-1		SLTP		SMU		SMU	
Persyaratan fisik yang diperlukan	Bisa cacat kaki		Bisa cacat kaki		Hanya cacat satu tangan		Hanya cacat satu kaki	
Penyandang Cacat yang direkrut	0,06 % dari jumlah pekerja		0,20 % dari jumlah pekerja		0,09 % dari jumlah pekerja		15,42 % dari jumlah pekerja	

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 13, 15, 17, dan 18 diolah oleh penulis.

Data pada Tabel 29 menunjukkan bahwa untuk sementara dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara spesifikasi jabatan dengan rekrutmen. Data tersebut sekaligus memperkuat pendapat Bohlander yang dikutip pada awal paragraf ini.

Cuplikan data hasil tabulasi silang yang diolah dengan program SPSS juga menyatakan ketika spesifikasi jabatan tidak sesuai, terdapat 11 responden (61,11 %) yang perusahaannya tidak merekrut penyandang cacat. Hasil selengkapnya dimuat dalam lampiran IV).

#### 5. Persepsi, Spesifikasi Jabatan dan Rekrutmen

Pada paragraf 3 dan 4 telah diuraikan analisis secara terpisah hubungan persepsi dan spesifikasi jabatan dengan rekrutmen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Diperoleh petunjuk bahwa di perusahaan yang rekrutmennya tinggi atau sedang pada umumnya persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat juga positif dan spesifikasi jabatannya telah terumuskan secara tertulis.

Bila secara terpisah hubungan masing-masing variabel persepsi dan spesifikasi jabatan terlihat nyata, maka secara komulatif keduanya sudah selayaknya memiliki hubungan serupa yang kuat pula. Dalam Tabel 30 (halaman 128) berikut ini disajikan sekali lagi skor persepsi pengusaha berdampingan dengan skor spesifikasi jabatan dan skor rekrutmen di perusahaan untuk mengilustrasikan persepsi pengusaha dan spesifikasi jabatan secara bersama-sama memiliki hubungan dengan rekrutmen penyandang cacat di perusahaan. Empat perusahaan yang telah merekrut

penyangang cacat memiliki skor (persepsi pengusaha dan spesifikasi jabatan) 2,80 sedang 14 perusahaan lainnya yang belum merekrut penyangang cacat hanya memiliki skor persepsi dan spesifikasi jabatan 1,50.

Tabel 30

PERBANDINGAN PERSEPSI PENGUSAHA DAN SPESIFIKASI JABATAN DI 4 PERUSAHAAN SAMPEL YANG TELAH MEREKRUT PENYANDANG CACAT DAN 14 PERUSAHAAN SAMPEL YANG BELUM MEREKRUT PENYANDANG CACAT

INDIKATOR	RATA-RATA SKOR	
	4 PERUSAHAAN YANG TELAH MEREKRUT PENYANDANG CACAT	14 PERUSAHAAN YANG BELUM MEREKRUT PENYANDANG CACAT
1. Persepsi		
a. Pengalaman pribadi pengusaha mempekerjakan penyangang cacat	4,00	1,57
b. Pendapat pengusaha tentang kemampuan penyangang cacat bekerja di perusahaan.	3,75	1,28
c. Pendapat pengusaha tentang lowongan jabatan yang bisa di-isi penyangang cacat	2,50	1,36
2. Spesifikasi Jabatan		
a. Ada tidaknya spesifikasi jabatan tertulis	4,00	1,79
b. Persentase jabatan yang mungkin diisi penyangang cacat	1,29	0,00
c. Persyaratan pendidikan bagi jabatan yang mungkin diisi penyangang cacat	1,27	3,00
Total	16,81	9,00
Rata-rata	2,80	1,50

Sumber : Jawaban responden atas pertanyaan nomor 10, 11, 12, 13, 15, 17 diolah oleh penulis.

Seperti halnya pada analisis hubungan variabel bebas dan terikat sebelumnya yang senantiasa dilengkapi dengan cuplikan data hasil analisis *cross tabulation*, maka analisis hubungan variabel persepsi pengusaha dan variabel spesifikasi jabatan secara bersama-sama di satu sisi dengan variabel rekrutmen penyandang cacat di sisi lain, dilengkapi pula dengan cuplikan data hasil analisis yang serupa. Rincian selengkapnya dimuat dalam lampiran V.

