

PILIHAN RASIONAL *DIFABEL*
**(Studi Deskriptif tentang Pilihan Rasional *Difabel* dalam Memilih Bekerja di
Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso
Surakarta)**

Naluri Insani
Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Email: naluriinsani@gmail.com

Drajat Tri Kartono
Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Email: uns.drajat@gmail.com

Received: 07-02-2017

Accepted: 12-03-2017

Online Published: 10-04-2017

Abstract

This study aims to describe how rational choice of people with disabilities in choosing to work in the Bekerja di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta as well as describe what obstacles and encouragement resources possessed by people with disabilities in choosing to work in BBRSBD. The theory used in this research is rational choice from James Coleman. The method used in this study researchers is case study. The data obtained were by means of in-depth interviews, observation, and documentation. The technique sampling was purposive sampling using the informant. To test the validity of the data that has been collected, researchers using the technique of triangulation of sources. In the data analysis, the researchers used a view of Miles and Huberman that consists of three strands of activity, namely the reduction of the data, the presentation of the data, and draw conclusions or verification.

The Results of the study finds that the *difabels* choose a job. They are determined by the various kinds of resources. They are the information and institutions where they work. *Difabels* as actors can certainly maximize the resources they have to support them in order to achieve the goals they set when choosing to work at BBRSBD. In determining the choices they perceive as rational, the disabled is confronted with their bounded rationality that makes them unable to choose another job on the basis of one thing or another. Bounded rationality is a situation where the *difabels* is limited by the resources they have, limited information, limited thinking and time constraints so that their rational choice is limited in choosing to work at BBRSBD.

Keywords: Actor, People with Disabilities, Rational Choice, Resources

Pendahuluan

Isu mengenai keberadaan penyandang disabilitas sudah dikenal di dunia, khususnya di Indonesia. Namun pada kenyataannya masih

banyak masyarakat yang tidak peduli terhadap difabel. Data WHO menunjukkan bahwa jumlah difabel di negara berkembang mendekati angka 10% dari total jumlah

penduduk negara tersebut. Sebagai negara berkembang, jumlah difabel di Indonesia pun juga mencapai 10 juta jiwa pada tahun 2005 dan akan terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya. (Purwanta, 2002:105).

Data dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pada tahun 2007 menyatakan bahwa jumlah difabel di Kota Surakarta adalah sebesar 1.586 orang. Difabel tersebut belum termasuk difabel anak serta penyandang cacat bekas penderita penyakit kronis dan juga kusta. Penyandang cacat tubuh mempunyai total sebesar 542 orang, penyandang cacat netra sebesar 363 orang, penyandang cacat pendengaran sebesar 214 orang, cacat mental raterdasi sebesar 204 orang, penyandang cacat eks prikotik 245 orang, penyandang cacat ganda 87 orang, dan penyandang cacat bibir sumbing terdapat 31 orang. Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa kebanyakan difabel adalah berjenis kelamin laki-laki (Daryono: LPPM UNS: 4000 Difabel Masuk ke Solo, dalam <http://www.timlo.net/baca/68719527663/lppm-uns-4000-difabel-masuk-ke-solo/>).

Peneliti P3HAM LPPM UNS, Isharyanto mengatakan data per Desember 2013 jumlah difabel di Solo mencapai 9.000 orang. Di luar angka tersebut, terdapat 4.000 difabel yang masuk ke Solo. Menurutnya, besarnya angka difabel yang berurbanisasi ke Solo itu disebabkan oleh hal-hal yang sifatnya luas. Diantaranya, kondisi pertumbuhan ekonomi di Solo yang pesat kemudian memancing terjadinya urbanisasi difabel ke Solo. Selain itu, toleransi yang diberikan melalui regulasi yang ada seperti Perda No 2 Tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel juga

diduga membuat jumlah migrasi difabel menjadi cukup besar.

Sementara, Ketua Konsorsium Nasional untuk Hak-Hak Difabel, Risnawati Utami mengatakan Pemkot perlu melakukan intervensi dengan memberikan vokasi training sampai kemudian difabel bisa mendapatkan pekerjaan. "Vokasi training bagi difabel sampai mendapat pekerjaan itu saya rasa harus ada. Mungkin bisa diadakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi," ungkapnya.

Lebih jauh, Risnawati menilai harus ada langkah nyata dari Pemkot untuk memberdayakan difabel yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, difabel dapat terserap ke dalam pekerjaan formal, bukan menjadi pengemis (Daryono: LPPM UNS: 4000 Difabel Masuk ke Solo, dalam <http://www.timlo.net/baca/68719527663/lppm-uns-4000-difabel-masuk-ke-solo/>).

