

**ANALISIS PERSEPSI SISTEM ERGONOMI UNTUK MEWUJUDKAN
PRODUKTIVITAS PEKERJA DIFABEL DI YAYASAN PENYANDANG**

CACAT MANDIRI YOGYAKARTA

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Mayta Zulaihah

NIM : 14311336

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Analisis Persepsi Sistem Ergonomi untuk Mewujudkan Produktivitas Pekerja

Difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir

guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama : Mayta Zulaihah

NIM : 14311336

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Persepsi Sistem Ergonomi untuk Mewujudkan Produktivitas Pekerja Difabel di
Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

Nama : Mayta Zulaihah
NIM : 14311336
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Maret 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Achmad Sobirin M.B.A., Ph.D. Ak

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGELOLAAN SISTEM ERGONOMI UNTUK MEWUJUDKAN
PRODUKTIVITAS PEKERJA DIFABEL DI YPCM**

Disusun Oleh : **MAYTA ZULAIHAH**

Nomor Mahasiswa : **14311336**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 10 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Penguji : Andriyastuti Suratman, SE., MM.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Orang Tua Tersayang,

Segenap Keluarga besar,

Segenap para Sahabat,

Para penderita difabel di Indonesia khususnya di Yogyakarta,

Abstraction

This research was conducted at Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, all employees in this Foundation are disabled people, so the researcher is interested to examine how the system of ergonomic system management to realize the productivity of disabled employees in this Foundation. This research uses qualitative method by doing interview and observation in field. The subjects of this study were seven disabled of their employee, six people had leg defects and one had a handicap in the right hand. Data analysis uses table reduction and coding, and to reinforce the results of the analysis included documentation such as field photographs and interview transcripts.

The results of this study indicate that employees at Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta have a good level of productivity, but the Foundation is not giving 100% comfort yet and does not have a good ergonomic system. It can be seen from the writer's observation about the comfort level and the ergonomic management system where the two things have not been well felt in this foundation, especially the working position of each individual when working, because we already know that people with disabilities in this foundation have their own needs, each according to the level of disability possessed.

Keywords: Employee Patient Disabled, Ergonomics, Productivity

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, di mana keseluruhan karyawan di Yayasan ini adalah penderita difabel, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sistem ergonomi untuk mewujudkan produktivitas karyawan difabel di Yayasan ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan observasi di lapangan. Subjek penelitian ini adalah tujuh orang karyawan penderita difabel di Yayasan, enam orang memiliki cacat kaki dan satu orang memiliki cacat di tangan kanan. Analisis data menggunakan tabel reduksi dan *coding*, dan untuk memperkuat hasil analisis disertakan dokumentasi seperti foto-foto lapangan dan transkrip wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta memiliki tingkat produktivitas yang cukup baik, namun Yayasan ini belum 100% memberikan kenyamanan dan belum memiliki sistem ergonomi yang baik. Terlihat dari observasi yang dilakukan penulis tentang tingkat kenyamanan dan sistem pengelolaan ergonomi dimana kedua hal tersebut belum dapat dirasakan dengan baik di Yayasan ini, terutama posisi kerja tiap-tiap individu ketika bekerja, karena sudah kita ketahui bahwa penyandang cacat di yayasan ini memiliki kebutuhan masing-masing yang sesuai dengan tingkat kecacatan yang dimiliki.

Kata Kunci : Karyawan Penderita Difabel, Ergonomi, Produktivitas

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang tak henti-hentinya diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dengan tepat waktu. Penelitian yang berjudul “*Analisis Persepsi Sistem Ergonomi demi Mewujudkan Produktivitas Pekerja Difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta*” dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem pengelolaan lingkungan yang mampu mewujudkan produktivitas karyawan khususnya penderita difabel di Yayasan ini. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai karyawan penderita difabel dan bagaimana mengelola lingkungan kerja bagi karyawan penderita difabel.

Proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak yang memberikan dukungan berupa dukungan doa, moril, dan materil. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak dibawah ini :

1. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. Drs. D. Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

4. Bapak Drs. Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D., Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu-ilmunya dan membantu saya dalam mengerjakan tugas akhir ini
5. Keluarga Wahid Hasyim, khususnya Orang Tua yang telah banyak membantu materil maupun doa, kepada Mas Affan, Mbak Keke, Mbak Dika, Mas Abbas, Mbak Ima yang selalu mendukung ketika pengerjaan skripsi
6. Kepada Arif Sultan Aji yang selama 4 bulan ini tak henti-hentinya mendukung dan memberikan banyak pandangan kepada agar dalam pengerjaan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar
7. Kepada Miftachul Husna, teman seperjuangan kuliah, kompre, dan paduan suara serta Arendya teman seperjuangan kompre yang selalu mendoakan dan mendukung saya
8. Kepada Bohaemata (Anindya, Eka Rizqi, Hafiz, Bonusa) teman seperjuangan paduan suara, yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat kepada saya
9. Kepada Tante Ety sekeluarga, yang selalu memberikan semangat agar menyelesaikan tugas akhir ini dengan cepat
10. Kepada teman-teman SDM khususnya penelitian kualitatif, yang banyak memberikan ide-ide dan ilmu pengetahuan kepada saya, semangat kalian bisa juga!

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Persembahan.....	vi
Abstraksi	vii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang.....	1
2. Fokus Penelitian.....	7
3. Rumusan Masalah.....	7
4. Tujuan Penelitian.....	7
5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
1. Penelitian Terdahulu.....	9
2. Landasan Teori	
a. Pengertian SDM.....	16
b. Fungsi MSDM.....	18
c. Produktivitas	20
d. Difabel	22
e. Desain Pekerjaan.....	25
f. Ergonomi.....	30

g. Desain Pekerjaan bagi Penyandang Cacat.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
1. Pendekatan Penelitian.....	37
2. Lokasi Penelitian.....	38
3. Narasumber Penelitian.....	41
4. Metode Pengumpulan Data.....	42
5. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI	
a. Sejarah YPCM.....	49
b. Program Kegiatan.....	50
c. Gambaran Proses Kerja	51
BAB V MENJADI KARYAWAN DIFABEL	
a. Pendahuluan	53
b. Penyebab Difabel	54
c. Proses Menjadi Karyawan.....	55
d. Keterbatasan Aktivitas.....	57
e. Belum Merasa Mandiri.....	59
f. Ringkasan Temuan.....	60
BAB VI SISTEM PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA DI YPCM	
a. Pendahuluan	62
b. Rekan Kerja yang Baik.....	62
c. Fasilitas Pekerjaan yang Memadai	63
d. Kewaspadaan dari Dalam Diri.....	64

e. Pertemuan Rutin dan Kesadaran Diri.....	66
f. Kesesuaian Lingkungan dan Pekerjaan.....	67
g. Ringkasan Temuan.....	68
BAB VII PRODUKTIVITAS KARYAWAN YPCM	
a. Pendahuluan	70
b. Keterbatasan menjadi Sebuah Hambatan.....	71
c. Pekerjaan yang Efektif dan Efisien.....	73
d. Ringkasan Temuan.....	74
BAB VIII DISKUSI HASIL.....	76
BAB IX KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
Daftar Pustaka.....	83
LAMPIRAN	
a. Lampiran Pedoman Wawancara.....	87
b. Lampiran Transkrip Wawancara.....	90
c. Tabel Reduksi Data.....	173
d. Dokumentasi Gambar.....	205
e. Biodata Penulis.....	213

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kerja merupakan hak setiap individu, tidak peduli apakah individu yang dimaksud adalah kelompok masyarakat normal maupun kelompok masyarakat difabel. Orang dengan penderita difabel atau penyandang cacat sering dibedakan karena cenderung dianggap lebih lemah oleh orang-orang normal pada umumnya (Purwanti, 2017). Namun kenyataannya tidak semua penderita difabel atau penyandang cacat adalah orang yang lemah dalam mengerjakan sesuatu, sehingga penderita difabel atau penyandang cacat berhak memiliki hak-hak yang dapat menunjang kegiatan mereka.

Undang Undang No 4 tahun 1997 pada pasal 13 menyebutkan bahwa “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Selain itu hak para penderita difabel di atur dalam UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III menyebutkan bahwa penderita difabel memiliki hak untuk melakukan pekerjaan seperti orang normal pada umumnya. Berdasarkan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja difabel berhak :

1. Mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
2. Mendapatkan perlakuan yang sama
3. Tidak mendapatkan diskriminasi
4. Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja biasa

5. Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

EEO (Equal Employment Opportunity) mengacu pada upaya yang dilakukan oleh pemerintah agar dapat memastikan bahwa seluruh individu memiliki kesempatan pekerjaan yang sama, tanpa membedakan ras, warna kulit, dan agama, jenis kelamin, usia, kecacatan, atau asal-usul kebangsaan. Disebutkan didalam Undang-Undang Orang Amerika Penyandang Cacat/*Americans with Disabilities Act (ADA)* Tahun 1990 melarang diskriminasi terhadap para individu yang memiliki kecacatan. Meskipun demikian, dalam praktiknya banyak perusahaan yang lebih memprioritaskan kelompok masyarakat normal sebagai karyawan daripada kelompok masyarakat difabel. Hal ini dibuktikan oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 pada penelitian Purwanti, di mana kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya. Terdapat 1,5 juta pengangguran merupakan penyandang disabilitas. Sedangkan data lain hasil pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan (Purwanti, 2017). Angela (2015) pada penelitiannya mengatakan bahwa di Negara Romania jumlah pengangguran untuk kelompok difabel yaitu dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok masyarakat umum. Ia mengatakan jika kelompok difabel memiliki pendapatan yang jauh lebih rendah daripada kelompok masyarakat pada umumnya.

Gruber dan Kubik (1994) mengatakan bahwa Asuransi Disabilitas adalah sebuah dukungan pendapatan bagi pekerja difabel, namun asuransi ini dikritik karena menurunkan tingkat partisipasi dari karyawan senior karena dirasa tidak adil. Mereka menemukan ada beberapa negara salah satunya US yang berupaya meningkatkan tingkat kebijakan penolakan asuransi disabilitas, dan secara efektif menargetkan sebuah insentif untuk individu yang lebih mampu atau karyawan senior, sehingga saat ini penurunan partisipasi dari pekerja difabel jauh lebih kuat di antara para pekerja yang lebih mampu.

Di dalam dunia kerja sudah pasti kelompok difabel memerlukan aksesibilitas yang mudah untuk mendukung kenyamanan dalam kinerjanya. Hal ini ditegaskan oleh Kharizma (2015) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas hidup bagi kelompok masyarakat khususnya kelompok difabel, didasarkan atas prinsip kesetaraan (persamaan) kesempatan dan partisipasi dalam berbagai aspek hidup dan kehidupan terutama yang berkenaan dengan masalah aksesibilitas, rehabilitasi, kesempatan kerja, kesehatan serta pendidikan.

Susanne (2000) dalam laporan penelitiannya mengatakan bahwa mayoritas supervisor menyinggung masalah akomodasi untuk peningkatan produktivitas kinerja karyawan disabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan akomodasi yang mudah akan mendukung dibutuhkan untuk kelompok difabel, sehingga organisasi sektor swasta maupun sektor publik menanggapi dengan baik undang-undang nondiskriminasi disabilitas, dengan membuat akomodasi yang dibutuhkan oleh pemohon dan karyawan penyandang cacat.

Selain aksesibilitas yang mudah, manajer juga harus mendukung kesejahteraan hidup karyawan difabel dengan kebijakan-kebijakan yang mendorong tingkat produktivitas kinerja mereka. Bohlander dan Snell (2010) mengatakan bahwa manajer perlu ikut serta dalam mewujudkan lingkungan yang nyaman berdasar sistem ergonomi meliputi tindakan-tindakan seperti merencanakan sistem ergonomi yang baik yang melibatkan karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan penilaian tingkat bahaya di tempat kerja, dan melakukan evaluasi terhadap sistem ergonomi yang dibuat.

Damayanti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ergonomi diterapkan dan dipertimbangkan dalam proses perencanaan sebagai upaya untuk mendapatkan hubungan yang serasi dan optimal antara pengguna produk dengan produk yang akan digunakan. Sebagai contoh ketika bekerja, kelompok difabel cenderung memiliki rasa nyeri pada tubuh yang berlebih daripada kelompok karyawan biasa. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Sundstrup (2013), rasa nyeri disebabkan karena kelelahan saat bekerja, dan beban kerja yang berlebihan. Ia membuktikan jika beban kerja yang berlebihan dapat dikurangi dengan sistem ergonomi yang baik. Emil mengatakan juga bahwa pelatihan ergonomis memiliki tujuan mengurangi beban kerja fisik.

Widiastuti (2011) dalam laporan penelitiannya menyebutkan bahwa faktor fisik lingkungan kerja/ tempat kerja dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja tenaga kerja, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Faktor fisik yang dimaksud adalah keadaan fisik suatu lingkungan atau tempat kerja. Ergonomi merupakan salah satu faktor pendukung agar lingkungan

kerja menjadi nyaman. Ergonomi memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan dan mengoptimalkan kesejahteraan pekerja yang disebutkan oleh Ifita, dkk (2015) pada laporan penelitiannya.

Produktivitas selalu dikaitkan dengan pengertian efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai secara kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan. Semakin besar prosentase target yang tercapai, maka semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi efektifitas berkaitan dengan banyaknya keluaran (*output*) yang dihasilkan. Sedangkan efisiensi merupakan suatu perbandingan antara penggunaan *input* yang direncanakan dengan penggunaan *input* yang sebenarnya. Produktivitas menjadi tolok ukur tingkat kenyamanan seorang pekerja dalam mengerjakan pekerjaanya (Widiastuti, 2011).