Dari data yang disajikan dalam lampiran V diketahui bahwa ketika persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan sampai pada skor 1,63 ternyata 14 responden (77,78 %) menyatakan bahwa di perusahaannya tidak merekrut penyandang cacat. Rekrutmen penyandang cacat terjadi di perusahaan-perusahaan yang skor kumulatif antara persepsi pengusaha dan spesifikasi jabatan mencapai 2,96 ke atas. Hal ini berarti bahwa apabila persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan kesesuaian spesifikasi jabatan dengan penyandang cacat rendah, maka rekrutmen penyandang cacat di perusahaan itu juga rendah atau tidak ada sama sekali.

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Metode Pengujian

Hipotesis pertama sampai dengan hipotesis keempat diuji dengan teknik korelasi *product moment bivariat* ( $r$ ). Tahap I dengan rumus simpangan sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (1999:148) dan Suharsimi (1995:423) dan tahap II dihitung ulang dengan metode SPSS (**computerized**). Rumus simpangan yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \quad (\text{rumus I})$$

X = variabel bebas

Y = variabel tergantung

x = simpangan nilai X dari nilai rata-rata X

y = simpangan nilai Y dari nilai rata-rata Y

r = koefisien korelasi antara variabel bebas dan tergantung

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi yang diperoleh, digunakan rumus (**t**) (Sugiyono, 1999:150)

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{rumus II})$$

t = nilai signifikansi yang dicari

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Hipotesis kelima dihitung dengan rumus koefisien korelasi *product moment* ganda (Sugiyono, 1999:154), sebagai berikut.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2 r_{X_1Y} \cdot r_{X_2Y} \cdot r_{X_1X_2}}{1 - r^2_{X_1X_2}}} \quad (\text{rumus III})$$

$R_{X_1X_2Y}$  = korelasi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$  (yang dicari)

$r_{X_1Y}$  = korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{X_2Y}$  = korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{X_1X_2}$  = korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Hasil perhitungan dengan rumus simpangan maupun SPSS disertakan dalam lampiran VI sampai dengan XIII.

2. Pengujian hipotesis pertama (**Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat**).

Hasil akhir perhitungan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi *product moment* 0,7273. Menurut Sugiyono (1999:149) hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel efektifitas komunikasi dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat.
- b. Uji signifikansinya menghasilkan angka ( $t_{hitung}$ ) sebesar 4,2390. Harga  $t_{hitung}$  tersebut setelah dijustifikasi dengan **tabel nilai-nilai**

**distribusi t ( $t_{tabel}$ )** pada tingkat kesalahan 5 %, sebesar 2,1100; ternyata  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  **diterima (signifikan)**. Periksa Sugiyono (1999:150-151).

- c. Atas dasar huruf a dan b tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat.

3. Pengujian hipotesis kedua (**Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan spesifikasi jabatan**).

Hasil akhir perhitungan sebagai berikut.

- a. Koefisien korelasi *product moment* 0,7359. Menurut Sugiyono (1999:149) hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel efektifitas komunikasi dengan spesifikasi jabatan.
- b. Uji signifikansinya menghasilkan angka ( $t_{hitung}$ ) sebesar 4,2891. Harga  $t_{hitung}$  tersebut setelah dijustifikasi dengan **tabel nilai-nilai distribusi t ( $t_{tabel}$ )** pada tingkat kesalahan 5 %, sebesar 2,1100; ternyata  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  **diterima (signifikan)**. Periksa Sugiyono (1999:150-151).
- c. Atas dasar huruf a dan b tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan spesifikasi jabatan.

4. Pengujian hipotesis ketiga (**Ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dengan rekrutmen penyandang cacat**)

Hasil akhir perhitungan sebagai berikut.

- a. Koefisien korelasi *product moment* 0,7523. Menurut Sugiyono (1999:149) hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dengan rekrutmen penyandang cacat.
- b. Uji signifikansinya menghasilkan angka ( $t_{hitung}$ ) sebesar 4,4681. Harga  $t_{hitung}$  tersebut setelah dijustifikasi dengan **tabel nilai-nilai distribusi t ( $t_{tabel}$ )** pada tingkat kesalahan 5 %, sebesar 2,1100; ternyata  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  **$H_a$  diterima (signifikan)**. Periksa Sugiyono (1999:150-151).
- c. Atas dasar huruf a dan b tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dengan rekrutmen penyandang cacat..