Pada saat ini penyandang disabilitas masih menghadapi persoalan yang berkenaan dengan penghidupan dan kesejahteraan mereka. Berbagai usaha pemberdayaan terhadap penyandang disabilitas telah dilaksanakan oleh pemerintah. Hal ini terlihat dari dibuatnya berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang disabilitas. Undang-undang ini semestinya lebih komprehensif dan dapat dijadikan dasar bagi penerapan kebijakan pemerintah di bidang pembangunan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini menggantikan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kesejahteraan sosial, yang selama ini dijadikan dasar bagi penerapan program-program

pemerintah dibidang usaha kesejahteraan sosial penyandang disabilitas, demikian juga pemerintah Indonesia telah mengadopsi hasil konvensi regional dan internasional.

Akan tetapi adanya Undang-Undang tersebut dirasa belum berdampak yang signifikan karena masih banyak difabel yang merasa kesulitan untuk mengakses sarana dan prasarana umum seperti akses ke gedung-gedung perkantoran, akses ke tempat hiburan yang mengharuskan difabel mendapatkan perhatian khusus, akses untuk mendapatkan pekerjaan, akses untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, dan masih banyak lagi yang lainnya. Hal ini tidak sesuai dengan prinsip pembangunan dari PBB bahwa

“No part of the built-up environment should be designed in a manner that excludes certain group of people on the basis of their ability and frailty.” (United Nations, 1995)

Dalam skala Internasional, perumusan kebijakan dan undang-undang tentang aksibilitas telah dikumandangkan dalam UN-ESCAP dengan program decade difabel (1983-1993 dan 1993-2002); Deklarasi Sapporo (2002) dan Biwako Milenium (2003), yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas dan lansia di dalam mendapatkan kesempatan yang setara untuk menikmati lajunya pembangunan guna meningkatkan kehidupan dan penghiduannya (Setyaningsih, 2005).

Untuk memperkuat Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, kemudian ada beberapa kota di Indonesia yang membuat Peraturan Daerah (Perda) mengenai kesetaraan difabel dimana salah satunya adalah Kota Surakarta. Peraturan Daerah

Nomor 2 tahun 2008 adalah peraturan yang dibuat untuk membuat Kota Surakarta menjadi kota yang ramah difabel.

Pada dasarnya dalam (Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2008, pasal 11) terdapat pelayanan hak-hak difabel yang patut dipenuhi oleh Pemerintah Daerah yaitu meliputi:

- a. Aksesibilitas Fisik;
- b. Rehabilitasi;
- c. Pendidikan;
- d. Kesempatan kerja;
- e. Peranserta dalam pembangunan;
- f. Bantuan sosial.

Pada awal terbentuknya perda ini, masih banyak penyandang disabilitas yang kurang diperhatikan dan dikesampingkan oleh Pemerintah Kota Surakarta. Dan hingga akhirnya pada tahun 2013 Perda tersebut baru dapat berjalan dan diimplementasikan dengan baik yang kemudian membuat Kota Surakarta meraih piagam penghargaan sebagai kota dengan kebijakan inovatif pada tahun 2014. Dari hak-hak tersebut terdapat dua poin yang merupakan penunjang perekonomian difabel yaitu kesempatan kerja dan bantuan sosial.

Dari serangkaian pemenuhan hak difabel dalam memperoleh kesempatan kerja yang dipaparkan dalam pasal 27, pasal 28 dan pasal 29, Pemerintah Kota Surakarta mengutus dinas yang terkait dengan ketenagakerjaan, koperasi dan UMKM, serta perindustrian yang dalam hal ini adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, ditugaskan untuk membantu menyalurkan tenaga kerja difabel ke perusahaan atau badan-badan usaha yang ada di daerah. Selain itu, ada Dinas Koperasi dan UMKM yang ditugaskan untuk membantu tenaga kerja difabel yang

memiliki dan membutuhkan pengembangan usaha mandiri atau wira usaha serta Dinas perindustrian dan perdagangan bertugas untuk membantu menyalurkan dan /atau memasarkan produk-produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja difabel. Dengan adanya Perda tersebut penyandang disabilitas diharapkan jauh lebih mudah mendapatkan akses pekerjaan dan bantuan sosial seperti disalurkan kepada perusahaan atau badan usaha, dibantu dalam menjalankan usaha mandiri atau wira usaha, serta dibantu dalam menyalurkan dan/atau mempromosikan produknya untuk meningkatkan perekonomian serta dapat mensejahterakan kehidupan penyandang disabilitas.