Salah satu hasil penelitian yang menyebutkan bahwa hasil yang dibahas dalam laporan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut. Tujuan untuk penelitian lebih lanjut adalah untuk mendapatkan perspektif secara praktik nondiskriminatif dari para karyawan penyandang cacat, supervisor, dan rekan kerja. Laporan ini menyoroti banyak area di mana pemerintah dapat dan harus memberikan promosi tambahan, penjangkauan, dan bantuan teknis kepada karyawan disabilitas mengenai masalah akomodasi dan nondiskriminasi (Susanne, 2000)

Pada dasarnya kelompok difabel juga diberikan kesempatan untuk bekerja demi mewujudkan kesejahteraan kehidupannya. Selain itu, dalam rangka pemenuhan hak asasi mereka sebagai warga negara indonesia dan yang

terpenting adalah untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri seorang penderita difabel. Kemudian dalam prosesnya perusahaan perlu mendukung kelompok difabel agar dalam kinerjanya menjadi produktif. Secara umum yang paling banyak mempengaruhi kenyamanan para karyawan atas pekerjaannya adalah lingkungan kerja, sehingga ergonomi menjadi penting untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan maupun kualitas hidup kerja para karyawan, dalam hal ini adalah kenyamanan, semangat kerja, produktifitas dan sebagainya.

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta merupakan yayasan yang mengelola penderita difabel. Bukan hanya itu, Yayasan ini membantu para difabel dalam hal pemasukan keseharian mereka dengan cara memproduksi produk edukasi, sehingga seluruh difabel pada Yayasan tersebut merupakan karyawan. Karyawan difabel membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, hal ini dibuktikan pada Pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan bahwa aksesibilitas merupakan kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, sehingga pekerja yang menderita difabel perlu mendapatkan lingkungan kerja dengan aksesibilitas yang mudah. Penelitian ini berusaha mengetahui pengelolaan sistem ergonomi berdasarkan persepsi karyawan difabel demi mewujudkan produktivitas pekerja penderita difabel di Yayasan tersebut, sehingga penelitian ini akan berfokus pada aksesibilitas lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja sehari-hari karyawan difabel yang mengerjakan pekerjaannya di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta. Kemudian penelitian ini akan mengambil judul

“Analisis Persepsi Sistem Ergonomi untuk Mewujudkan Produktivitas Pekerja Difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta”.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan dan jangkauan penelitian, sehingga lebih efektif dan efisien dalam penulisan penelitian. Fokus penelitian diantaranya adalah :

- a. Objek penelitian fokus pada pekerja difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.
- b. Objek penelitian berfokus pada pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan difabel YPCM.
- c. Objek penelitian berfokus pada hasil dari pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta yaitu produktivitas pekerja penyandang cacat.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang akan diteliti adalah :

- a. Bagaimana pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan YPCM ?
- b. Bagaimana tingkat produktivitas pekerja difabel berdasarkan pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan YPCM.
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas pekerja difabel berdasarkan pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.

5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

- a. Bagi Yayasan
Sebagai bahan referensi literatur yang dapat digunakan oleh Yayasan untuk mengembangkan Yayasan terkait hal yang ada pada penelitian ini.
- b. Bagi Penulis
Sebagai sarana pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dan menambah wawasan mengenai Penderita Difabel khususnya di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta serta mengetahui bagaimana sistem ergonomi yang dikelola pada Yayasan tersebut.
- c. Bagi Pembaca
Sebagai sarana referensi untuk peneliti lainnya agar dapat senantiasa menambah ilmu terkait sumber daya manusia, sistem ergonomi, produktivitas kinerja dan penderita difabel, guna untuk dikembangkan lagi dalam penelitian di kemudian hari.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu karyawan penyandang cacat dan ergonomi agar dapat menambah referensi bacaan guna mendukung penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang dikaji adalah sebagai berikut :

Orang dengan penderita difabel atau penyandang cacat sering dibedakan karena cenderung dianggap lebih lemah oleh orang-orang normal pada umumnya. Hal ini ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2017) dengan judul “Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan *Workplace Inclusion*” penelitian kualitatif ini membahas pengelolaan tenaga kerja difabel (diversity management) di PT. Trans Retail Indonesia. Serta mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang diterapkan oleh perusahaan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif. Penelitian ini menemukan faktor pendukung berupa kerjasama stakeholders, dukungan rekan kerja, pendampingan serta konseling bagi karyawan difabel. Sedangkan faktor penghambatnya adalah komunikasi, ketidaksiapan cabang untuk menempatkan karyawan difabel, tenaga profesional pendukung difabel, dan produktivitas kerja karyawan difabel yang mengancam keberlanjutan kerja mereka.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menganalisis bagaimana pengelolaan karyawan difabel di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus kepada sistem pengelolaan ergonomi demi mewujudkan kesejahteraan para karyawan difabel di tempat kerja.

Negara US meningkatkan tingkat penolakan asuransi disabilitas, kemudian secara efektif menargetkan insentif untuk individu yang lebih mampu, sehingga penurunan partisipasi dari pekerja difabel jauh lebih kuat di antara para pekerja yang lebih mampu. Hal ini ditegaskan dalam penelitian Gruber dan Kubik (1994) yang berjudul “*Disability Insurance Rejection Rates and The Labor Supply of Older Workers*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh dari kebijakan penolakan asuransi disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil merupakan analisis data yang sudah ada, yaitu berasal dari NHIS (*National Health Interview Survey*). Data NHIS tahun 1976-1978 (sebelum kebijakan berubah dan data NHIS tahun 1980-1982 (setelah kebijakan berubah).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis karyawan difabel di sebuah perusahaan. Namun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni lebih berfokus kepada sistem ergonomi dan produktivitas di perusahaan yang akan diteliti dan tidak meneliti asuransi karyawan difabel yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan lama.

Ergonomi merupakan salah satu faktor pendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Ergonomi memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan dan mengoptimalkan kesejahteraan pekerja. Pernyataan ini ditegaskan dalam laporan penelitian yang ditulis oleh Rahayu, dkk (2015) yang berjudul “*Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*”. Penelitian ini menggunakan faktor ergonomi dalam pengembangan model rotasi pekerjaan. Faktor ergonomi tersebut meliputi: faktor ergonomi pada aspek manusia/karyawan, pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar untuk menganalisis. Penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: identifikasi faktor ergonomi, pembuatan model matematis, dan percobaan numerik. Untuk penyelesaiannya menggunakan *integer programming* dengan fungsi tujuan adalah produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika dilihat dari segi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, rotasi pekerjaan yang mempertimbangkan faktor ergonomi secara komprehensif memberikan hasil yang lebih baik.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis faktor ergonomi demi mewujudkan produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis sistem ergonomi untuk karyawan difabel.

Di dalam dunia kerja kelompok difabel memerlukan aksesibilitas yang mudah untuk mendukung kenyamanan dalam kerjanya. Hal ini ditegaskan oleh Dimas Kharisma Yunizar (2015) dalam studinya yang

berjudul “*Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskemas Depok I Sleman)*” Penelitian ini difokuskan pada ruang-ruang yang digunakan oleh pasien setiap saat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengambilan data adalah menggunakan wawancara dengan karyawan maupun dengan pengunjung khususnya pengunjung difabel di Puskesmas ini. Data pelengkap diperoleh dari bagian administrasi Puskesmas berupa profil Puskesmas, serta data yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data yang lain diperoleh dari mencari literatur berupa jurnal, standar pergerakan manusia, standar luasan ruang yang akan disesuaikan untuk mendapatkan sebuah sistem ergonomi di dalam Puskesmas Depok I Sleman. Hasil dari penelitian ini yaitu ada beberapa aspek aksesibilitas pada Puskesmas Depok I Sleman yang belum ramah terhadap kaum difable, terlihat dari belum terpenuhinya 4 (empat) asas yang ia inginkan yaitu asas kemudahan, asas keselamatan, asas kegunaan dan asas kemandirian, sehingga aspek aksesibilitas pada Puskesmas Depok I Sleman harus diperbaiki sehingga ramah terhadap kaum difable, sehingga 4 (empat) asas yang ia inginkan dapat terpenuhi. Dimas mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas hidup bagi kelompok masyarakat khususnya kelompok difabel, didasarkan atas prinsip kesetaraan (persamaan) kesempatan dan partisipasi dalam berbagai aspek hidup dan kehidupan terutama yang berkenan dengan masalah aksesibilitas, rehabilitasi, kesempatan kerja, kesehatan serta pendidikan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis aksesibilitas bagi penyandang cacat. Namun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah difabel sebagai karyawan disebuah yayasan.

Faktor fisik lingkungan kerja/tempat kerja dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja tenaga kerja, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan ini ditegaskan oleh Widiastuti (2011) pada studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*". Metode yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif eksperimen. Penelitian merupakan penelitian yang berfokus pada produktivitas kerja berdasarkan dari perubahan NAB (Nilai Ambang Batas) kebisingan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui perubahan produktivitas pada aktivitas kerja pada ukuran kebisingan NAB 85dB dan 80,3dB. Hasil penelitian adalah produktivitas pada tingkat kebisingan 80,3dB dan 85dB mengalami penurunan sebesar 12%, dimana kebisingan dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang ketika melakukan sebuah pekerjaan, selain itu kebisingan dapat menyebabkan sakit kepala.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis tingkat produktivitas dengan berdasarkan faktor ergonomi di lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis secara umum pengelolaan sistem ergonomi di lingkungan kerja karyawan difabel.

Ergonomi diterapkan dan dipertimbangkan dalam proses perencanaan sebagai upaya untuk mendapatkan hubungan yang serasi dan optimal antara pengguna produk dengan produk yang akan digunakan. Hal ini ditegaskan oleh Damayanti (2016) pada penelitiannya yang berjudul “*Perancangan Sarana Kegiatan Eliminasi untuk Penyandang Difabel Kaki dengan Studi Kasus pada Kamar Mandi Rumah Tinggal*”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan sebuah perancangan sebuah kamar mandi tempat tinggal sebagai sarana kegiatan eliminasi untuk penyandang difabel kaki. Metode yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini mengatakan bahwa ergonomi merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam sebuah perancangan desain lingkungan kerja atau tempat tinggal, sehingga faktor ergonomi termasuk kedalam prioritas yang tinggi untuk di pertimbangkan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis sebuah faktor ergonomi yang berkaitan dengan kelompok difabel. Namun perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus kepada pengelolaan sistem ergonomi untuk mewujudkan produktivitas karyawan difabel dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kelompok difabel cenderung memiliki rasa nyeri pada tubuh yang berlebih daripada kelompok karyawan biasa. Pernyataan ini ditegaskan oleh Sundstrup, et al (2013) didalam penelitiannya dengan judul “*Participatory ergonomic intervention versus strength training on chronic pain and work disability in slaughterhouse workers: study protocol for a single-blind,*

randomized controlled trial”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksperimen memiliki tujuan untuk mengetahui faktor tekanan kerja yang berlebih dan dengan didasarkan ergonomi serta pelatihan karyawan yang akan mempengaruhi rasa nyeri pada karyawan difabel. Hasil yang ditemukan adalah ukuran dari eksperimen yang dilakukan selama 10 minggu, dimana setelah 10 minggu bekerja dibawah tekanan yang berlebih ditemukan adanya rasa nyeri pada tubuh.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti tentang ergonomi dan karyawan difabel. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti sebuah Yayasan, dimana semua karyawan di Yayasan tersebut adalah kelompok penyandang cacat.

Supervisor seringkali menyinggung masalah akomodasi untuk peningkatan produktivitas kinerja karyawan disabilitas. Pernyataan ini ditegaskan didalam laporan penelitian Susanne (2000) yang berjudul *“Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations”*. Penelitian yang menggunakan metode kualitatif memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kesadaran organisasi sektor swasta maupun sektor publik dalam menghadapi kebijakan nondiskriminasi kelompok difabel dalam bekerja. Hasilnya adalah masing-masing organisasi menanggapi dengan baik undang-undang mengenai kebijakan untuk tidak mendiskriminasi, bahkan mereka menyarankan agar akomodasi untuk kelompok difabel di lingkungan tempat mereka bekerja lebih ditingkatkan lagi.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menganalisis aksesibilitas untuk kelompok difabel didalam dunia kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti secara umum pengelolaan sistem ergonomi untuk produktivitas karyawan, namun penelitian terdahulu lebih terfokus kepada analisis kebijakan dan hak-hak karyawan difabel.

Negara Romania jumlah pengangguran untuk kelompok difabel yaitu dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok masyarakat umum. Ia mengatakan jika kelompok difabel memiliki pendapatan yang jauh lebih rendah daripada kelompok masyarakat pada umumnya. Hal ini ditegaskan dalam penelitian Angela (2015) yang berjudul “*Employment Of Persons With Disabilities*” penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak orang dengan penderita cacat dapat diterima diperusahaan besar dan dipekerjakan sebagai karyawannya. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti karyawan difabel.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu yang dikaji oleh peneliti memiliki variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Namun kebanyakan dari penelitian-penelitian terdahulu adalah meneliti aksesibilitas maupun sistem ergonomi disebuah perusahaan yang mempekerjakan beberapa kelompok difabel sebagai karyawan, sehingga penulis mendapatkan peluang meneliti pengelolaan sistem

ergonomi di Yayasan yang seluruh karyawannya adalah kelompok penyandang cacat/difabel.

2.2 Landasan Teori

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses untuk mengatur bakat sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001).