5. Pengujian hipotesis keempat (**Ada hubungan positif dan signifikan antara spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat**).

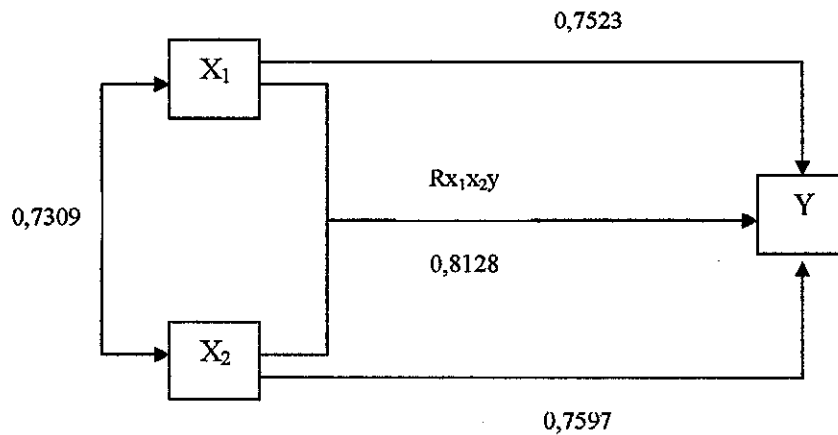
Hasil akhir perhitungan sebagai berikut.

- a. Koefisien korelasi *product moment* 0,7642. Menurut Sugiyono (1999:149) hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat.
  - b. Uji signifikansinya menghasilkan angka ( $t_{hitung}$ ) sebesar 4,5637. Harga  $t_{hitung}$  tersebut setelah dijustifikasi dengan **tabel nilai-nilai distribusi t ( $t_{tabel}$ )** pada tingkat kesalahan 5 %, sebesar 2,1100; ternyata  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_a$  **diterima (signifikan)**. Periksa Sugiyono (1999:150-151).
  - c. Atas dasar huruf a dan b tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat.
6. Pengujian hipotesis kelima (**Secara bersama-sama, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat.**)

Setelah hipotesis pertama sampai keempat diuji secara individual, maka giliran berikutnya menguji hipotesis kelima, yakni adakah hubungan dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (dependen). Pola pemikirannya dituangkan dalam diagram di halaman 135. (Periksa Gambar 19).

GAMBAR 19

DIAGRAM PEMIKIRAN UJI KORELASI GANDA



Untuk menghitung korelasi ganda semacam ini, digunakan rumus III.

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus III diperoleh:

- Angka koefisien korelasi ganda *product moment* sebesar 0,8128. Hal ini berarti ada hubungan kuat, positif antara variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat bersama-sama dengan variabel spesifikasi jabatan terhadap rekrutmen penyandang cacat.
- Tingkat signifikansinya setelah dihitung ( $F_{hitung}$ ) sebesar 14,63. Harga ini setelah dijustifikasi dengan tabel nilai-nilai distribusi F (Sugiyono, 1999:216) sebesar 3,68 ( $F_{tabel}$ ), ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti signifikan.

- c. Atas dasar huruf a dan b tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel persepsi pengusaha bersama-sama spesifikasi jabatan dengan rekrutmen kuat dan signifikan.

#### E. Diskusi

Hasil penelitian terhadap variabel efektifitas komunikasi, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat, kesesuaian spesifikasi jabatan dan rekrutmen penyandang cacat di perusahaan menunjukkan bahwa :

- a. komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah kepada pengusaha di perusahaan-perusahaan sampel benar kurang efektif;
- b. persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat di perusahaan-perusahaan sampel benar negatif;
- c. tidak ada kesesuaian spesifikasi jabatan di perusahaan dengan kemampuan penyandang cacat;
- d. rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan-perusahaan sampel.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikatnya. Agar lebih jelas, berikut ini disajikan rangkuman ulang hasil pengujian hipotesis sebagaimana tersebut dalam Tabel 31 di halaman 137.