Metode

Penelitian ini mengambil lokasi di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso yang berada di Jalan Tentara Pelajar, Jebres, Surakarta. Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Sosial Republik Indonesia, yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia. BBRSBD merupakan suatu wadah bagi *difabel* untuk meningkatkan kemampuan yang mereka miliki agar dapat bersaing dengan *non-difabel*.

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan studi deskriptif kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dengan

melibatkan reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan serta verifikasi (Sutopo, 2006: 113). Kemudian untuk teknik pemilihan informan digunakan teknik *purposive sampling* karena informan yang diambil ini didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi selama peneliti berada di lapangan. Data dan sumber data diperoleh dari informan secara langsung dengan menggunakan pertanyaan dan wawancara secara langsung untuk mendapatkan data-data secara langsung terkait dengan penelitian peneliti yang membahas bagaimana pilihan rasional difabel dalam memilih bekerja di BBRSBD.

Untuk validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi data yaitu membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triangulasi data dari penelitian ini diperoleh dengan melakukan *cross-check* informasi antar informan yang satu dengan informan yang lain. Jumlah keseluruhan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 orang. Adapun informan-informan yang peneliti temukan adalah orang-orang yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dalam kaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil dan Pembahasan

a. Pilihan Rasional Penyandang Disabilitas

Dari hasil wawancara dengan informan penulis menemukan bahwa pilihan rasional penyandang disabilitas dipengaruhi oleh berbagai aspek. Salah satu informan yaitu Pak

Kliwon bekerja di BBRSD karena beliau memilih untuk bekerja sebagai PNS. Sebelum menjadi seorang PNS beliau tidak pernah bekerja di tempat lain karena setelah lulus SMA, beliau melanjutkan kuliah untuk mendapatkan gelar sarjana dan setelah itu beliau melanjutkan studinya untuk mendapatkan gelar master. Beliau berkeinginan untuk menjadi seorang PNS dikarenakan orang tuanya adalah seorang PNS dan beliau pun mendapat dorongan dari orang tuanya untuk menjadi seorang PNS.

Pilihan rasional Pak Kliwon dalam memilih pekerjaan sebagai seorang PNS didukung dengan adanya sumber daya yang beliau dapatkan dari motivasi di dalam dirinya dan orang-orang terdekatnya seperti keluarga dan teman-temannya. Keluarganya sangat memotivasi dirinya ketika kuliah karena beliau sempat berhenti kuliah karena rasa minder yang ada dalam dirinya. Tapi orang tuanya terus menyemangatinya hingga akhirnya ia bisa lulus dari kuliahnya dan dapat menjadi seorang PNS.

Berbeda dengan Pak Kliwon, Pak Makali justru sempat bekerja sebagai kernet bus sebelum akhirnya bekerja di BBRSD sebagai staf bagian umum. Ketika bekerja sebagai kernet bus Pak Makali bekerja dengan kakaknya yang merupakan seorang supir bus. Akan tetapi orang tuanya menyarankan dirinya untuk bekerja di tempat lain karena alasan keamanan dan akhirnya beliau memutuskan untuk mendaftar kerja di BBRSD dan ditempatkan sebagai staf bagian umum.

Pilihan rasional Pak Makali dalam memilih pekerjaan sebagai seorang staf bagian umum mendapatkan hambatan karena beliau

tidak mempunyai cukup sumber daya untuk mencari pekerjaan. Saat itu beliau hanya lulusan sekolah rakyat atau sekarang disebut sekolah dasar. Akan tetapi motivasi yang ada dalam dirinya membuat ia mampu untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu beliau juga mendapatkan motivasi dari orang tuanya ketika beliau harus mencari pekerjaan selain bekerja sebagai kernet bus karena orang tuanya khawatir akan keamanannya jika beliau terus bekerja sebagai kernet bus.

Sama halnya dengan Pak Makali, Mas Wahyu pun pernah bekerja sebagai teknisi komputer di salah satu penyedia jasa internet di daerah Cibinong, Bogor. Saat itu ia merupakan lulusan D3 teknik komputer dan ingin melanjutkan kuliah ke jenjang sarjana sambil bekerja. Akan tetapi ia tidak diperbolehkan kuliah di Bogor oleh orang tuanya. Orang tuanya mengatakan bahwa jika Mas Wahyu ingin melanjutkan kuliah disarankan untuk kuliah di Solo. Nah dari situ lah Mas Wahyu memutuskan untuk memilih kuliah di Solo dan akhirnya bisa bekerja sebagai tenaga pendidik di BBRSD.