Menurut Dessler (2003) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Di dalam dunia kerja, manajer perlu memperhatikan peraturan yang berkaitan dengan mempekerjakan kelompok difabel sebagai karyawan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III menyebutkan bahwa penderita difabel memiliki hak untuk melakukan pekerjaan seperti orang normal pada umumnya. Selain itu, manajer diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan biasa maupun kelompok

karyawan difabel. Sinungan (2005) mengatakan bahwa sumber daya manusia, modal, dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal, dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisator dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan memasukkan yang diolah. Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat. Kemudian waktu tidak akan terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Hal inilah yang dimaksud dengan produktivitas.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010), terdapat fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Perencanaan/Plannning :

Merupakan proses perencanaan untuk mengantisipasi dan menyediakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk di masa yang akan datang.

2. Rekrutmen :

Merupakan proses mencari dan memikat calon karyawan yang mampu untuk melamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Penempatan :

Staffing merupakan proses penempatan karyawan ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan karyawan tersebut.

4. Desain Pekerjaan :

Mendesain Pekerjaan berarti merancang sebuah pekerjaan dengan berfokus pada restrukturisasi bakat yang dimiliki karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

5. Pelatihan dan Pengembangan :

Training and Development merupakan kegiatan perusahaan yang diterapkan kepada karyawan baru maupun lama dalam upaya menambah pengetahuan dan kemampuan dari karyawan.

6. Penilaian Kinerja :

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* merupakan sebuah hasil dari evaluasi manajer kepada kinerja seorang karyawan yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan mereka, dan menggunakan informasi untuk menunjukkan bagaimana kinerja mereka.

7. Komunikasi :

Komunikasi merupakan sebuah bentuk hubungan antara manajer dengan karyawan atau sebaliknya. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai penjelasan oleh manajer mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh karyawan, sehingga dengan komunikasi yang baik maka kinerja yang terjadi di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik.

8. Kompensasi :

Kompensasi merupakan segala hal yang diberikan kepada karyawan dalam rangka membalas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jenis kompensasi terbagi menjadi tiga yaitu kompensasi langsung yang meliputi gaji, insentif, bonus dan sebagainya. Kompensasi tidak langsung meliputi benefit, kompensasi bukan berupa finansial meliputi fasilitas lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan kinerja dan lain sebagainya.

9. Benefit :

Benefit merupakan bentuk kepedulian perusahaan yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan dan lain sebagainya.

10. Hubungan Serikat Kerja :

Hubungan serikat kerja atau *labor relation* merupakan sebuah serikat pekerja atau sebuah organisasi untuk berkumpulnya para pekerja atau karyawan. Serikat pekerja bertujuan untuk melindungi, mendukung, dan menyampaikan hak-hak pekerja atau karyawan kepada organisasi atau lembaga yang berkaitan.

c. Produktivitas

Menurut Suyatno (1985) produktif berarti menghasilkan keluaran atau produk berupa barang atau jasa. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dengan pengorbanan/kinerja yang dilakukan.

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara pengeluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran

efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Pengertian lain dari produktivitas menurut Tarwaka, dkk (2004) adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, maka perlu dilakukan melalui pendekatan multidisipliner yang melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi, dan sumber-sumber daya lain secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya peningkatan kualitas hidup manusia. Beliau menyebutkan bahwa produktivitas dapat meningkat apabila :

1. Jumlah produksi atau keluaran meningkat dengan jumlah masukan atau sumber daya yang sama
2. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang lebih kecil
3. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Berikut merupakan beberapa hal yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas menurut Suyatno (1985) :

1. Studi Kerja / Penelitian Kerja berupaya meneliti metode kerja, ukuran kerja, dan mengetahui prosentase waktu produktif/aktif dari tenaga kerja/mesin/peralatan yang ada di tempat kerja.
2. Keselamatan Kerja berupaya meneliti situasi kerja, kemudian menghilangkan hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan.
3. Kesehatan Kerja berupaya meneliti tentang kondisi kerja yang kemudian menghilangkan hal-hal yang bisa mengakibatkan gangguan kesehatan atau sakit pada karyawan.
4. Kemanan Lingkungan Kerja berupaya meneliti dan memperbaiki segenap saran untuk menjaga agar tidak terjadi musibah seperti kebakaran, banjir, kebocoran listrik dan sebagainya.
5. Ergonomi melakukan studi ilmiah mengenai perkaitan orang dengan lingkungan kerjanya.

d. Difabel

Menurut Mangunson (1998) *difabel* atau *disability* (kecacatan) menggambarkan adanya disfungsi atau berkurangnya suatu fungsi yang secara objektif dapat diukur/dilihat, karena adanya kehilangan atau kelainan dari bagian tubuh atau organ seseorang. Misalnya seperti contoh tidak memiliki tangan atau memiliki kelumpuhan pada bagian tertentu

dari tubuh yang dinamakan kecacatan dapat menghasilkan perilaku yang berbeda pada setiap orang.

Menurut Gomez, dkk (2001) “*diversity*” merupakan karakteristik dari seseorang yang membuat orang tersebut terlihat berbeda dengan seseorang lainnya.

Undang-Undang Orang Amerika Penyandang Cacat/*Americans with Disabilities Act (ADA)* melarang diskriminasi ilegal terhadap para individu penyandang cacat. Namun, undang-undang itu sendiri menyatakan bahwa pengusaha tidak hanya wajib menjauhkan diri dari diskriminasi, tetapi mengambil langkah-langkah tegas untuk membantu para individu yang dilindungi berdasarkan undang-undang (Raymond dkk, 2010).

Undang-undang No 4 tahun 1997 pada pasal 13 menyebutkan bahwa “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Selain itu hak para penderita difabel di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III menyebutkan bahwa “Penderita difabel memiliki hak untuk melakukan pekerjaan seperti orang normal pada umumnya”. Berdasarkan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja difabel berhak :

1. Mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
2. Mendapatkan perlakuan yang sama

3. Tidak mendapatkan diskriminasi
4. Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja biasa
5. Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

ADA melindungi para difabel dari tindakan diskriminasi di tempat kerja dan seluruh praktik pekerjaan, seperti prosedur-prosedur melamar pekerjaan, merekrut, memecat, promosi, kompensasi dan pelatihan. ADA mendefinisikan penyandang cacat sebagai kecacatan fisik atau mental yang pada dasarnya membatasi satu atau lebih aktivitas-aktivitas utama dalam hidup, catatan memiliki gangguan kesehatan, atau yang dianggap sebagai gangguan kesehatan (Noe, 2008).

Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajer perlu ikut serta dalam mewujudkan lingkungan yang nyaman berdasar sistem ergonomi meliputi tindakan-tindakan seperti merencanakan sistem ergonomi yang baik dan melibatkan karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan penilaian tingkat bahaya di tempat kerja, dan melakukan evaluasi terhadap sistem ergonomi yang dibuat.

Menurut Noe (2008), ada beberapa bantuan yang layak dan berkaitan dengan kecacatan :

1. Menyediakan berbagai fasilitas yang mudah diakses seperti jalur melandai dan/ lift bagi individu penyandang cacat agar dapat memasuki tempat kerja.

2. Pengaturan ulang pekerjaan yang mungkin mencakup menghilangkan tugas-tugas yang kecil, menggeser tugas-tugas tersebut kepada karyawan yang lain, merancang ulang prosedur-prosedur pekerjaan, atau mengubah jadwal-jadwal pekerjaan,
3. Pengusaha dapat menugaskan kembali seorang karyawan penyandang cacat untuk suatu pekerjaan dengan fungsi-fungsi pekerjaan penting yang dapat dijalankannya.
4. Pengusaha dapat membantu para pelamar untuk pekerjaan yang harus mengikuti tes-tes melalui bentuk-bentuk pengujian alternatif, menyediakan para pembaca, atau menyediakan waktu tambahan untuk mengikuti tes.
5. Pembaca, penafsir atau teknologi untuk menawarkan bantuan membaca kepada karyawan penyandang cacat.
6. Pengusaha mengizinkan para karyawan untuk menyediakan bantuan untuk diri mereka sendiri, seperti panduan membawa anjing ketika bekerja.

Menurut Mathis (2006) inti dari mempekerjakan individu penyandang cacat adalah pemberi kerja harus mengadakan akomodasi yang pantas dalam beberapa area. Pertama, rintangan arsitektural harus tidak menghalangi individu penyandang cacat untuk mengakses area kerja atau kamar kecil. Kedua, dari akomodasi yang pantas adalah dalam penempatan tugas pekerjaan. Pemenuhan keharusan ini dapat berarti

memodifikasi pekerjaan, tata letak ruang kerja, jadwal kerja, atau menyediakan peralatan khusus.

e. Desain Pekerjaan

Pengertian desain pekerjaan menurut Syafaruddin (2001) merupakan proses rekayasa terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu jabatan dengan tujuan menciptakan karakter jabatan yang mampu mendorong individu yang terlibat untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2001) desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuan dari desain pekerjaan adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Menurut Bohlander (2010) ada empat elemen yang termasuk kedalam desain pekerjaan :

1. Tujuan organisasional dari sebuah pekerjaan harus terpenuhi.
2. Teknik Industri yang dipertimbangkan untuk membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih efisien.

3. Ergonomi merupakan proses pembelajaran dan mendesain peralatan dan sistem yang mudah dan efisien untuk karyawan.
4. Perilaku yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karakteristik sebuah pekerjaan menurut Bohlander (2010) terdiri dari lima karakteristik pekerjaan :

1. *Skill Variety* merupakan berbagai keahlian yang yang diperlukan oleh karyawan untuk kegiatan yang berbeda didalam sebuah pekerjaan.
2. *Task Identity* merupakan identitas tugas dari awal hingga akhir, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
3. *Task Significance* merupakan seberapa penting tugas atau pekerjaan yang dilakukan dan dapat berpengaruh didunia pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
4. *Autonomy* merupakan kebebasan tanggung jawab pemegang jabatan dalam melakukan pekerjaannya sesuai prosedur.
5. *Feedback* merupakan umpan balik dari manajer untuk karyawan dalam hal informasi kerja dan kinerja.

Pengertian lain dari desain pekerjaan (*Job Design*) menurut Noe (2008) merupakan proses untuk mendefinisikan cara pekerjaan yang akan dilakukan dan tugas-tugas yang akan dibutuhkan pada suatu pekerjaan. Ia mengatakan bahwa terdapat penelitian yang telah mengidentifikasi empat pendekatan dasar yang digunakan diantara berbagai bidang studi seperti psikologi, manajemen, teknik dan ergonomi

yang berhubungan dengan masalah-masalah perancangan pekerjaan.

Keempat pendekatan tersebut adalah :

1. Pendekatan Mekanis

Spesialisasi, Keterampilan, dan Wewenang terhadap metode-metode pekerjaan

2. Pendekatan Motivasi

Wewenang terhadap pengambilan keputusan, makna dari tugas, dan ketergantungan

3. Pendekatan Biologis

Tuntutan-tuntutan fisik, ergonomi, dan kondisi-kondisi pekerjaan

4. Pendekatan persepsi

Kerumitan pekerjaan, pemrosesan informasi, dan penggunaan peralatan.

Pendekatan biologis terhadap perancangan pekerjaan terutama berasal dari ilmu-ilmu biomekanik (yaitu kajian tentang gerakan tubuh), fisiologi pekerjaan, dan pekerjaan kedokteran yang biasanya disebut *ergonomi*. Ergonomi berkaitan dengan penelaahan antarmuka antara berbagai karakteristik fisiologis para individu dengan lingkungan pekerjaan. Ergonomi berfokus pada hasil-hasil, seperti kelelahan fisik, sakit dan nyeri, serta keluhan-keluhan kesehatan. Sasaran dari pendekatan ini adalah mengurangi ketegangan fisik yang terjadi pada

pekerja dengan menata lingkungan pekerjaan fisik disekitar cara kerja tubuh manusia (Noe, 2008).

Teknik pengembangan desain pekerjaan menurut Bohlander (2010) terdiri dari :

1. *Job Enlargement* merupakan proses penambahan pekerjaan yang lebih besar kedalam sebuah pekerjaan.
2. *Job Rotation* merupakan proses pemutaran karyawan kedalam pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan yang dikerjakan sebelumnya.
3. *Job Enrichment* merupakan penambahan pekerjaan yang lebih berarti kedalam sebuah pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih memuaskan.

Menurut Syafaruddin (2001) ada empat faktor yang perlu dipertimbangkan sebagai dasar menyusun desain pekerjaan, yaitu :

1. Tujuan-tujuan organisasi
Tujuan organisasi termasuk tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh suatu jabatan, perlu dipertimbangkan agar aktivitas dari suatu pekerjaan mampu mencapai tujuan-tujuan strategik organisasi.
2. Kualitas Kehidupan Kerja
Kualitas kehidupan kerja /*quality of work life* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong partisipasi karyawan

yang lebih tinggi dalam proses kerja. Oleh sebab itu, pertimbangan tentang lingkungan kerja yang baik melalui peningkatan faktor fisik, sosial, dan psikologis, harus menjadi dasar bagi desain pekerjaan.

3. Kerekayasaan Manusia (*Human Engineering*)

Dalam mendesain sebuah jabatan, keterbatasan dan kemampuan manusia perlu menjadi pertimbangan. Individu yang mendukung tugas-tugas dalam suatu jabatan, perlu direkayasa agar bersifat manusiawi. Artinya, tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, masih dalam lingkup kemampuan dan keterbatasannya.