Tabel 31

## RANGKUMAN HASIL UJI HIPOTESIS

HIPOTE-SIS	KOEFISIEN KORELASI	UJI SIGNIFIKANSI	MAKNA	KOEFISIEN DETERMINASI
Hipotesis I	0,7273	$t_{hitung} > t_{tabel}$	kuat dan signifikan	0,5290
Hipotesis II	0,7481	$t_{hitung} > t_{tabel}$	kuat dan signifikan	0,5597
Hipotesis III	0,7523	$t_{hitung} > t_{tabel}$	kuat dan signifikan	0,5660
Hipotesis IV	0,7597	$t_{hitung} > t_{tabel}$	kuat dan signifikan	0,5771
Hipotesis V	0,8128	$F_{hitung} > F_{tabel}$	kuat dan signifikan	

Dari tabel 31 diketahui dengan jelas bahwa hubungan antara variabel yang tercantum dalam hipotesis I sampai dengan V terbukti positif, kuat dan signifikan. Oleh karena hubungan itu berkorelasi positif, maka peningkatan komunikasi UU 4/1997 bisa diharapkan akan semakin mempositifkan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat. Demikian seterusnya untuk variabel-variabel bebas lainnya. Ini berarti apabila dilakukan intervensi terhadap variabel efektifitas komunikasi, akan meningkatkan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan semakin terumuskannya spesifikasi jabatan yang bisa memilah jabatan-jabatan yang sesuai/tidak sesuai dengan penyandang cacat. Perbaikan dua variabel ini akan berdampak pada peningkatan rekrutmen.

Sungguhpun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi masing-masing variabel bebas paling rendah 0,5290

dan paling tinggi 0,5771. Hal ini berarti sumbangan/peran variabel bebas terhadap variabel terikatnya paling rendah 52 % dan paling tinggi 57 %. Perhitungan statistik ini sekaligus mengisyaratkan hal-hal sebagai berikut.

1. Di luar variabel **efektifitas komunikasi, persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan**, masih terdapat variabel lain yang berperan atau berpengaruh dalam rekrutmen penyandang cacat.
2. Apabila dilakukan intervensi pada variabel komunikasi dengan jalan mengefektifkan komunikasi UU 4/1997 dari pemerintah/pemerintah daerah kepada pengusaha, maka dampaknya akan lebih banyak ke variabel spesifikasi jabatan ketimbang ke variabel persepsi pengusaha. Hal ini terindikasi pada koefisien determinasi pada hasil pengujian hipotesis I hanya 0,5290 sedang koefisien determinasi pada hasil pengujian hipotesis II 0,5597.
3. Makna lain yang bisa ditarik dari koefisien determinasi yang tertera dalam Tabel 31 yakni intervensi langsung pada variabel spesifikasi jabatan akan memberikan dampak yang lebih besar pada peningkatan rekrutmen penyandang cacat di perusahaan ketimbang intervensi pada variabel persepsi pengusaha. Hal ini diindikasikan dengan koefisien determinasi pada hasil pengujian hipotesis IV sebesar 0,5771, sedang koefisien determinasi hasil pengujian hipotesis III hanya sebesar 0,5660. Cara intervensi langsung yang dimaksud di sini misalnya dengan membuka kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan *self job*

*analyze* dalam tenggat waktu tertentu Pengusaha yang telah melakukan penyusunan spesifikasi jabatan di perusahaannya sehingga bisa diketahui peluang kerja bagi penyandang cacat diberikan *reward* misalnya pengurangan pajak. Bila cara ini yang akan dipakai, momentum yang paling tepat adalah tanggal 3 Desember saat peringatan hari internasional penyandang cacat.

Pada uraian angka 1 disebutkan bahwa masih ada variabel bebas lain yang mungkin berperan terhadap rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan di Jawa Tengah. Teori kebijakan publik, (periksa halaman 10 sampai dengan 20), telah mengidentifikasi sejumlah variabel yang mungkin berperan terhadap sukses implementasi kebijakan publik. Variabel-variabel itu adalah:

1. Kompleksitas masalah;
2. Sasaran terlalu besar;
3. Aparatur pelaksana;
4. Kondisi ekonomi, sosial dan politik baik secara umum maupun yang dimiliki oleh sasaran;
5. Keluasan perubahan tingkah laku yang diakibatkan oleh kebijakan;
6. Komunikasi baik di kalangan aparatur pelaksana maupun sasaran.