Pilihan rasional Mas Wahyu dalam memilih pekerjaan sebagai tenaga pendidik di BBRSD karena ia lebih mengikuti saran orang tuanya untuk kuliah di Solo. Selain itu beliau juga mempunyai motivasi untuk bekerja sebagai tenaga pendidik karena dengan bekerja sebagai tenaga pendidik ia dapat menyalurkan ilmu yang ia punya kepada teman-teman yang ada di BBRSD sehingga ilmu yang ia punya tidak hanya untuk dirinya saja tapi dapat bermanfaat bagi orang lain. Selain itu ia juga mendapatkan motivasi dari orang tuanya untuk semangat dalam belajar dan bekerja. Selain itu ia juga

mendapat motivasi dari teman-temannya karena selama bergaul dengan teman-temannya ia tidak pernah dibeda-bedakan dan membuat ia semakin percaya diri untuk bersosialisasi.

Selanjutnya ada Mas Irhan yang memilih bekerja di BBRSD sebagai staf bagian keuangan. Sebelum ia bekerja di BBRSD, ia tidak pernah berkeja di tempat lain. Ketika lulus SMA ia sempat menganggur 3 tahun tanpa alasan apa pun dan akhirnya ia memutuskan untuk melanjutkan kuliah D3 jurusan manajemen informatika karena ia sangat ingin bekerja dari pada menganggur. Selain itu ia juga termotivasi oleh orang tuanya yang ingin sekali melihatnya sukses seperti orang lain dan dari situ lah ia memutuskan untuk kuliah agar bisa mendapatkan pekerjaan dan membuktikan kepada orang tuanya bahwa ia juga bisa sukses. Setelah lulus dari kuliahnya, ia disarankan oleh dosennya untuk mendaftar kerja di BBRSD karena disana sedang membutuhkan karyawan yang membutuhkan lulusan D3. Dari situ lah ia kemudian melamar pekerjaan dan akhirnya diterima dan ditempatkan sebagai staf bagian keuangan.

Pilihan rasional Mas Irhan dalam memilih pekerjaan sebagai staf di bagian keuangan didasari atas ilmunya yang didapatkan semasa ia kuliah D3 manajemen informatika dan juga saran dari dosennya sehingga ia dapat bekerja. Selain itu ia juga memiliki sumber daya lain yang mendukung dirinya untuk bekerja di BBRSD dengan motivasi yang diberikan dari orang tuanya dan dari dalam dirinya yaitu untuk membuktikan kepada orang tuanya bahwa ia juga bisa sukses seperti orang lain.

Secara umum pilihan rasional difabel dalam memilih pekerjaan berdasarkan pilihan yang mereka buat atas keinginan mereka pribadi dengan memperhitungkan keuntungan apa saja yang mereka dapat ketika mereka memilih untuk bekerja. Penyandang disabilitas yang tidak mempunyai banyak pilihan dalam bekerja tentu dapat memaksimalkan sumber daya yang mereka miliki untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin besar sumber daya yang mereka miliki maka semakin besar pula kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam penelitian ini sumber daya yang dimiliki penyandang disabilitas didapatkan dari berbagai macam aspek, yaitu pendidikan dan pengaruh dari lingkungan sekitar.

Pendidikan yang diraih oleh penyandang disabilitas tentu sangat berpengaruh terhadap pilihan mereka dalam memilih bekerja di BBRSD karena dari pendidikannya mereka dapat menggunakan sumber daya yang mereka miliki dari apa yang telah mereka kuasai. Selain itu sumber daya lainnya yaitu pengaruh dari lingkungan sekitar. Pengaruh lingkungan sekitar didapatkan dari orang tua, istri, anak, teman dan dosen. Orang tua sangat berpengaruh terhadap penyandang disabilitas karena motivasi yang diberikan oleh orang tua dapat menjadi sumber daya yang besar yang dapat dimanfaatkan difabel untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu pengaruh dari istri dan anak juga dapat dimanfaatkan oleh penyandang disabilitas untuk dijadikan sebagai sumber daya. Salah satu informan mendapatkan sumber daya dari dosennya yang memberikannya informasi lowongan pekerjaan dan dari saran dosennya itu

lah ia memilih untuk melamar pekerjaan di BBRSD.