4. Kerekayasaan Industrial (*Industrial Engineering*)

Dalam mendesain sebuah jabatan, hendaknya perhatian lebih terfokus kepada proses produksi yang efisien dan peningkatan metode kerja. Hal ini dapat diartikan, desain pekerjaan yang tepat akan menjamin proses kerja yang efisien, bila didukung dengan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

f. Ergonomi

Menurut Sastrowinanto (1985) Ergonomi berasal dari kata Yunani *ergos* (bekerja) dan *nomos* (hukum alam), sehingga memiliki makna yaitu ilmu yang meneliti tentang kaitan antara orang dengan lingkungan kerjanya. Sasaran dari ergonomi yaitu bahwa agar tenaga kerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (efektif) namun dalam

suasana yang tenang, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang dimaksud ialah :

1. Keseluruhan alat perkakas
2. Bahan baku kerja
3. Lingkungan sekitar tempat bekerja
4. Metode kerja
5. Pengaturan kerja (individu/kelompok)

Hakikat dari ergonomi adalah :

1. Meneliti tentang kemampuan dan keterbatasan manusia secara fisik maupun psikologi
2. Bagaimana kebiasaan manusia berkomunikasi secara baik dengan mesin atau perkakas yang ia gunakan
3. Bagaimana kebiasaan bekerja sama yang baik dengan perabot dan perlengkapan yang ia gunakan
4. Bagaimana agar pekerja akan hidup aman, tenang, selamat, sehat dan nyaman dalam ruang kerjanya.

Menurut Tarwaka, dkk (2004) Pengertian Ergonomi adalah suatu aturan atau norma dalam sistem kerja. Ergonomi adalah ilmu, seni, dan penerapan teknologi untuk menyetarakan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam beraktivitas maupun istirahat dengan kemampuan dan keterbatasan manusia baik fisik maupun mental sehingga kualitas hidup secara keseluruhan menjadi lebih baik.

Dalam praktiknya menunjukkan bahwa setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan, apabila tidak dilakukan secara ergonomis akan mengakibatkan ketidaknyamanan, biaya tinggi, kecelakaan dan penyakit akibat kerja meningkat, performansi menurun yang berakibat kepada penurunan efisiensi dan daya kerja. Dengan demikian, penerapan ergonomi di segala bidang kegiatan adalah suatu keharusan (Tarwaka, dkk, 2004)

Tujuan ergonomi menurut Tarwaka, dkk (2004) adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental melalui upaya pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja, menurunkan beban kerja fisik dan mental, mengupayakan promosi dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kontak sosial, mengelola dan mengkoordinir kerja secara tepat guna meningkatkan jaminan sosial baik selama kurun waktu usia produktif maupun setelah tidak produktif.
3. Menciptakan keseimbangan rasional antara berbagai aspek yaitu aspek teknis, ekonomis, antropologis dan budaya dari setiap sistem kerja yang dilakukan sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

Menurut Santoso (2004) Tujuan ergonomi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pada suatu institusi atau organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila terjadi kesesuaian antara pekerja dengan

pekerjaannya. Pendekatan ergonomik mencoba untuk mencapai kebaikan bagi pekerja dan pimpinan institusi. Hal ini dapat tercapai dengan cara memperhatikan empat tujuan utama ergonomi antara lain :

1. Memaksimalkan efisiensi karyawan,
2. Memperbaiki kesehatan dan keselamatan kerja,
3. Menganjurkan agar bekerja aman, nyaman, dan bersemangat,
4. Memaksimalkan *performance* kerja yang meyakinkan.

Terdapat tiga hal yang penting dalam mempelajari ergonomi, antara lain :

1. Ergonomi menitikberatkan manusia. Ini diterapkan pada manusia dan fokus ergonomi pada manusia merupakan hal yang utama bukan pada mesin atau peralatan. Ergonomik ini hanya cocok bagi mereka yang ingin mengembangkan sistem kerja.
2. Ergonomi membutuhkan bangunan sistem kerja yang terkait dengan pengguna. Hal ini bahwa mesin dan peralatan yang merupakan fasilitas kerja harus disesuaikan dengan performa manusia.
3. Ergonomi menitikberatkan pada perbaikan sistem kerja. Suatu perbaikan proses harus disesuaikan dengan perbedaan kemampuan dan kelemahan setiap individu, hal ini harus dirumuskan dengan cara diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam jangka waktu tertentu.

g. Desain Pekerjaan bagi Penyandang Cacat

Menurut Mathis (2006) ADA mendefinisikan, orang dengan halangan/cacat adalah seseorang yang memiliki halangan fisik atau mental yang membatasi orang tersebut untuk melakukan kegiatan penting, seseorang yang memiliki catatan tentang halangan itu, atau seseorang yang dipandang memiliki halangan tersebut. Kemudian ADA mensyaratkan perusahaan untuk mengidentifikasi fungsi pekerjaan yang penting yaitu tugas pekerjaan yang fundamental dari suatu posisi kerja di mana individu dengan halangan tetap dapat melakukannya atau menginginkannya. ADA menuntut organisasi untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi esensial dari berbagai pekerjaan. Fungsi pekerjaan esensial adalah kewajiban yang mendasar dari suatu posisi pekerjaan itu yang dipegang atau dikehendaki oleh individu penyandang cacat.

Fungsi yang penting ini harus diidentifikasi dengan uraian kerja yang tertulis yang mengindikasikan waktu yang diperlukan mengerjakan beberapa fungsi. Uraian kerja ini harus disusun berdasarkan fungsi pekerjaan dan menurut kepentingannya. Spesifikasi pekerjaan juga harus mengidentifikasikan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kegiatan fisik yang dibutuhkan. Contohnya, pendengaran, penglihatan, pembicaraan, mengangkat, dan membugkung harus disebutkan jika kegiatan itu diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Mathis, 2006).

Menurut Mathis (2006) akomodasi yang sesuai merupakan akomodasi kerja yang memungkinkan seorang tenaga kerja dengan halangan tetap mendapatkan kesetaraan kesempatan bekerja. Perusahaan diharuskan untuk menyediakan akomodasi yang sesuai untuk individu dengan halangan. Beberapa hal yang terkait dengan akomodasi yang sesuai :

1. Menghilangkan kendala dalam arsitektur bangunan sehingga tenaga kerja penyandang cacat dapat mencapai tempat kerja dan kamar kecil dengan mudah.
2. Tugas yang diberikan. Untuk memenuhi ini mungkin harus mengubah pekerjaan, jadwal kerja, peralatan maupun tata letak ruang kerja.
3. Perusahaan juga dapat menyediakan peralatan khusus seperti komputer yang dapat mengenali suara untuk tenaga kerja yang memiliki halangan tetap untuk melihat.

Kemudian di dalam Undang-undang no 08 Tahun 2016 Pasal 47 tentang Penyandang Cacat menyatakan bahwa pemberi kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas; dan

- d. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Disebutkan juga pada Pasal 48 di dalam Undang-undang yang sama bahwa pemberi kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. Memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- b. Menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
- c. Menyediakan waktu istirahat;
- d. Menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. Memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
- f. Memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Telah disebutkan diatas bahwa menurut Mathis (2006) inti dari mempekerjakan individu penyandang cacat adalah pemberi kerja harus mengadakan akomodasi yang pantas dalam beberapa area. Pertama, rintangan arsitektural harus tidak menghalangi individu penyandang cacat untuk mengakses area kerja atau kamar kecil. Kedua, dari akomodasi yang pantas adalah dalam penempatan tugas pekerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada sebuah penelitian pasti memerlukan metode atau pendekatan yang digunakan untuk melakukan penelitian tersebut terhadap fenomena atau fakta yang ada dilapangan. Prosedur penelitian harus didasari dengan metode penelitian yang ilmiah agar hasil dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif bersifat subjektif, berdasarkan pengalaman individu, secara sosial diarahkan oleh individu yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak memasukkan opini apapun. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pada penelitian kualitatif, ada beberapa pendekatan yang dapat dijadikan salah satu panduan untuk melakukan penelitian. Pendekatan-pendekatan tersebut meliputi *ethnography*, *case study*, *grounded theory*, *phenomenology*, dan *narrative* (Creswell, 2009). Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan *phenomenology*, di mana peneliti mengidentifikasi pengalaman sebuah fenomena berdasarkan penjelasan dari partisipan. Memahami pengalaman hidup yang menandai fenomenologi sebagai filsafat sekaligus metode. Dalam prosesnya, peneliti harus mengesampingkan pengalaman pribadinya untuk memahami partisipan dalam penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sistem ergonomi berdasarkan persepsi karyawannya di salah satu yayasan penyandang

cacat, dan untuk mengetahui bagaimana produktivitas pekerja berdasarkan sistem ergonomi dan lingkungan kerja yang dikelola. Oleh karena itu, penelitian ini dibutuhkan pendekatan kualitatif agar dapat menghasilkan *outcome* berdasar fakta yang terjadi di tempat kerja. Sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi : Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

Alamat : Jl. Parangtritis Km 7,4 Dusun Cabean, Desa Panggunharjo,
Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul Yogyakarta 55188

No. Telp : 08125888933

Email : yyspenca_mandiri@yahoo.com

Penelitian akan dilakukan pada sebuah yayasan yang mengelola penderita difabel yaitu Yayasan Penyandang Cacat Mandiri di daerah Yogyakarta. Yayasan ini dibentuk tahun 2007 setelah gempa bumi Yogyakarta pada tahun 2006 lalu. Gempa bumi yang menewaskan sekitar 6000 orang dan banyak warga Yogyakarta lainnya mengalami kecacatan/ menjadi difabel.

Yayasan ini membantu penderita difabel yang produktif untuk bekerja dan bertujuan untuk mendapatkan pemasukan guna kelancaran kehidupan sehari-hari mereka. Yayasan ini adalah produsen kerajinan kayu dengan produk utama Alat Permainan Edukatif berkualitas ekspor. Produk tersebut menggunakan bahan kayu mahoni dan cat non-toxic sehingga aman untuk kesehatan anak-anak. Yayasan ini juga memproduksi furniture, meja kursi

sekolah, dan menerima pesanan sesuai desain dan keinginan pemesan. Dikarenakan produk yang dibuat memiliki bahan baku kayu, sehingga para karyawan yang bekerja diharuskan memiliki keahlian untuk mengolah kayu tersebut menjadi produk edukasi, keahlian yang dimaksud antara lain adalah keahlian membuat kerangka produk dengan alat yang sudah disediakan, menghaluskan kayu, mengecat dan finishing. Saat ini ada 18 orang penderita difabel yang menjadi karyawan di Yayasan tersebut, dan hampir semua penderita difabel di Yayasan tersebut memiliki kedua tangannya untuk bekerja.

Visi dari Yayasan ini yaitu “Membantu penyandang cacat menjadi mandiri dan makmur dalam inklusivitas masyarakat Indonesia”. Misi dari Yayasan ini adalah

- a. Memberikan kesempatan kerja dan penghasilan bagi penyandang cacat
- b. Menciptakan kejujuran penuh kebersamaan dengan semua orang tanpa diskriminasi
- c. Meminimalkan perspektif negatif dari orang-orang mengenai cacat.

Pada dasarnya, tujuan Yayasan ini adalah untuk memfasilitasi penyandang cacat guna memenuhi kebutuhan hidup mereka, selain itu meningkatkan kepercayaan diri mereka, mensejahterakan dan agar dipandang sejajar dengan masyarakat pada umumnya. Untuk melaksanakan tujuan dan sasaran, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri membuat sebuah produk antara lain:

1. Memproduksi Alat Permainan Edukatif berbahan dasar kayu.

2. Memproduksi furniture, meja dan kursi sekolah.
3. Menerima pesanan berbahan dasar kayu sesuai desain dan keinginan pemesan.

Selain itu, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri menyediakan kegiatan sosial lain yang berupa :

1. Menyusun pelatihan dan pelayanan sosial untuk penyandang cacat, bekerja sama dengan lembaga formal dan non formal
2. Mendirikan panti asuhan untuk penyandang cacat. Saat ini, ada 3 penyandang cacat yang tinggal di asrama. 16 orang cacat tinggal bersama keluarga mereka.
3. Mendirikan pengembangan olahraga. Saat ini sudah 3 member menjadi atlet di *lawn* tennis dan atlet panahan.
4. Memberikan bantuan bagi para korban bencana alam. Bangunan di yayasan tersebut menjadi tempat evakuasi bagi korban letusan gunung merapi di tahun 2010.
5. Memberikan bantuan untuk penyandang cacat. Saat ini, Yayasan memberi kesempatan kerja dan pendapatan untuk 18 orang cacat di sektor kerajinan kayu. Mereka memproduksi mainan kayu edukatif untuk anak-anak di playgroup dan taman kanak-kanak.
6. Meyediakan perlindungan konsumen. Produknya menggunakan cat yang tidak beracun yang aman bagi anak-anak.
7. Melestarikan lingkungan dimana untuk mendukung program hijau dari pemerintah di Indonesia, Yayasan ini bersama Rotary Club di Mataram

Yogyakarta menanam 700 pohon cemara dan mangga di tepi sungai Nagal di Kecamatan Prambanan pada tahun 2010.

3.3 Narasumber Penelitian

Narasumber penelitian atau responden penelitian dipilih dari orang yang jujur dan benar-benar terlibat dan mengetahui tentang penelitian yang dilakukan, sehingga untuk memperoleh data pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah tujuh orang yang semuanya merupakan pekerja penyandang cacat di Yayasan tersebut. Ketujuh karyawan tersebut ialah :

- a. Nama : Mardi
Umur : 50 tahun
Alamat : Jogahan, Canden, Jetis, Bantul
Pekerjaan : Produksi
- b. Nama : Samini
Umur : 43 tahun
Alamat : Canean, jl Parangtritis, Bantul
Pekerjaan : Pengamplasan
- c. Nama : Daliman
Umur : 59 tahun
Alamat : Jonggrangan, Pundong, Bantul
Pekerjaan : Pengamplasan
- d. Nama : Samirah
Umur : 55 tahun
Alamat : Tangkir, Srihardono, Bantul

Pekerjaan : Pengamplasan

e. Nama : Rusdi Musono

Umur : 38 tahun

Alamat : Babatan, Wedomartani, Ngemplak, Sleman

Pekerjaan : Produksi

f. Nama : Partini

Umur : 38 tahun

Alamat : Kepek, Timbulharjo, Sewon, Bantul

Pekerjaan : Finishing

g. Nama : Tri

Umur : 40 tahun

Alamat : Gatak, Timbulharjo, Bantul

Pekerjaan : Finishing

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan melakukan beberapa cara menurut Creswell (2010) :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan, di mana peneliti mengambil catatan lapangan tentang perilaku dan aktivitas individu ditempat penelitian.