Variabel e dan f telah dijadikan variabel yang diteliti sedang variabel a sampai dengan d tidak menjadi variabel penelitian. Dengan memperhatikan teori kebijakan publik tersebut, maka sangat dimungkinkan bahwa variabel a sampai dengan d tersebut memiliki peran (berapa pun koefisien

determinasinya) terhadap rendahnya rekrutmen penyandang cacat di perusahaan. Indikasi demikian secara akademik tentunya dapat diterima, tetapi itu semua menjadi obyek penelitian lain karena sejak awal penelitian ini hanya difokuskan pada variabel e dan f. Sejauh pengamatan yang dicatat pada saat penelitian yang diperkirakan ikut serta berpengaruh terhadap rendahnya rekrutmen penyandang cacat di sektor formal selain variabel yang diteliti adalah:

1. tidak tersedianya dana khusus untuk mengefektifkan komunikasi. Penyelenggaraan seminar, lokakarya dan lain-lain yang sejenis tergantung pada penyandang dana di luar pemerintah (JICA);
2. tidak tersedianya data dasar peluang kerja atas dasar spesifikasi jabatan yang tertulis di seluruh perusahaan yang ada, maupun data dasar jumlah penyandang cacat yang telah direkrut di perusahaan dari tahun ke tahun;
3. melimpahnya tenaga kerja yang belum terserap ke sektor formal sehingga hal ini merupakan pesaing keras bagi penyandang cacat;
4. situasi ekonomi yang kurang *favourable* sehingga sejumlah perusahaan tutup;
5. masih sulitnya menerapkan *law enforcement* terhadap perusahaan yang tidak mengindahkan ketentuan undang-undang karena situasi huruf c dan huruf d.

Sampai di sini kiranya jelas, bahwa di samping variabel yang terumuskan dalam hipotesis, masih terdapat pula beberapa variabel lain yang perlu diteliti perannya terhadap rendahnya rekrutmen penyandang cacat di

Jawa Tengah. Fenomena ini sekaligus mengingatkan kembali pernyataan Michael Howalett dan M. Ramesh ketika mengawali pembahasan teori kebijakan publik (halaman 10), bahwa dari 5 tahapan siklus kebijakan publik, tahapan implementasi kebijakan publik adalah tahapan yang paling rumit dan berkenaan dengan pelbagai faktor yang saling kait-mengkait.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Upaya memperluas lapangan kerja bagi penyandang cacat dilihat dari perspektif siklus kebijakan publik meliputi:
  - a. Merespon munculnya isu perlunya pemberian kesempatan kepada penyandang cacat untuk bekerja di sektor formal pada tahun 1985 di Surakarta. Isyu tersebut kemudian direspon secara nasional pada tahun 1989 dengan terbitnya surat keputusan bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Sosial dan Menteri Tenaga Kerja dengan Dewan Pimpinan Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia.
  - b. Penerbitan kebijakan publik berupa UU 4/1997 dan PP 43/1998. Kebijakan ini memberi ruang kepada penyandang cacat untuk bekerja di sektor formal sebesar 1 % dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan yang memiliki tenaga kerja 100 orang atau lebih. Kebijakan ini ditopang oleh kebijakan publik lain dalam bentuk satu undang-undang, satu peraturan pemerintah, dua keputusan presiden dan tiga keputusan menteri.
  - c. Menggugah kesadaran publik, antara lain melalui peringatan hari internasional penyandang cacat pada setiap tanggal 3 Desember.
  - d. Membangun kesamaan persepsi, antara lain melalui seminar/lokakarya.

- e. Menyusun rencana strategis tujuh aksi Biwako (2002-2012).
  - f. Meningkatkan kemampuan penyandang cacat untuk bekerja di sektor formal, antara lain melalui pelatihan di PRVBD di Cibinong, Bogor. Sampai dengan tahun 2001, PRVBD berhasil melatih penyandang cacat 400 orang, 78 orang (19,5 %) di antaranya berasal dari Jawa Tengah (19,5 %).
2. Implementasi UU 4/1997 dan PP 43/1998 tersebut mengalami kendala. Sampai dengan tahun 2001 jumlah penyandang cacat di Jawa Tengah yang direkrut di perusahaan yang wajib mempekerjakan penyandang cacat baru berkisar pada 179 orang (0,04 % dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh 804 perusahaan).
  3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan:
    - a. Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat, yang ditandai dengan koefisien korelasi *product moment* 0,7273 dan bilangan perhitungan signifikansi ( $t_{hitung}$ ) 4,2390.
    - b. Ada hubungan positif dan signifikan antara efektifitas komunikasi dengan spesifikasi jabatan, yang ditandai dengan koefisien korelasi *product moment* 0,7359 dan bilangan perhitungan signifikansi ( $t_{hitung}$ ) 4,2891.
    - c. Ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dengan rekrutmen penyandang cacat, yang di-