Penyandang disabilitas dihadapkan pada pilihan pekerjaan yang terbatas dan bahkan ada dari mereka yang tidak mempunyai pilihan pekerjaan. Dalam penelitian ini dari empat informan, dua mempunyai pilihan pekerjaan dan dua lagi tidak mempunyai pilihan pekerjaan. Bagi difabel yang memiliki pilihan pekerjaan mereka mempunyai pengalaman bekerja di tempat lain sebelum bekerja di BBRSD yang salah satunya adalah Pak Makali. Sebelum beliau bekerja di BBRSD, beliau merupakan seorang kernet bus. Beliau menjadi kernet bus karena diajak oleh kakaknya yang merupakan seorang supir bus. Akan tetapi, lama-kelamaan kakaknya merasa bahwa Pak Makali kelelahan bekerja sebagai kernet bus. Dari situ Pak Makali disarankan untuk mencari pekerjaan lain dan orang tuanya menyarankan beliau untuk melamar pekerjaan di BBRSD. Disitu beliau mempunyai pilihan antara tetap bekerja menjadi kernet bus atau bekerja di BBRSD. Beliau kemudian memilih bekerja di BBRSD karena mendapatkan pengaruh dari lingkungannya yaitu dorongan dari orang tua dan kakaknya sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan sebagai sumber daya yang dimilikinya.

Selain itu ada Mas Wahyu yang sebelumnya juga pernah bekerja ditempat lain sebelum bekerja di BBRSD. Ketika ia bekerja di tempat sebelumnya ia bekerja sebagai teknisi komputer di salah satu penyedia jasa internet di daerah Bogor. Ketika ia menekuni pekerjaannya ia berpikiran untuk bekerja sambil melanjutkan kuliah. Akan tetapi kemudian ia dihadapkan oleh suatu pilihan ketika

orang tuanya menyarankan ia untuk melanjutkan kuliah sambil kerja di Solo dari pada di Bogor. Saat itu Mas Wahyu dihadapkan pada pilihan pekerjaan dimana ia harus memilih antara melanjutkan pekerjaannya sebagai teknisi komputer tapi tidak dapat melanjutkan kuliahnya atau pindah bekerja di Solo sambil melanjutkan kuliahnya. Akhirnya ia memutuskan untuk pindah bekerja di Solo sambil melanjutkan kuliahnya. Dorongan dari orang tuanya merupakan suatu sumber daya yang dimilikinya selain aspek pendidikannya. Selain itu Mas Wahyu juga mendapatkan sumber daya yang lain dari lingkungan tempat kerjanya. Ia sangat termotivasi untuk memberikan ilmu yang ia punya kepada teman-teman penyandang disabilitas di BBRSD agar bisa berkembang seperti dirinya.

b. Penyandang Disabilitas Sebagai Aktor dan Kontrol Terhadap Sumber Daya

Dalam penelitian ini, penyandang disabilitas dikategorikan sebagai aktor yang melakukan suatu tindakan yang dianggapnya rasional demi mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Selain itu penyandang disabilitas juga mempunyai sumber daya untuk mempermudah dirinya mencapai tujuannya tersebut. Sumber daya dapat berasal dari dalam maupun luar baik itu dari diri mereka sendiri maupun dari pihak tertentu yang dapat mereka manfaatkan untuk mendapatkan pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso, Surakarta.

Sumber daya yang dimiliki penyandang disabilitas didapatkan melalui pendidikan, motivasi dalam

dirinya maupun motivasi orang-orang terdekatnya. Dari sisi pendidikan, Pak Kliwon merupakan seorang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas untuk membimbing psikologis bagi anak didiknya di BBRSD. Beliau mendapatkan posisi tersebut karena beliau mempunyai sumperdaya yang memadai dari pendidikan yang telah diraihnyanya yang merupakan lulusan perguruan tinggi dan mendapatkan gelar master dalam ilmu psikologi.

Sama halnya dengan Mas Wahyu dan Mas Irhan yang mempunyai sumber daya yang memadai dari apa yang diraihnyanya pada jenjang pendidikan. Mereka berdua merupakan lulusan dari perguruan tinggi dan saat ini mempunyai gelar diploma. Mas Wahyu merupakan seorang instruktur computer karena ia merupakan lulusan dari teknik computer. Sedangkan mas Irhan bekerja sebagai audit keuangan atau input data karena ia merupakan lulusan dari jurusan teknik informatika. Selain dari pendidikannya, Mas Irhan juga mempunyai sumber daya lain yaitu dosen pembimbingnya. Karena kedekatannya kepada dosen pembimbing, Mas Irhan disarankan oleh dosen pembimbingnya untuk mendaftar pekerjaan di BBRSD yang saat itu sedang membutuhkan tenaga kerja yang berhubungan dengan jurusan yang dijalani.