2. Interview

Merupakan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bisa dengan cara tatap muka, telepon, atau wawancara kelompok yang

melibatkan enam sampai delapan orang di dalam kelompok. Wawancara ini bersifat terstruktur dan umumnya memiliki daftar pertanyaan yang sedikit dengan dimaksudkan untuk mendapatkan pandangan dari partisipan, kemudian ditambah dengan pertanyaan pendamping sehingga mendapatkan respon dan informasi lebih dari narasumber.

3. Dokumentasi

Dokumentasi publik yang diambil dapat berasal dari surat kabar, laporan perusahaan atau dapat berupa dokumen pribadi seperti jurnal, surat, email dan sebagainya.

4. Audio Visual

Data ini bisa berupa foto, video atau rekaman suara.

3.5 Metode Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data, seluruh data yang terkumpul kemudian diolah oleh peneliti. Proses analisis data melibatkan teks yang masuk akal dan data yang akurat. Beberapa tahap untuk menganalisis data menurut Creswell (2009) yaitu :

1. Data mentah yang berupa transkrip wawancara, catatan kecil, gambar dan sebagainya.
2. Mempersiapkan data untuk dianalisis. Hal ini melibatkan penulisan ulang wawancara, mengetik catatan di lapangan,

pemindaian data, menyortir dan mengatur data ke dalam berbagai jenis tipe sesuai dengan sumber informasinya.

3. Membaca keseluruhan data. Hal ini bertujuan untuk memahami informasi dan data yang diperoleh. Kedalaman informasi yang didapatkan, kredibilitas dan penggunaan informasinya.
4. *Coding* merupakan analisis data secara rinci dengan cara memisahkan informasi-informasi yang penting dan dimasukkan kedalam segmentasi data, bisa berupa paragraf, gambar kedalam kategori-kategori, ataupun memberi label informasi. Beberapa langkah *coding* menurut Bohlander (2010) :
 - i. Membaca semua transkrip dengan teliti
 - ii. Pilih satu dokumen yang paling menarik, kemudian garis bawah point penting
 - iii. Membuat daftar topik-topik dengan cara menggabungkan topik terpisah sebelumnya dalam bentuk kolom. Topik dapat berupa topik utama, topik unik dan topik sisa.
 - iv. Menyingkat topik-topik tersebut dengan kode, kemudian menuliskan kode sesuai dengan segmentasi topik awal.
 - v. Mengubah topik menjadi kata-kata deskriptif lalu menjadi sebuah kategori. Langkah ini dapat didukung dengan cara menggabungkan topik yang berhubungan

satu sama lain. Bisa dengan menggambar garis antara topik yang berkaitan.

vi. Membuat keputusan akhir mengenai kode disetiap kategori.

vii. Memasang data masing-masing kategori di satu tempat untuk melakukan analisis pendahuluan.

viii. Jika dibutuhkan, mengkode ulang data yang ada agar data menjadi akurat.

5. Menggunakan proses *coding* untuk menghasilkan sebuah deskripsi atau tema untuk analisis. Deskripsi melibatkan informasi detail mengenai orang, tempat, atau peristiwa.

6. Mengemukakan deskripsi dan tema secara representatif.

7. Langkah terakhir dari analisis data adalah melibatkan pembuatan interpretasi atau makna dari data-data tersebut. Pemahaman mengenai pelajaran yang dapat diambil melalui data yang dihasilkan, bisa juga berupa perbandingan dari temuan di literatur atau teori. Didalam penulisan, penulis juga mengkonfirmasi informasi sebelumnya sesuai atau menyimpang.

b. Reliabilitas dan Validitas

Menurut Creswell (2010) Reliabilitas di dalam penelitian kualitatif menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan oleh peneliti harus konsisten di berbagai peneliti dan proyek yang berbeda. Prosedur Reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Memeriksa ulang transkrip agar tidak ada kesalahan saat pembuatan transkrip.
2. Memastikan tidak ada penyimpangan kode pada saat pemberian kode, hal ini bisa dilakukan dengan cara mengecek ulang kode dengan definisi yang sudah dibuat.

Validitas atau keabsahan merupakan salah satu kekuatan penelitian kualitatif, dan didasarkan pada apakah temuan/hasil akurat dari sudut pandang peneliti, partisipan dan pembaca. Untuk mengukur sebuah validitas pada penelitian kualitatif, Creswell (2010) merekomendasikan strategi-strategi yang digunakan nantinya untuk mengukur keakuratan temuan/data, strategi tersebut terdiri dari :

1. *Triangulation.*

Triangulasi sumber data informasi yang berbeda dengan cara memeriksa bukti dari sumber-sumber yang ada dan kemudian menggunakan informasi tersebut untuk membangun justifikasi yang benar mengenai tema.

2. *Member check*

Menggunakan *member check* untuk mengetahui keakuratan temuan/hasil penelitian kualitatif dengan cara membawa kembali laporan akhir atau deskripsi kepada partisipan untuk diperiksa kebenarannya dan keakuratannya. Bisa jadi, dilakukan wawancara lanjutan dan partisipan diberi kesempatan untuk mengomentari temuan/data tersebut.

3. *Thick Description*

Menggunakan *thick description*/deskripsi yang kaya untuk menyampaikan temuan/hasil.

4. Klarifikasi Bias

Memperjelas bias yang ada pada penelitian ini. Hal ini menjadi refleksi diri dan menciptakan narasi yang terbuka dan jujur yang kemudian menjadi penelitian yang baik bagi pembaca.

5. Meluangkan waktu lama ketika berada di lapangan. Hal ini dikarenakan agar peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti dan pada akhirnya dapat disampaikan secara detail.

6. Menggunakan pembekalan rekan untuk meningkatkan keakuratan. Didalam prosesnya melibatkan seseorang yang berdiskusi tentang penelitian kualitatif.

Menurut Creswell (2010) di dalam penelitian kualitatif, ketika memakai pendekatan *phenomenology* maka hasil akhir yang disampaikan berupa penjelasan rinci mengenai pengalaman partisipan, bisa juga berupa pengalaman kerja lapangan. Namun, pada penelitian ini uji validitas tidak menggunakan triangulasi dan member cek dikarenakan narasumber yang sudah dapat merepresentasikan informasi-informasi penting mengenai data yang diambil.

BAB IV

YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI YOGYAKARTA

a. Sejarah Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

Yayasan ini pada awalnya dibentuk pada tahun 2003 oleh beberapa orang penderita difabel yang berasal dari Yayasan Yakkum, mereka menyewa sebuah rumah di kawasan Bantul untuk tempat operasional Yayasan ini. Kemudian ditahun 2006 terjadi gempa bumi yang menewaskan sekitar 6000 orang dan banyak warga Yogyakarta lainnya mengalami kecacatan/ menjadi difabel. Setelah gempa bumi tersebut beberapa negara salah satunya Jepang memberikan bantuan kepada yayasan ini, sehingga pada tahun 2007 Yayasan mulai membangun gedung yang terletak di kawasan Bantul.

“nggak, kan disana banyak teman-teman kan mbak, terus mandiri bikin ini, dulu nggak sebesar ini, cuman nyewa rumah buat kerja bareng-bareng gitu, terus habis gempa ada bantuan dari Jepang, terus bikin Yayasan ini” (Samini, 05/02/2018)

Yayasan ini membantu penderita difabel yang produktif untuk bekerja dan bertujuan untuk mendapatkan pemasukan guna kelancaran kehidupan sehari-hari mereka. Yayasan ini memproduksi sebuah produk yaitu kerajinan kayu dengan produk utama Alat Permainan Edukatif berkualitas ekspor. Produk tersebut menggunakan bahan kayu mahoni dan cat non-toxic sehingga aman untuk kesehatan anak-anak. Yayasan ini juga memproduksi furniture, meja kursi sekolah, dan menerima pesanan sesuai desain dan keinginan pemesan. Saat ini ada 18 orang penderita difabel yang menjadi karyawan di Yayasan tersebut.

b. Program Kegiatan YPCM Yogyakarta

Pada dasarnya, tujuan Yayasan ini adalah untuk memfasilitasi penyandang cacat guna memenuhi kebutuhan hidup mereka, selain itu meningkatkan kepercayaan diri mereka, mensejahterakan dan agar dipandang sejajar dengan masyarakat pada umumnya. Untuk melaksanakan tujuan dan sasaran, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri membuat sebuah produk antara lain:

1. Memproduksi Alat Permainan Edukatif berbahan dasar kayu.
2. Memproduksi furniture, meja dan kursi sekolah.
3. Menerima pesanan berbahan dasar kayu sesuai desain dan keinginan pemesan.

Selain itu, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri menyediakan kegiatan sosial lain yang berupa :

1. Menyusun pelatihan dan pelayanan sosial untuk penyandang cacat, bekerja sama dengan lembaga formal dan non formal
2. Mendirikan panti asuhan untuk penyandang cacat. Saat ini, ada 3 penyandang cacat yang tinggal di asrama. 16 orang cacat tinggal bersama keluarga mereka.
3. Mendirikan pengembangan olahraga. Saat ini sudah 3 member menjadi atlet di lawn tennis dan atlet panahan.

4. Memberikan bantuan bagi para korban bencana alam. Bangunan di yayasan tersebut menjadi tempat evakuasi bagi korban letusan gunung merapi di tahun 2010.
5. Memberikan bantuan untuk penyandang cacat. Saat ini, Yayasan memberi kesempatan kerja dan pendapatan untuk 18 orang cacat di sektor kerajinan kayu. Mereka memproduksi mainan kayu edukatif untuk anak-anak di playgroup dan taman kanak-kanak.
6. Menyediakan perlindungan konsumen. Produknya menggunakan cat yang tidak beracun yang aman bagi anak-anak.
7. Melestarikan lingkungan untuk mendukung program hijau dari pemerintah di Indonesia, Yayasan ini bersama Rotary Club di Mataram Yogyakarta menanam 700 pohon cemara dan mangga di tepi sungai Nagal di Kecamatan Prambanan pada tahun 2010.

c. Gambaran Proses Kerja

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta memiliki produk yang berbahan dasar kayu dan bambu untuk dijual. Tidak menutup kemungkinan, Yayasan ini juga menerima pesanan dari dalam negeri maupun luar negeri, seperti yang saat ini dikerjakan oleh para karyawan di Yayasan salah satunya yaitu membuat speaker *handphone* yang dipesan dari negara Spanyol dan sudah menjadi kegiatan rutin para karyawan di Yayasan. Proses pembuatan speaker HP ini berbeda dengan proses pembuatan produk-produk berbahan dasar kayu. Dimana mereka harus membakar terlebih dahulu bambu yang sudah dibuat kerangka speaker sebelum dihaluskan dan diwarnai. Sedangkan pembuatan produk-produk berbahan dasar kayu pun mempunyai alur kerja seperti berikut :

1. Di bidang produksi, kayu dipotong dan digergaji sesuai dengan kebutuhan pesanan. Kemudian dibuat kerangka seperti yang diinginkan oleh pemesan maupun kebutuhan penjualan Yayasan.
2. Setelah dipotong dan dibuat kerangka dasar, di bagian pengamplasan kayu-kayu tersebut dihaluskan dengan cara amplas manual, menggunakan amplas kertas dan menggunakan tangan telanjang. Pada proses ini, pengamplasan dilakukan berulang-ulang dan membutuhkan waktu lebih lama agar produk yang dihasilkan terlihat sempurna.
3. Setelah produk-produk tersebut dihaluskan, di bidang finishing atau langkah terakhir, produk-produk tersebut dipelitur agar terlihat mengkilat dan beberapa produk juga dicat sesuai dengan kebutuhan pemesan dan kebutuhan penjualan Yayasan, pengecatan dilakukan dengan cara penyemprotan dengan mesin penyemprot cat yang telah disediakan oleh Yayasan, kemudian setelah pengecatan dan pewarnaan, biasanya produk-produk tersebut dijemur agar cat kering dan menjadi sebuah produk yang lebih sempurna.

BAB V

MENJADI KARYAWAN PENDERITA DIFABEL

a. Pendahuluan

Difabel menggambarkan adanya bagian organ tubuh yang tidak berfungsi, sehingga penderita difabel adalah seseorang yang menderita sebuah disfungsi dari bagian organ tubuh yang tidak berfungsi tersebut. Menjadi penderita difabel tidaklah mudah bagi kehidupan seseorang, butuh penyesuaian yang lebih untuk menjalankan hidupnya ketika seseorang menjadi penderita difabel. Menjalani hidup sebagai seorang difabel memerlukan dukungan, dan semangat dari berbagai pihak, seperti keluarga dan masyarakat sekitar. Menjadi penderita difabel pun memiliki hak untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan tentunya didalam dunia kerja mereka memiliki hak yang sama dengan kelompok masyarakat pada umumnya, didalam UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja difabel berhak :

1. Mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
2. Mendapatkan perlakuan yang sama
3. Tidak mendapatkan diskriminasi
4. Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja biasa
5. Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Hal tersebut menjadi dasar para kelompok difabel menjadi seorang karyawan sehingga dapat melaksanakan kewajiban mereka didalam sebuah

perusahaan dengan baik. Salah satu Yayasan pengelola penderita difabel di Yogyakarta memiliki karyawan yang seluruhnya terdiri dari penderita difabel.

b. Penyebab Difabel para Karyawan YPCM

Menderita difabel sejak lahir maupun karena kecelakaan bukanlah sebuah pilihan, ketika mereka menjadi seorang penderita difabel maka mereka dihadapkan dengan banyak hal baru yang kemudian perlu untuk disesuaikan. Namun adapula sebagian karyawan penderita difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri yang sudah menderita difabel sejak kecil dan bahkan sejak lahir. Seperti Ibu Partini yang mulai menderita difabel sejak usia 4 tahun, disebabkan karena demam tinggi dalam wawancaranya.