tandai dengan koefisien korelasi *product moment* 0,7523 dan bilangan perhitungan signifikansi ( $t_{hitung}$ ) 4,4681.

- d. Ada hubungan positif dan signifikan antara spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat, yang ditandai dengan koefisien korelasi *product moment* 0,7642 dan bilangan perhitungan signifikansi ( $t_{hitung}$ ) 4,5637.
  - e. Secara bersama-sama ada hubungan positif dan signifikan antara variabel persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan spesifikasi jabatan dengan rekrutmen penyandang cacat, yang ditandai dengan koefisien korelasi ganda *product moment* 0,8128 dan bilangan perhitungan signifikansi ( $F_{hitung}$ ) 14,63.
4. Berdasarkan koefisien determinasi diindikasikan bahwa intervensi terhadap variabel komunikasi lebih banyak berdampak pada variabel spesifikasi jabatan dari pada variabel persepsi pengusaha. Sedang untuk meningkatkan rekrutmen penyandang cacat diindikasikan lebih berdampak positif bila dilakukan intervensi langsung pada variabel spesifikasi jabatan dari pada variabel persepsi pengusaha.
  5. Koefisien determinasi hasil pengujian hipotesis (yang terendah 0,5290 dan yang tertinggi 0,5771) mengisyaratkan bahwa masih ada variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap rendahnya rekrutmen penyandang cacat. Variabel lain (non hipotesis) yang sempat diamati selama penelitian yang diduga ada hubungan dengan rendahnya rekrutmen penyandang cacat di sektor formal antara lain :

- a. Tidak tersedianya dana khusus untuk mengefektifkan komunikasi UU 4/1997 dan PP 43/1998 dari pemerintah kepada pengusaha;
  - b. Tidak tersedianya data dasar peluang kerja atas dasar spesifikasi jabatan tertulis di sejumlah perusahaan, dan data dasar penyandang cacat yang telah direkrut di perusahaan;
  - c. Melimpahnya tenaga kerja yang belum terserap ke sektor formal, sehingga hal ini menjadi pesaing utama tenaga kerja penyandang cacat;
  - d. Situasi ekonomi yang kurang *favourable* sehingga ada perusahaan yang terpaksa ditutup;
  - e. Sulitnya melakukan *law enforcement* UU 4/1997 karena pelbagai pertimbangan, antara lain pertimbangan huruf d.
6. Dilihat dari spesifikasi jabatan, ditemukan fenomena :
- a. Tidak semua jabatan yang ada di perusahaan bisa sesuai (*match*) dengan penyandang cacat karena jenis kecacatannya tidak memungkinkan bekerja di jabatan tersebut dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tersebut mungkin tidak bisa dipenuhi oleh penyandang cacat;
  - b. Belum semua perusahaan memiliki spesifikasi jabatan tertulis yang memungkinkan dapat dilakukan inventarisasi jumlah dan jenis jabatan yang mungkin diisi penyandang cacat dan jabatan yang tidak mungkin diisi penyandang cacat;
  - c. Untuk dapat mengisi jabatan-jabatan di perusahaan mutlak diperlukan pelatihan penyandang cacat yang sesuai dengan jabatan-jabatan di perusahaan yang mungkin diisi penyandang cacat.