Berbeda dengan yang lainnya, Pak Makali merupakan seorang yang mempunyai sumberdaya yang kurang memadai dibanding informan lain dalam bidang pendidikan. Akan tetapi, kedekatannya dengan seorang pengurus di BBRSD yang membuat dirinya bekerja sebagai staf Tata Usaha di BBRSD. Pak Makali merupakan alumni dari BBRSD dan setelah lulus beliau langsung

ditawarkan untuk bekerja di sana BBRSD dan ditempatkan di bagian rumah tanga. Saat awal bekerja disana, Pak Makali merupakan lulusan Sekolah Rakyat atau sekarang disebut Sekolah Dasar atau SD. Namun seiring berjalannya waktu beliau mengikuti test paket B dan C untuk mendapatkan ijazah SMP dan SMA. Berkat ijazah itu beliau mendapatkan kenaikan jabatan yang semula ditempatkan di bagian rumah tangga dan saat ini menjabat sebagai staf TU.

Selain sumber daya tersebut, sumber daya lain juga bisa didapatkan dari dorongan dan motivasi baik itu dari keluarga maupun teman. Pak Kliwon dan Pak Makali misalnya, beliau merupakan seseorang yang sudah berumah tangga. Sebagai kepala rumah tangga beliau mempunyai kewajiban untuk menafkahi keluarganya. Dari statusnya sebagai kepala rumah tangga itu lah beliau mempunyai semangat untuk bekerja demi menafkahi istri dan anak yang disayanginya. Rasa tanggung jawab itu merupakan suatu sumber daya yang berasal dari dalam dirinya yang dipengaruhi pihak luar.

Selain itu ada Mas Wahyu yang mendapatkan dorongan dari orang tuanya. Ia beranggapan bahwa ketika orang tuanya berusaha untuk menyekolahkanynnya, itu merupakan suatu dorongan yang sangat besar dari apa yang dilakukan oleh orang tuanya. Dari hal tersebut Mas Wahyu ingin mempunyai keinginan untuk membuat orang tuanya bangga terhadapnya dengan bekerja dengan giat. Dari keinginan tersebut dapat memicu rasa semangat dalam bekerja dan dapat dijadikan sebagai sumber daya.

Selanjutnya ada Mas Irhan yang mendapatkan dorongan dari orang tua terutama ibunya. Ia merasa ibunya sangat ingin melihat anaknya berkembang dan maju seperti anak-anak lain walaupun memiliki kekurangan di bagian fisik. Dari situ lah Mas Irhan ingin membuktikan bahwa dirinya juga mampu berkembang dan maju seperti apa yang diharapkan oleh ibunya. Pembuktian diri tersebut dapat dijadikan sebagai sumber daya yang sangat besar demi mencapai tujuannya.

Aspek lain yang dapat menjelaskan lebih lanjut mengenai pilihan rasional adalah bounded rationality atau rasionalitas terbatas. Selain aktor dan sumber daya, pilihan rasional penyandang disabilitas dipengaruhi oleh konsep bounded rationality atau rasionalitas terbatas yang berarti bahwa dalam pengambilan keputusan, rasionalitas individu dibatasi oleh informasi yang mereka miliki, keterbatasan kognitif pikiran mereka, dan jumlah waktu yang terbatas mereka harus membuat keputusan. Konsep ini diusulkan oleh Herbert A. Simon sebagai dasar alternatif untuk pemodelan matematika pengambilan keputusan, seperti yang digunakan dalam ilmu ekonomi dan disiplin terkait, melengkapi rasionalitas sebagai optimasi, yang memandang pengambilan keputusan sebagai proses sepenuhnya rasional untuk menemukan pilihan yang optimal diberikan informasi yang tersedia. Cara lain untuk melihat rasionalitas terbatas adalah bahwa, karena pengambil keputusan tidak memiliki kemampuan dan sumber daya untuk sampai pada solusi optimal, mereka malah menerapkan rasionalitas mereka hanya setelah sangat

disederhanakan pilihan yang tersedia (Herbert A. Simon, 2000:25).

Dalam menentukan pilihan yang dianggapnya rasional, penyandang disabilitas dibatasi oleh berbagai macam aspek yaitu keterbatasan fisiknya, keterbatasan pendidikan yang diraihinya, keterbatasan informasi yang didapatnya dan keterbatasan pilihan pekerjaan. Dengan keterbatasan tersebut mereka memilih untuk bekerja di BBRSD dan pilihan tersebut merupakan pilihan yang rasional karena pilihan tersebut diputuskan untuk kepentingan bersama bukan hanya untuk kepentingan mereka sendiri sebagaimana dijelaskan dalam pengertian teori pilihan rasional menurut James Coleman.