“waktu itu kena suntik itu loh mbak, panas to waktu balita, terus langsung disuntik injeksi itu langsung panas tinggi.. terus waktu udah sembuh.. badannya udah gak panas, gak bisa berdiri.. waktu itu kan udah bisa jalan juga..” (Partini, 15/02/2018)

Dikarenakan beberapa karyawan menderita difabel sejak usia dini seperti Ibu Partini, maka mereka sudah sulit untuk mengingat bagaimana perasaan yang dirasakan sebelum menjadi penderita difabel dan sesudah menjadi penderita difabel. Berbeda dengan Pak Daliman yang mengalami kecelakaan pada saat gempa bumi Yogyakarta yang terjadi pada tanggal 26 Mei 2006 yang menceritakan kronologi beliau mengalami kecelakaan, dalam percakapan ketika wawancara.

“*nggih* saya seneng nonton berita hehe, jadi saya nonton berita sama anak-anak saya itu, *ndilalah* itu pintu depan masih kekunci kan itu, terus ada gempa itu saya lari kebelakang, itu didalam rumah itu *anu* saya itu kan orang tiga lari semua itu kan, saya paling belakang itu larinya, kebetulan itu saya nyalip anak saya larinya, jadi pas posisinya saya paling depan, nah itu pas

ditengah pintu hampir keluar dinding dari atas itu pada jatuh *ngenai* saya” (Daliman, 08/02/2018)

Sebagian besar karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta mengalami kecelakaan pada gempa bumi 2006 dan menyebabkan mereka harus menderita difabel selama sisa hidupnya. Namun adapula karyawan yang menjadi penderita difabel dikarenakan kecelakaan tunggal ketika mengendarai kendaraan, yaitu Pak Rusdi.

“duluu, saya normal kan, udah umur 25 keatas sekitar tahun 2003-2004 ituu kebetulan kecelakaan tunggal, kalo kataa dokter sama pak polisi, katanya kecelakaan tunggal, terus pas di Rumah Sakit tangan udah *nggak* bisa gerak sih, tangan gak bisa gerak.. di rontgen ada yang patah, gatau kenapa terus orang tua minta saya pulang semua sama bapak juga, *eee* nah itu pulang terus ke pengobatan alternatif ke Palur, ternyata malah semakin parah, engsel tulang ini lepas....” (Rusdi, 15/02/2018)

Pengalaman kecelakaan hingga menyebabkan salah satu organ tubuh Pak Rusdi tidak bisa digunakan kembali merupakan salah satu dari sekian banyak cerita yang dimiliki oleh karyawan YPCM bagaimana awal mula mereka menderita difabel. Berdasarkan kasil wawancara tersebut, dapat dikatakan sebagian besar karyawan YPCM menderita difabel yang disebabkan oleh kecelakaan. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan perasaan antara karyawan yang menderita difabel karena kecelakaan, dan karyawan yang menderita difabel sejak usia dini.

c. Proses Menjadi Karyawan

Sebelum menjadi karyawan di YPCM Yogyakarta, para penderita difabel melakukan pelatihan dan magang dari Yayasan bernaung masing-masing penderita difabel maupun dari Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta sendiri. Seperti halnya Pak Mardi salah satu karyawan yang bersemangat untuk

bekerja, dan mendapat pelatihan dari LSM Karina sebelum pada akhirnya beliau menetap di Yayasan ini.

“ya karna ada dorongan-dorongan dari istri terutama, dan orang lain jadi saya semangat lagi, dan memang kerja tu kewajiban mbak, itu wajibnya orang hidup tu kerja.” (Mardi, 5/02/2018)

“gak mbak, saya kan dulunya ada LSM Karina, pertama saya disitu diterapi mbak, seminggu tu satu kali setiap hari kamis kalo dulu itu, setelah itu beberapa bulan kemudian saya dibuatkan motor vespa, setelah itu ada program ikut pelatihan kerja, *lha* saya ikut pelatihan kerja selama tiga bulan, lalu setelah itu magang kerja tiga bulan, kebetulan saya magang kerja juga disini.” (Mardi, 5/02/2018)

Begitulah proses salah satu penderita difabel yang menjadi karyawan di Yayasan ini. Sama halnya dengan Pak Mardi, karyawan lain pun mengalami hal yang sama, yaitu mengikuti pelatihan selama tiga bulan dan magang selama tiga bulan, salah satunya adalah Ibu Samirah, beliau sempat mendapatkan terapi di Yayasan Yakkum kemudian mengikuti pelatihan di Pundong kemudian magang dan melanjutkan kerja di Yayasan ini.

“setelah gempu itu pelatihan di Pundong terus langsung disini” (Samirah, 8/02/2018)

Selain para karyawan yang mendapatkan pelatihan dan magang dari Yayasan, adapula karyawan yang langsung bekerja disini karena sudah memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan yang akan ditekuni, yaitu Pak Tri. Sebelum bekerja di Yayasan ini, Pak Tri pernah bekerja menjadi tukang cat dan kebetulan ketika akan menjadi karyawan di Yayasan ini, Pak Tri tidak memerlukan pelatihan ataupun magang dari Yayasan atau bahkan LSM.

“enggak, ngecat..” “enggak, enggak langsung kerja” (Tri, 15/02/2018)

Adapula beberapa karyawan yang merupakan pendiri Yayasan Penyandang Cacat mandiri seperti Ibu Samini, sehingga beliau tidak melakukan magang seperti kebanyakan karyawan yang lainnya, hanya pelatihan selama tiga bulan yang pernah dilakukan Ibu Samini di Yayasan Yakkum.

“kan disana ada pelatihan dulu gitu, pelatihan keterampilan *to* mbak, kalo udah lulus pelatihan itu, ambil kerjaan dari situ *to*, dibawa pulang dikerjakan dirumah, nanti kalo sudah selesai dibawa kembail kesitu” (Samini, 5/02/2018)

Sehingga, mayoritas karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta melalui proses berupa pelatihan dan magang selama rata-rata 3 bulan untuk kemudian bisa bekerja di Yayasan ini.

d. Keterbatasan Aktivitas

Perbedaan perasaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan YPCM karena ditunjukkan oleh Ibu Samini yang mengalami panas tinggi ketika usia 4 tahun. Beliau mengatakan bahwa,

“kalo sebelumnya kan belum merasa *to* mbak, kan masih kecil. Terus kalo pas udah difabel tu, kadang keluar rumah malu, jarang keluar malah. Tapi kalo disini sekarang udah biasa, kalo dirumah Banyuwangi sana jarang keluar saya.” (Samini, 05/02/2018)

Ibu Samini tidak sepenuhnya ingat bagaimana perasaan sebelum menjadi seorang penderita difabel, sehingga walaupun Ibu Samini tetap merasa keterbatasan yang ia miliki menimbulkan perasaan malu ketika keluar rumah, kehidupan yang beliau jalani saat ini tidak terlalu berat dijalani, karena sudah terbiasa menjadi seorang difabel sejak kecil. Berbeda dengan Ibu Samirah yang mengalami kecelakaan ketika gempa bumi yang menyebabkan kakinya harus diamputasi.

“*he eh* belum mbak, tiga hari katanya udah infeksi udah bau katanya gitu, saya gak tau kalo di *anu*, yang itu bapakku, bapakku yang tak salahin mbak hehe..suami, yaa pertamanya saya gak mau kok *anu* gak ada jalan lain apa gimana gitu, *yowes ngono*, terus dimintain tanda tangan, yaa mungkin itu udah terbaik mau apalagi kan” (Samirah, 08/02/2018)

Ibu Samirah masih merasakan bagaimana kejadian setelah kakinya diamputasi dan menyebabkan Ibu Samirah tidak lagi bisa berjalan dengan kedua kakinya, betapa tidak percayanya beliau dengan apa yang terjadi, namun pada akhirnya Ibu Samirah menerima hal tersebut dan melanjutkan hidup dengan bantuan tongkat dan kaki palsu. Seperti halnya Ibu Samirah, salah satu karyawan YPCM yang mengalami kecelakaan ketika mengendarai motor adalah Pak Rusdi, dimana beliau mengalami kecelakaan tunggal yang menyebabkan tangan kanan Pak Rusdi tidak dapat lagi berfungsi.

“...pertama kali tuuh, pertama kali itu udah parah yaudah aku mencoba untuk ikhlas kan, mencoba untuk ikhlas kan merelakanlah..istilahnya merelakan sebelah tanganku gak bisa gerak, tapi tetep yang namanya orang kan perlu gimana yaa ikhtiar kan ada, akhirnya terus nyoba ke mulai dari bawah, setelah dapet jamkesmas itu terus pengobatan dari bawah, cari-cari *apa maksudnya* mau gak dokter nerima, ternyata disini juga gak ada hasil, gak ada hasil terus balik lagi ke RSUD terus ‘gimana kalo kamu saya oper ke Dokter Suwarso..’ Kartosuro, yaudah akhirnya dibawa kesana, ternyata Dokter disana juga angkat tangan, terus saya minta kalo gakbisa pulih seperti sedia kala, paling *nggak* saya minta untuk menghilangkan rasa sakit, soalnya selama pindah itu rasa sakit, rasa nyeri tuh masih ada terus..” (Rusdi, 15/02/2018)

Ketika menceritakan pengalamannya dengan penuh semangat, Pak Rusdi juga menunjukkan usaha kerasnya untuk dapat memulihkan tangan kanannya, namun Tuhan berkehendak lain sehingga pada akhirnya Pak Rusdi memutuskan untuk hanya meredakan rasa sakit dan nyeri pada tangannya. Walaupun beliau sudah menerima hal itu, namun sebagai seorang karyawan dan seorang kepala keluarga, Pak Rusdi merasa masih memiliki keterbatasan yang

menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan memerlukan bantuan dari rekan kerja dan orang lain.

“*eee* perasaan gimana yaa, kalo perasaan dulu karna masih muda normal lagi, dan namanya darah muda tuh bebas kemana-mana, *nggak* mikir apa-apa terus setelah jadi difabel kayak gini, terus jadi mikir..” (Rusdi, 15/02/2018)

Perasaan yang dimiliki Pak Rusdi tidaklah jauh berbeda dengan karyawan lain yang mengalami kecelakaan dan menyebabkan mereka menjadi seorang penderita difabel, namun sedikit berbeda untuk karyawan yang sejak kecil atau bahkan sejak lahir sudah terbiasa dengan keterbatasan yang dimiliki.

e. Belum Merasa Mandiri

Seorang karyawan penderita difabel memiliki hak yang sama dengan karyawan pada umumnya, namun dalam hal ini menunjukkan perbedaan antara kelompok karyawan biasa dengan karyawan penderita difabel. Karena jelas bahwa kelompok karyawan biasa dapat melakukan segala aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan tanpa kesulitan, namun karyawan penderita difabel memiliki keterbatasan-keterbatasan dimana hal itu menjadi sebuah hambatan pada masing-masing individu seorang karyawan penderita difabel, sehingga mereka belum dapat merasakan kemandirian dalam bekerja. Menurut bu Partini pekerjaan di Yayasan ini bukan mewajibkan seseorang individu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, namun jika ada yang merasa kesulitan dengan pekerjaannya, rekan kerja yang lain dapat membantu sehingga tingkat kemandirian bekerja masih dirasa kurang.

“kalo mandiri sih yaa gak yaa kalo disini kan kebersamaan.. kerja itu gak cuman satu macem ini kerjaan kamu enggakk, kalo disini kerja sama mana yang

banyak ya kita bantu, nanti kalo kerjaan situ sepi kerjaan kita banyak yaa bantu gitu, kalo disini gak individu ini kerjaanmu ini kerjaanku enggak..” (Partini, 15/02/2018)

Rasa kebersamaan yang disebutkan oleh Bu Partini menjadi dasar untuk karyawan di Yayasan ini bekerja. Seperti halnya pak Rusdi mengemukakan bahwa di Yayasan ini karena semua karyawan yang bekerja adalah penderita difabel, sehingga hambatan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan adalah keterbatasan yang dimiliki masing-masing individu. Bagi Pak Rusdi, salah satu akibat dari keterbatasan yang dimiliki adalah munculnya rasa kurang percaya diri.

“kalo kemandirian dalam bekerja sebenarnya.. sebenarnya mampu tapi karna dari apayaa, dari karakter saya sendiri yang kurang percaya diri..” “kalo mempengaruhi sih jelas mempengaruhi sih mbak yaa, sekarang kadang aku pikir kayak gini, ada satu pekerjaan kayak mungkin bikin sampel atau pekerjaan kayak gitu itu, sebenarnya aku mampu sendiri gitu kan, terus kadang-kadang karna rasa kurang percaya diri itu kan terus akhirnya nanya dulu..” (Rusdi, 15/02/2018)

Pada akhirnya karna rasa kurang percaya diri dengan keterbatasan yang dimiliki, tingkat kemandirian dalam bekerja di Yayasan ini menjadi kurang. Walaupun dari mereka pun merasa bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik, tapi akhirnya perlu bantuan-bantuan dari rekan kerja.

f. Ringkasan Temuan

Ada beberapa karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta yang sudah menjadi difabel sejak kecil, namun karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta sebagian besar mengalami kecelakaan yang membuat sebagian organ tubuhnya tidak berfungsi, sehingga mereka menjadi penderita difabel. Perbedaan kisah dan cerita yang disampaikan

oleh karyawan YPCM tentang pengalaman hidup ketika mereka menjadi seseorang yang menderita difabel menimbulkan perbedaan perasaan yang didapat ketika mereka menceritakan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, dan harus mereka jalani sembari menjadi seorang karyawan.