## B. Saran

1. Untuk meningkatkan rekrutmen penyandang di perusahaan perlu dilakukan intervensi langsung pada variabel spesifikasi jabatan, baru disusul/disertai dengan intervensi pada variabel komunikasi. Intervensi pada variabel spesifikasi jabatan bisa ditempuh dengan memberikan tenggat waktu kepada pengusaha untuk melakukan *self job analize* yang akan melahirkan spesifikasi jabatan tertulis yang transparan, sehingga publik bisa mengakses jabatan-jabatan yang mungkin dilakukan oleh penyandang cacat yang kualifait dan jabatan-jabatan yang tidak mungkin diisi oleh penyandang cacat yang kualifait. Pengusaha yang melakukan *self job analize* diberikan *reward* berupa pengurangan pajak.
2. Peringatan hari internasional penyandang cacat dimanfaatkan sebagai momentum strategis untuk implementasi UU 4/1997 dengan cara mengisinya dengan kegiatan konkrit berupa:
  - a. pengumuman perusahaan yang telah melakukan *self job analize* dan telah memiliki spesifikasi jabatan tertulis yang transparan;
  - b. pengumuman lowongan kerja yang bisa diisi penyandang cacat;
  - c. penyerahan penyandang cacat yang dinyatakan *qualified* kepada pengusaha yang memiliki lowongan kerja;
  - d. pemberian penghargaan kepada pengusaha yang telah melakukan kegiatan tersebut huruf a sampai dengan c, berupa pengurangan pajak, di samping penghargaan lainnya.

3. *Self job analize* sebaiknya dimulai dari perusahaan skala besar, kemudian skala menengah dan yang terakhir perusahaan dengan skala kecil. Pelaksanaannya didesentralisasikan ke pemerintah kabupaten/kota.
4. Pemerintah daerah perlu memberikan perlindungan kepada terlaksananya rekrutmen penyandang cacat yang *qualified* di sektor formal, betapapun di pasar tenaga kerja masih melimpah tenaga kerja non cacat, karena rekrutmen penyandang cacat termasuk kategori rekrutmen khusus.
5. Peningkatan kemampuan penyandang cacat melalui pendidikan dan ke-trampilan sebaiknya berorientasi pada kebutuhan riil perusahaan (pasar kerja). Dengan demikian kurikulum pelatihan dinamis, mengikuti perkembangan pasar kerja.
6. Meningkatkan anggaran pemerintah/pemerintah daerah yang diarahkan untuk membangun kesamaan persepsi pengusaha terhadap penyandang cacat dan untuk menggugah kesadaran publik bahwa penyandang cacat adalah warga negara yang berhak atas penghidupan dan kehidupan yang layak, tidak sepatasnya terdiskriminasi.
7. Secara bertahap pemerintah perlu membangun infra struktur yang aksesibel bagi penyandang cacat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Arifin, *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Ringkas*, Cetakan Ke Empat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1998.
- Argyrous, George, *Statistic for Social Research*, MacMillan Education Australia PTY Ltd, Melbourne, 1996.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Biro Pusat Statistik Jawa Tengah, *Jawa Tengah dalam Angka Tahun 2000*.
- Badan Pusat Statistik Propinsi Jawa Tengah, *Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah 2000*.
- , *Direktori Industri Pengolahan Jawa Tengah 2001*.
- Bohlander. George. *et.all. Managing Human Resources*, 12<sup>th</sup> Edition, South-Western College Publishing Thomson Learning, Ohio, 2001.
- Biro Hukum Departemen Sosial Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*, Jakarta, 1997.
- , *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat*, Jakarta, 1998.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc. [tanpa tempat], (terjemahan) Benyamin Molan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I dan II, PT Prenhallindo, Jakarta, 1997.
- Edward III, George C. *Implementing Public Policy*, Congressional Quartely Press, Washington, DC, 1980.
- Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Cetakan ke Empatbelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.
- , *Dinamika Komunikasi*, Cetakan Ke Empat, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Flippo, Edwin B. *Personel Management*, Sixth Edition, McGraw Hill, Inc., [tanpa tempat], 1984, (terjemahan) Moh Masud. *Manajemen Personalia*, Jilid I dan II, Cetakan Kesembilan, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Gordon, Judith R. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Fourth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 1993.