Kemudian Simon menjelaskan bahwa bonded rationality dapat digunakan untuk mengoptimalkan raionalitas individu dalam pengambilan keputusan untuk menemukan pilihan yang tepat sesuai dengan informasi yang mereka miliki.

Penutup

Dari uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penulis akan menjelaskan kesimpulan dari uraian pada bab sebelumnya. Kesimpulan dari rumusan masalah tersebut adalah:

1. Pilihan rasional difabel dalam memilih pekerjaan

Pilihan rasional difabel dalam memilih pekerjaan berdasarkan pilihan yang mereka buat atas keinginan mereka pribadi dengan memperhitungkan keuntungan apa saja yang mereka dapat ketika mereka memilih untuk bekerja. Penyandang disabilitas yang tidak mempunyai banyak pilihan dalam bekerja tentu dapat memaksimalkan sumber daya yang mereka miliki untuk

mendapatkan pekerjaan. Semakin besar sumber daya yang mereka miliki maka semakin besar pula kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam penelitian ini sumber daya yang dimiliki penyandang disabilitas didapatkan dari berbagai macam aspek, yaitu pendidikan dan pengaruh dari lingkungan sekitar.

Pendidikan yang diraih oleh penyandang disabilitas tentu sangat berpengaruh terhadap pilihan mereka dalam memilih bekerja di BBRSD karena dari pendidikannya mereka dapat menggunakan sumber daya yang mereka miliki dari apa yang telah mereka kuasai. Selain itu sumber daya lainnya yaitu pengaruh dari lingkungan sekitar. Pengaruh lingkungan sekitar didapatkan dari orang tua, istri, anak, teman dan dosen. Orang tua sangat berpengaruh terhadap penyandang disabilitas karena motivasi yang diberikan oleh orang tua dapat menjadi sumber daya yang besar yang dapat dimanfaatkan difabel untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu pengaruh dari istri dan anak juga dapat dimanfaatkan oleh penyandang disabilitas untuk dijadikan sebagai sumber daya. Salah satu informan mendapatkan sumber daya dari dosennya yang memberikannya informasi lowongan pekerjaan dan dari saran dosennya itu lah ia memilih untuk melamar pekerjaan di BBRSD.

Dalam penelitian ini terdapat dua klasifikasi informan berdasarkan sumber dayanya. Yang pertama yaitu ada kelompok informan dengan sumber daya memadai yaitu dalam bidang pendidikan. Kelompok informan yang mempunyai sumber daya yang memadai dalam bidang pendidikan tentu merasa dirinya mempunyai kemampuan tertentu

yang membuat ia akan ditempatkan sesuai dengan pendidikan yang sudah diraihnya. Sementara itu bagi informan yang mempunyai sumberdaya yang tidak memadai maka dirinya tidak dapat memilih pekerjaan berdasarkan apa yang ia harapkan. Maka pihak BBRSD sendiri lah yang akan menempatkan dirinya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

2. Dorongan & hambatan sumber daya

Dalam aspek ini semua informan mengatakan bahwa mereka selalu mendapatkan dorongan dan motivasi dari orang-orang terdekatnya seperti keluardan dan kerabat-kerabatnya. Dorongan yang didapatkan berasal dari sumber yang berbeda-beda. Bagi yang sudah menikah tentu saja ia mendapatkan dorongan dari istri dan anak-anaknya. Bagi yang belum menikah mereka mendapatkan dorongan dari orang tua dan teman-temannya. Selain mendapatkan sumber daya dari motivasi, penyandang disabilitas juga mendapatkan sumber daya dari jenjang pendidikannya. Pendidikan yang diraihnya dapat dijadikan sumber daya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan apa yang mereka pelajari.

Meskipun penyandang disabilitas dihadapkan pada kekurangan fisik mereka, namun tidak serta merta membuat mereka kehilangan sumber daya yang mereka punya untuk melakukan pekerjaan. Fisik memang merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki. Akan tetapi masih banyak sumber daya lain yang dapat kita manfaatkan yaitu informasi dari berbagai media maupun motivasi dari keluarga, orang-orang terdekat, pendidikan, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, terdapat satu informan yang merupakan penyandang disabilitas dengan sumber daya yang kurang memadai dari aspek pendidikan dibandingkan dengan yang lainnya. Akan tetapi beliau mempunyai sumber daya lain yang berasal dari pengaruh sekitar yaitu motivasi atau dorongan dari orang-orang terdekatnya yaitu orang tua, kakak, istri dan anaknya.