Pada dasarnya menjadi penderita difabel sejak kecil, dan menjadi penderita difabel yang dikarenakan kecelakaan pada semasa hidupnya pun berbeda, dimana karyawan penderita difabel di YPCM Yogyakarta sejak usia dini dapat membiasakan diri dengan cepat ketika memasuki lingkungan baru dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Namun karyawan penderita difabel di YPCM Yogyakarta yang mengalami kecelakaan sebagai penyebab mereka menjadi difabel, memiliki berbagai macam emosi dan cenderung lebih sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan pada akhirnya mereka masih memikirkan tentang keterbatasan yang mereka miliki dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Penderita difabel juga perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan menjadi karyawan penderita difabel tidaklah mudah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada kurangnya tingkat kemandirian dalam bekerja bagi karyawan penderita difabel, dikarenakan mereka merasa bahwa keterbatasan yang dimiliki merupakan sebuah penghambat mereka dapat mandiri ditempat kerja, selain itu perasaan kurang percaya diri pun muncul karena keterbatasan masing-masing individu dalam melakukan pekerjaan.

BAB VI

SISTEM PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA DI YPCM

a. Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang baik dapat menentukan seberapa nyaman dan aman para karyawan melakukan sebuah pekerjaan. Rekan kerja, fasilitas, kemudian keamanan di lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mendukung kenyamanan karyawan di tempat kerja. Khususnya bagi karyawan penderita difabel, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan penderita difabel jelas harus disesuaikan dengan tingkat kecacatan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Kemudian tidak lupa bahwa lingkungan kerja harus dikelola secara baik pula, entah itu dari karyawan maupun dari atasan. Masing-masing individu memiliki keterbatasan dan kebutuhannya sendiri untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pada bab ini peneliti akan membahas tentang sistem pengelolaan lingkungan kerja pada Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.

b. Rekan Kerja yang Baik

Lingkungan kerja yang terasa nyaman berasal dari rekan-rekan kerja yang baik dan mau diajak untuk bekerja sama. Kenyamanan menurut pak Mardi yaitu banyak teman-teman yang mudah untuk berkomunikasi dan mau untuk saling membantu.

“kalo menurut saya tu karna ada temen-temen yang mudah diajak bicara tu mbak, jadi kalo misalnya saya ada kesulitan bisa dimintai tolong dan dia *mesti* mau.” (Mardi, 5/02/2018)

Kemudian tidak jauh berbeda dengan pendapat karyawan lain tentang kenyamanan di Yayasan ini, mereka mengatakan bahwa kenyamanan yang utama adalah rekan kerja yang mampu saling menerima kekurangan dan mau membantu satu sama lain agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Menurut Bu Partini rekan kerja yang merupakan sesama penderita difabel termasuk salah satu faktor kenyamanan di tempat kerja, karena senasib mereka dapat saling menerima satu sama lain.

“kalo nyaman lingkungan kerja itu, temennya baik-baik kita bisa kerja sama, gak ada *iren-irenan* jadi enak kita kerja tenang gitu lho..” (Partini, 15/02/2018)

Yayasan ini memiliki hubungan antar karyawan yang sangat baik, dimana mereka dapat dengan mudah saling menerima dan saling membantu jika salah satu rekan kerjanya kesulitan, selain itu karyawan di Yayasan ini mudah untuk berkomunikasi sesama rekan kerja.

c. Fasilitas Pekerjaan yang Memadai

Yayasan ini menyediakan fasilitas gedung yang cukup memadai, seperti koridor ruangan satu ke ruangan lain memiliki pegangan tangan untuk para difabel yang tidak bisa berjalan dan tidak memakai kursi roda. Kemudian di bagian depan, tampak berupa landaian yang dapat digunakan oleh karyawan penderita difabel yang memakai kursi roda. Lalu di bagian kamar mandi terdapat pegangan tangan, dan pintu geser yang memudahkan para karyawan difabel untuk mengakses. Fasilitas pekerjaan berupa peralatan, mesin dan sebagainya

sudah mencukupi dan mendukung pekerjaan yang dilakukan. Menurut Bu Samini lingkungan dan fasilitas di Yayasan ini cukup memadai para karyawan, seperti kamar mandi dan lorong-lorong ruangan yang dibuat agar mudah diakses untuk para karyawan penderita difabel.

“tempatnya akses buat kita-kita semua, kemana-mana enak, terus ke kamar mandi juga akses” (Samini, 5/02/2018)

“iyaa kalo fasilitas kayak tidur, kayak tempat kerja, kamar mandi gitu udah cukup..” (Partini, 15/02/2018)

Para karyawan lain juga merasakan hal yang sama, bahwa fasilitas gedung di Yayasan ini sudah cukup baik, Pak Rusdi pun merasa bahwa fasilitas gedung ini sudah sangat membantu kekurangan dan dapat memenuhi kebutuhan individu, terutama beliau sendiri.

“kaloo suasana ditempat kerja ini nyaman, yang jelas nyaman, nyamannya kita saling berinteraksi, kita gak pernah ada masalah, bercanda ya bercanda, walaupun bercanda berlebihan juga tetep itu dianggep bercanda, terus kalo masalah fasilitas kalo buat saya pribadi cukup gitu, tapi saya gaktau temen-temen yang anggep yang pake kursi roda, yang pake tongkat nyaman gak, maksudnya setiap orang punya butuh fasilitas sendiri-sendiri..” (Rusdi, 15/02/2018)

d. Kewaspadaan dari dalam Diri

Ada pendapat dari salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa walaupun fasilitas gedung sudah mencukupi, fasilitas kesehatan di Yayasan ini kurang memadai apalagi jika terjadi kecelakaan kerja darurat yang mengharuskan karyawan tersebut dibawa ke Rumah Sakit, sehingga pertolongan pertama hanya dilakukan oleh rekan-rekan kerja dengan kemampuan seadanya. Sehingga disebutkan oleh Bu Partini bahwa keamanan di yayasan ini masih

kurang dimana belum ada fasilitas kesehatan yang memadai ketika ada karyawan yang terluka.

“...cuman kan kalo disini belum ada tempat khusus kesehatan, kalo kena *cutter* atau apa langsung ada yang ngerawat kan belum ada ..maksudnya ruang kesehatan disini belum adaa..yaa itu yang kadang bikin kita gak *anu* yaa itu” (Partini, 15/02/2018)

Kurangnya fasilitas kesehatan di Yayasan ini juga berdampak pada rasa tidak aman dari para karyawan, mereka hanya beranggapan bahwa, keamanan di dalam kerja terutama di Yayasan ini hanya berdasarkan kewaspadaan yang tinggi dan kesadaran akan bahaya mesin di tempat kerja, di samping para karyawan memiliki alat keamanan seperti pelindung kepala, sarung tangan maupun masker. Masker yang digunakan pun masih terbilang belum memiliki kualitas yang baik. Menurut pak Tri yang bekerja dibidang pengecatan/*finishing*, keamanan ketika bekerja di Yayasan dirasa masih kurang karena masker yang dipakai masih belum memiliki kualitas yang baik, sehingga ketika dipakai masih dapat mengganggu pernapasan.

“pake pakeee.. 2 masker ini masih nih, ini aja masih tembus, ini saya sampe mondok satu bulan ini” “iyaa pake dua sayaa.. kayak gini dua ini, tapi masih tembus sini kan terus kesini..” (Tri, 15/02/2018)

“arti aman yang penting kita gak kena dari mesin itulah, jadi balik dari pertama itu kan sebelum aku bisa kan aku nyoba dan latihan, itu sambil ngamatin oh mesin ini cara kerjanya kaya gini, terus *eeh* mungkin kelemahan mesin ini kayak gini, pake gergaji mungkin ada beberapa jari lah yang untuk keamanan, biar dia gak kena mesin kan..” (Rusdi, 15/02/2018)

Mereka menyebutkan bahwa benar ada alat yang membantu memaksimalkan keamanan di tempat kerja Yayasan ini seperti penutup kepala, penutup kuping, sarung tangan dan masker, namun tetap saja keamanan yang

paling penting adalah dari kewaspadaan diri sendiri dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan penderita difabel di Yayasan ini yang berisiko kecelakaan lebih tinggi lagi.

e. Pertemuan Rutin dan Kesadaran Diri

Pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta sebenarnya belum dapat dikatakan baik, karena para karyawan masih belum merasa mandiri, dan lingkungan kerja khususnya posisi kerja belum cukup terpenuhi dengan baik. Seperti halnya kebersihan lingkungan, lingkungan kerja di Yayasan ini dikelola oleh para karyawannya di mana kebersihan tempat kerja harus diperhatikan oleh masing-masing individu.

“...kalo pengelolaan sih paling yaa bersih-bersih gitu aja sih yang kadang kita sendiri *sakgeleme dewe* lah hehe” (Rusdi, 15/02/2018)

“karyawan sendiri, tiap pagi mau dipake dicek dulu ...” “..kan kita habis kerja langsung dibersihkan” (Samini, 5/02/2018)

Tingkat kesadaran yang tinggi dari para karyawan sangat diperlukan oleh Yayasan untuk mendukung kelancaran pengelolaan lingkungan kerja, namun tidak semua karyawan mau untuk membersihkan peralatan yang digunakan secara rutin setiap harinya.

“eeeh yang jelas balik ke diri sendiri ajasih, soalnya aku juga orangnya kadang peduli kadang enggak, jadi kadang yaa gitu kalo nyapu ya nyapu kalo engga yaa biarin aja”(Rusdi, 15/02/2018)

Menurut pernyataan Pak Rusdi di atas bahwa dikarenakan atas dasar kesadaran diri dari masing-masing karyawan untuk mengelola lingkungan kerja, akan memunculkan rasa malas untuk membersihkan tempat kerja. Sehingga, hanya mengandalkan rekan kerja yang lain yang mau membersihkan tempat kerja. Hal itu menjadi tidak adil bagi karyawan yang mau membersihkan tempat

kerja. Oleh sebab itu, Yayasan mengadakan pertemuan rutin setiap satu bulan sekali untuk pengarahan kerja, semangat kerja dan sebagainya.

“pengecekan pengontrolannya ada itu mbak, tiap bulan itu ada pertemuan mbak..” “pertemuannya itu ya kumpul sama pak Joko, ya ada pengarahan-pengarahan dari pak Joko” “yaa masalah pekerjaan-pekerjaannya itu mbak, supaya kerjanya disiplin, kerjanya harus giat, itu *nggih..*” (Daliman, 8/02/2018)

Yayasan pada akhirnya hanya mengandalkan semangat dan kesadaran diri dari masing-masing karyawan yang mau ikut mengelola lingkungan kerja.

f. Kesesuaian antara Lingkungan Kerja dan Pekerjaan

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta memiliki lingkungan tempat kerja dan fasilitas kerja yang sudah mencukupi untuk menghasilkan sebuah produk. Namun ada hal yang lebih penting mengenai lingkungan kerja, yaitu kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan tempat kerja. Kesesuaian tersebut bisa berupa rasa nyaman dari karyawan di Yayasan ini. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa lingkungan dan pekerjaan yang dilakukan di Yayasan ini sudah sesuai karena peralatan yang mendukung pekerjaan. Menurut pak Rusdi pekerjaan yang dilakukan dengan lingkungan kerja di Yayasan ini sudah sesuai menurut pak rusdi, sebab melihat tata letak pengerjaan step 1 ke step 2 tidak terlalu jauh dan mengikuti alur, sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja.

“sudah sesuai mbak, karna peralatan mendukung untuk menjalankan pekerjaan kita” (Mardi, 5/02/2018)

“eeh kalo tata letaknya udah sih, karna aku juga mikir-mikir udah liat-liat sini tuh udah tata letak ini yang paling lebih bagus, paling bagus ya ini..” “aku cuman berdasarkan apa yang aku kerjakan gitu yaa, kayak stepnya nih kayu dari

sini gergaji disini terus ini kesini, dan itu dari satu ke step duanya itu gak terlalu jauh ...” (Rusdi, 15/02/2018)

Menurut para karyawan tata letak peralatan dan ruang kerja di Yayasan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, di mana mereka merasa bahwa karena ruang kerja dengan langkah-langkah dari pembuatan produk tidak terlalu jauh, sehingga dapat memudahkan mereka untuk berkomunikasi.

“iya kan ada tempatnya dari amplas kemana kan sendiri, ada tempate sendiri mbak..” “iyaa baguss, itu kan kadang ada rapat sendiri, terus ini tuh tempat kerjanya sendiri-sendiri gitu” (Tri, 15/02/2018)

Pada dasarnya ruangan kerja di Yayasan ini adalah satu ruangan besar, maksudnya adalah dari langkah pertama pembuatan sebuah produk hingga ke langkah terakhir berada di ruangan yang sama, sehingga alur kerja pada Yayasan ini menjadi mudah.

g. Ringkasan Temuan

Setelah melakukan beberapa wawancara mengenai sitem pengelolaan lingkungan pada Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, bahwa faktor-faktor yang ditemukan untuk mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja adalah rekan kerja yang baik, dan fasilitas yang memadai. Di Yayasan ini, karyawan satu dengan karyawan lain memiliki hubungan yang sangat baik, di mana mereka saling menerima kekurangan dan saling membantu ketika rekan kerjanya mengalami kesulitan. Karena sesama penderita difabel, mereka merasa sangat nyaman dalam bekerja, tidak pernah merasa iri karena sama-sama memiliki keterbatasan.