- Greenberg, Gerald and Baron, Robert. A. *Behaviour in Organizations*, Seventh Edition, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 2000.
- Hersey, Paul *et.al.* *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, Sevent Edition, Prentice Hall, Inc. New Jersey, 1996.
- Howlett, Michael dan M. Ramesh, *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy System*, Oxford University Press, 1995.
- Inu Kencana Syafii (*et al*), *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999.
- Kerlinger, F.N. *Foundation of Behavioral Research*, Second Edition, Holt Reinhart and Winston, New York, 1973, hlm. 18 dikutip dari Royce Singleton Jr. *et.al.* *Approach to Social Research*, Oxford University Press, [tanpa tempat], 1988, hlm. 86.
- Lester, James P. and Joseph Stewart, Jr. *Public Policy An Evolutionary Approach*, Second Edition, Wardsworth Thomson Learning, Stanford USA,
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., *Human Resource Management*, Ninth Edition, South Western College Publishing, United States, 2000.
- Marzuki. *Metodologi Riset*, Cetakan Ketujuh, BPFE-UUI, Yogyakarta, 2000.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, [tanpa tahun].
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kesebelas, PT Remaja Rosdakara, Bandung, 2000.
- Mullins, Laurice J., *Management and Organisational Behaviour*, Sixth Edition, Financial Time Prentice Hall, London, 2002.
- Nachmias, David and Nachmias, Chava. *Research Methods in the Social Sciences*, Third Edition, St. Marthin's Press, New York, 1987.
- Nawawi, Hadari H., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Ketiga, Gadjah Mada University Press, 2000.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. *Metodologi Penelitian*, Cetakan Kedua, 1999.
- Newstorm, John W. dan Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, The MacGraw Hill Companies, 1998.

- Organ, Troy Wilson. *The Art of Critical Thinking*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1965, (terjemahan) Marzuki. *Metodologi Riset*, Cetakan Ketujuh, BPFE UII, Yogyakarta, 2000.
- Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Program Studi Magister Ilmu Administrasi Konsentrasi Magister Administrasi Publik, *Buku Pedoman Penyusunan Tesis*, Semarang, 2001 dan 2004.
- Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (PRVBD) dan Departemen Sosial Republik Indonesia. *Laporan Survai tentang Potensi Penyandang Cacat Tubuh di Wilayah Jawa Tengah*, Cibinong, 2001.
- , *Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (PRVBD) National Vocational Rehabilitation Centre (INVRC) Cibinong Bogor*, Bogor, [tanpa tahun].
- , *Data Penyahuran Kelayan Pusat Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (PRVBD) dari Tahun 1998 Sampai dengan 2001 dan Data Kelayan Tahun 2002*, Bogor, 2002.
- Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Jenderal Departemen Sosial Republik Indonesia, *Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial*, Jakarta, 2002.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Riggs, Fred W., *Administrasi Negara-Negara Berkembang: Teori Masyarakat Prismatis*, (terjemahan) Yayasan Solidaritas Gadjah Mada, Jakarta, 1996.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Prentice Hall International Inc., New Jersey, 2001.
- Samekto, Adji, "Implikasi Globalisasi dari Bureaucratic Society Menuju Civil Society", *Hukum dan Pembangunan*, Nomor 2 Tahun XXX, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, April-Juni 2000.
- Schuler, Rundall S and Jackson, Susan E. *Human Resource Managemen: Positioning for the 21<sup>st</sup> Century*, West Publishing Company, [tanpa tempat dan tahun], (terjemahan) Dwi Kartini Yahya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke -21*, Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, PT Bumi Aksara, 1999.

- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1999.
- Singleton, Royce, Jr., *et.al. Approach to Social Research*, Oxford University Press, New York, 1988.
- Sofian Effendi. "Unsur-unsur Penelitian Ilmiah", dalam *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta, [tanpa tahun].
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung, 1999
- , *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung, 1999.
- Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Sulaiman, Wahid. *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*, Andi, Yogyakarta, 2002.
- Supranto, J. *Tehnik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Thoha, Miftah, *Dimensi-dimensi Administrasi Negara*, PT RajaGrafindo Pers, Jakarta, 1992.
- Tubbs, Stewart L. And Moss, Sylvia, *Human Communication* (terjemahan oleh Deddy Mulyana), Cetakan Ke Dua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Waldo, Dwight, *Pengantar Studi Public Administration*, (terjemahan), Bina Aksara, Jakarta, 1996.
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, Irwin McGraw Hill, 1996.
- Widodo, Joko, *Good Governance Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendekia, Surabaya, 2001.
- Yayasan Bina Akses Propinsi Jawa Tengah, *Himpunan Undang-Undang dan Peraturan Aksesibilitas*, Semarang, 2004.