Daftar Pustaka

Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 2003. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, & Cepi Safruddin Abdul Jabar, 2004, Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan, Jakarta: PT Bui Aksara.
- Damanhuri, D.S. 2009. Indonesia: Negara, Civil Society dan Pasar dalam Kemelut Globalisasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. 2009. Handbook of Qualitative Research. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Harsojo. 1984. Pengantar Antropologi. Jakarta: Bina Cipta
- J. P. Chaplin. 1989. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Johnson, Doyle P. 1994. Teori Sosiologi Klasik dan Modern. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi revisi.
- Nazir, M. 1988. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia: Jakarta.

Purwanta, Setia Adi dkk. 2002. Memecah Ketakutan Menjadi Kekuatan: Kisah-Kisah Advokasi di Indonesia. Yogyakarta: Insists Press.

Ritzer, George and Douglas J Goodman. 2010 Teori Sosiologi Modern .Jakarta: Kencana.

Slamet, Yulius. 2006. Metode Penelitian Sosial. Surakarta: UNS Press.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta

Soekanto, Soerjono. 2006. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susanto, Phil Astrid S. 1983. Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial. Jakarta: Bina Cipta

Sutopo. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta: UNS Press.

Upe, Ambo. 2010. Tradisi Aliran dalam Sosiologi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Whitney, F. 1960. The Element Of Research. New York :Prentice-Hall, Inc

Jurnal:

Barnes, Colin dan Geof Mercer. 2005. Disability, Work, And Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People. BSA Publications Ltd. Volume 19(3): 527–545

Coleman, J.S. 1988. Sosial Capital in The Creation of Human Capital. American Journal of Sociology. Volume 94.

Hariyanto, Eko. 2014. Pilihan Rasional dan Modal Sosial Petani (Studi Kasus Penyewaan Lahan di Dusun Krajan Desa Pandan

- Sari Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang). Universitas Brawijaya.
- Layliyah, Zahrotul. 2013. Perjuangan Hidup Single Parent. *Jurnal Sosiologi Islam*, Vol. 3, No.1, April 2013 ISSN: 2089-0192.
- Mujimin, W. M.. 2007. *Dinamika Pendidikan (Penyediaan Fasilitas Publik yang Manusiawi Bagi Aksesibilitas Difabel)*. No.1/Th.XIV/Mei 2007. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pradhanawati, Ari. 2011. Potensi Dan Preferensi Terhadap Perilaku Memilih Pegadaian Syariah. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol 12 No. 1 Maret 2011 ISSN: 1412-3681
- Ravaud, Jean-Francois. 1992. *Discrimination Towards Disabled People Seeking Employment*. Volume 35. No. 8, pp. 951-958
- Ropida. 2016. Pilihan Rasional Perempuan Menikah Di Usia Dini (Studi Kasus Di Desa Mamben Daya, Kecamatan Wanasaba, Kabupaten Lombok Timur). Universitas Udayana.
- Simon, Herbert A. 2000. *Bounded Rationality in Social Science: Today and Tomorrow*. Department of Psychology, Carnegie Mellon University, Pittsburg, PA 15213-3890. Vol. 1, pp. 25-39.
- Paper dan Handbook:**
- Coleman, J.S. 1990. *Foundation of Sosial Theory*. Cambridge MA. Belknap.
- ESCAP, 1995. *Promotion of Non-Handicapping Physical Environments for Disabled Persons*. Casestudies, ESCAP, United Nations, New York
- Heilbroner, R.L. 1986. *The Nature and Logic Capitalism*. WW.
- Norton & Co. Inc. (Revised Edition).
- Ikaputra, 2002. The Role of Guiding Blocks to promote Barrier-Free Environment in Indonesia. Paper presented at International Conference for Universal Desing, Yokohama, Japan.
- Setyaningsih, W. 2005. Perwujudan elemen aksesibilitas pada bangunan gedung dan lingkungan: Case study in Surakarta. Paper presented at an International Seminar on Policy and regulation supporting inclusion in Indonesia, June 3rd.
- Smelser J. Neil and Richard Swedberg. 2005. ("Introducing Economic Sociology") (eds), in the *Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press.
- World Health Organization. (2011), *World Report on Disability 2011*, Geneva.
- Arsip:**
- Pemerintah Kota Surakarta. (2008), *Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel*, Surakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1997), *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*, Jakarta.
- Internet:**
- <http://www.timlo.net/baca/68719527663/lppm-uns-4000-difabel-masuk-ke-solo/> diakses pada 31 Maret 2016, Pukul 16.37