Kemudian fasilitas gedung, pada dasarnya sudah mencukupi antara lain yang sudah disebutkan didalam pembahasan seperti koridor ruangan memiliki pegangan tangan untuk penderita difabel yang memakai tongkat ketika berjalan, kemudian kamar mandi yang dapat diakses dengan pintu geser yang memudahkan para karyawan untuk mengaksesnya, kemudian terdapat kamar tidur untuk istirahat ketika karyawan merasa lelah, dibagian depan gedung terdapat landaian yang berfungsi untuk karyawan yang memakai kursi roda. Namun temuan penelitian ini, disamping semua fasilitas yang memadahi tadi, tidak ada fasilitas kesehatan yang mencukupi untuk membantu para karyawan yang mengalami kecelakaan dan harus segera ditangani sebelum diantarkan ke Rumah Sakit. Fasilitas keamanan yang tersedia di Yayasan ini, hanyalah ruang UKS berisi obat-obatan yang tidak dijaga oleh perawat, sehingga ketika ada keadaan darurat yang menangani untuk pertolongan pertama adalah rekan-rekan kerja dengan sebisanya.

Selain itu, sistem pengelolaan di Yayasan ini pun belum tertata dengan baik. Mengelola tempat kerja dengan cara membersihkan atau pengecekan dilakukan oleh karyawan sendiri setiap akan digunakan atau setelah digunakan, namun belum ada jadwal tertulis mengenai hal tersebut, sehingga diperlukan pembuatan jadwal kebersihan, dan fasilitas kesehatan yang memadahi.

BAB VII

PRODUKTIVITAS KARYAWAN YPCM

a. Pendahuluan

Ketika bekerja, beberapa hal yang perlu diperhatikan selain lingkungan tempat bekerja adalah bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik, dan dapat menghasilkan sebuah produk yang berkualitas pula. Hal ini dinamakan produktivitas, dimana produktivitas merupakan hubungan antara input dan output. Agar produktif, sebuah pekerjaan dibutuhkan sumber daya yang optimal, mulai dari karyawan, lingkungan kerja, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.

Bagi karyawan penderita difabel, tidaklah mudah untuk melakukan banyak pekerjaan seperti karyawan pada umumnya. Mereka memerlukan alat-alat yang dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tempat kerja para karyawan difabel harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar mereka tidak mudah lelah. Walaupun kewajiban perusahaan sama untuk menyediakan kenyamanan dan keamanan bagi semua karyawannya baik itu kelompok karyawan biasa ataupun kelompok karyawan difabel, namun kita ketahui bersama bahwa karyawan penderita difabel cenderung lebih mudah merasa lelah karena memiliki keterbatasan daripada karyawan biasa.

Pada dasarnya Yayasan ini mengutamakan kualitas produk yang dijual. Bahan baku, dan teknologi yang digunakan pun sudah dapat menghasilkan kualitas produk yang sesuai. Karyawan di Yayasan ini juga memiliki keahlian dimasing-masing bidang yang mereka kerjakan, namun terkadang mereka masih

merasa keterbatasan yang mereka miliki menjadi sebuah hambatan melakukan pekerjaan, sehingga mereka masih memerlukan bantuan-bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Walaupun begitu, keterbatasan para karyawan tidak terlalu berdampak buruk bagi pekerjaan yang mereka lakukan, pengelola Yayasan pun sudah mengetahui hal ini karena adanya pertemuan rutin, sehingga antisipasi yang dilakukan adalah selalu memberikan dukungan kepada karyawan-karyawannya dan pemberian pengarahan kerja pada pertemuan rutin tersebut. Pada bab ini akan menjelaskan keterbatasan karyawan penderita difabel menjadi sebuah hambatan dan bagaimana tingkat efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang dilakukan di Yayasan ini.

b. Keterbatasan Menjadi sebuah Hambatan

Sudah diketahui bahwa karyawan di Yayasan ini adalah penderita difabel, sehingga karyawan penderita difabel memerlukan dua kali usaha untuk bekerja, yang pertama adalah usaha untuk melakukan pekerjaan dan yang kedua adalah untuk mengelola keterbatasan yang dimiliki sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa mudah. Beberapa dari mereka merasa bahwa keterbatasan yang dimiliki menjadi sebuah hambatan ketika melakukan pekerjaan. Penjelasan Bu Samirah mengenai hambatan menjadi karyawan di Yayasan ini karena sama-sama memiliki keterbatasan, sehingga pekerjaan yang dirasa berat harus dibantu oleh sesama rekan kerja. Namun secara kekeluargaan di Yayasan ini sudah cukup baik, sehingga pekerjaan yang terasa berat sekalipun dapat dirasa mudah.

“...akur kok mbak, secara kekeluargaan akur semua, yaa tau sendiri aja mana yang repot dibantuin” (Samirah, 8/02/2018)

Selain itu menurut penjelasan Pak Rusdi, hambatan yang dialami karyawan di Yayasan ini adalah karena masing-masing karyawan memiliki keterbatasan, sehingga selama melakukan pekerjaan ada hal-hal kecil yang perlu dibantu sehingga mendukung kelancaran karyawan melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan melalui pak Rusdi dalam wawancaranya.

“...terkadang gini *eee* kayak gergaji gitu ya terkadang mungkin kalo yang normal, kalo yang normal itu bukan difabel, mungkin dia bisa kedua tangan, yang satu buat nahan yang satu buat dorong, tapi kalo saya, dia kalo dorong tanpa ada yang megang, itu mungkin *eee* takutnya dia berbalik malah ngenain saya, terus misalkan yang kayak pake kursi roda dia gak bisa ambil sesuatu yang dibawah kan gitu, sebenarnya simpel-simpel aja mah.. he eh gak sampe yang berat gini butuh bantuan gitu” (Rusdi, 15/02/2018)

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa walaupun bukan hal besar untuk dibantu, pada dasarnya hal-hal kecil yang memerlukan bantuan pun menjadi sebuah hambatan untuk melakukan pekerjaan agar lancar. Kemudian yang menjadikan hambatan Pak Daliman salah satu karyawan yang menderita polio dalam mengerjakan pekerjaan di Yayasan ini adalah posisi kerja, sehingga harus menggunakan bantal ketika duduk dikursi maupun di lantai sehingga tempat kerja pak Daliman menjadi nyaman. Karena pak Daliman memiliki tulang belakang yang lemah, beliau tidak bisa terlalu lama duduk, sehingga setiap 2 jam sekali Pak Daliman harus berdiri untuk meregangkan badan dan kembali lagi bekerja.

“...ada mbak, ada kursinya, pake kursi tapi saya pake bantal juga, tapiii kalo *nggak* gitu nanti luka mbak tulangnya, kalo luka *wuaa* sampe tahun-tahunan *nggak* bisa sembuh mbak” “yaa tempat duduknya itu mbak, kadang-kadang kalo duduk 2 jam nanti setelah itu berdiri mbak, jadi satu hari gak duduk terus” (Daliman, 8/02/2018)

Keterbatasan yang dimiliki para karyawan kadang dirasa menjadi sebuah hambatan masing-masing untuk kelancaran sebuah pekerjaan dan hal itu pun membuat pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan waktu yang lebih lama, dikarenakan untuk meminta bantuan dan menyesuaikan kembali posisi kerja untuk kecacatan yang dimiliki dengan tempat kerja senyaman mungkin.

c. Pekerjaan yang Efektif dan Efisien

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta mengutamakan kualitas barang yang mereka produksi, sehingga produktivitas para karyawan penderita difabel di Yayasan ini menjadi penting. Produktivitas tidak jauh kaitannya dengan bagaimana para karyawan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, dan bagaimana para karyawan dapat mengerjakan produk-produk dengan tepat sesuai yang diharapkan oleh customer. Walaupun yayasan ini tidak cukup banyak memiliki karyawan yang bekerja, namun dapat dikatakan bahwa Yayasan ini dapat menggunakan waktu dengan baik disamping keterbatasan dan fasilitas yang belum cukup memadai seperti fasilitas kesehatan.

Menurut Bu Samirah karena bekerja di Yayasan ini memiliki banyak rekan kerja yang mau untuk saling membantu, dan fasilitas kemudian tempatnya mendukung sehingga pekerjaan terasa ringan dan mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

“yaa tepat.. tepat waktu bareng-bareng, bareng-bareng rame-rame kan bisa sesuai sama teman-teman...” (Samirah, 8/02/2018)

Menurut Pak Rusdi dikarenakan posisi kerja atau tata letak ruang yang sesuai alur dan tidak terlalu jauh dari langkah pertama ke langkah yang lainnya sehingga mempermudah pekerjaan untuk dilakukan.

“aku cuman berdasarkan apa yang aku kerjakan gitu yaa, kayak stepnya nih kayu dari sini gergaji disini terus ini kesini, dan itu dari satu ke step duanya itu gak terlalu jauh ...” (Rusdi, 15/02/2018)

berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa walaupun yayasan ini masih memiliki fasilitas yang tidak lengkap, namun tata letak tempat kerja masing-masing bidang untuk memproduksi sebuah barang sudah sesuai alurnya, sehingga membuat mudah dan cepat pekerjaan yang dilakukan.

d. Ringkasan Temuan

Kesesuaian pekerjaan dengan posisi kerja sangat didukung oleh karakteristik peralatan di tempat kerja. Karakteristik peralatan di yayasan ini berupa mesin pemotong di bidang produksi, kemudian amplas dibidang pengamplasan dan mesin semprot dibidang finishing. Khususnya bidang produksi, di mana lebih banyak mesin besar dan keterbatasan yang dimiliki dapat menimbulkan dampak bagi proses kerja karyawan, seperti ketika para karyawan dituntut untuk bisa mengelola keterbatasan yang dimiliki dan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Yayasan dengan sebaik mungkin.

Mobilisasi karyawan dalam bekerja harus dapat memanfaatkan dengan maksimal fasilitas yang disediakan, seperti pergerakan ketika melakukan pekerjaan, dikarenakan karyawan di Yayasan ini mayoritas memakai kursi roda dan tongkat, sehingga mereka harus menyesuaikan posisi duduk dan berdiri ketika proses kerja, ketika duduk biasanya mereka menggunakan kursi yang

disediakan oleh Yayasan dan ketika berdiri mereka menggunakan tongkat yang mereka biasa pakai. Berbeda dengan karyawan yang salah satu tangannya tidak bisa berfungsi dengan baik, karyawan yang bekerja dibidang produksi ini terkadang meminta bantuan kepada rekan kerjanya untuk memegang kayu yang akan dipotong, namun terkadang beliau memiliki alternatif lain dengan cara menahan kayu tersebut menggunakan kakinya sehingga pekerjaan dapat dikerjakan.

Walaupun begitu, mereka tetap dapat memaksimalkan fasilitas Yayasan dengan baik, sehingga dari hasil wawancara oleh peneliti kepada beberapa karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta mengenai bagaimana produktivitas karyawan dan bisa dilihat sebagai berikut :

1. Walaupun faktor keterbatasan dan fasilitas kesehatan yang kurang memadai, Yayasan ini tetap mengutamakan kualitas produk yang dibuat, sehingga karyawan pun dituntut untuk dapat produktif didalam bekerja.
2. Selain hal itu, faktor lainnya yang mendukung produktivitas karyawan disini adalah rekan kerja yang mampu berkomunikasi dengan baik dan mau menerima kekurangan dan keterbatasan masing-masing individu sehingga selalu dengan senang hati membantu agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.
3. Hasil temuan pada penelitian ini mengenai keterkambatan deadline yaitu terlambat deadline satu atau dua hari dikarenakan pesanan yang menumpuk sehingga mengharuskan para karyawan bekerja lembur.

BAB VIII

DISKUSI HASIL

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka ditemukan beberapa temuan yang dapat didiskusikan lebih lanjut yaitu :

b. Menjadi Karyawan Difabel

Tentu masing-masing individu tidak ingin aktivitas dan kegiatannya untuk melakukan sesuatu terbatas, namun beberapa orang di dunia ini memiliki jalan masing-masing untuk menjalani kehidupan. Seperti para korban gempa bumi, korban kecelakaan kendaraan, ataupun korban kecelakaan yang lain, sehingga menyebabkan mereka harus mengalami luka pada bagian-bagian tubuh yang kemudian menjadikan mereka sebagai kelompok penderita difabel. Penderita difabel pun memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan kelompok masyarakat pada umumnya, di mana mereka memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Menjadi karyawan penderita difabel tidaklah mudah.

Namun terkadang orang dengan penderita difabel atau penyandang cacat sering dibedakan karena cenderung dianggap lebih lemah oleh orang-orang normal pada umumnya. Hal ini ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2017). Memang jika diperhatikan, penderita difabel lebih susah mendapatkan pekerjaan daripada masyarakat normal pada umumnya. Mereka kurang diprioritaskan untuk menjadi pegawai atau karyawan disuatu perusahaan dengan alasan keterbatasan yang dimiliki menjadi sebuah hambatan. Namun di Yayasan

Penyandang Cacat Mandiri ini, para penderita difabel dijadikan karyawan untuk mendukung kesejahteraan mereka dan mampu menghilangkan pandangan orang mengenai penderita difabel yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan bebas. Proses menjadi karyawan difabel juga tidaklah mudah, mereka harus mengikuti pelatihan dan magang sebelum menjadi karyawan tetap di Yayasan ini. Namun semangat bekerja dari masing-masing individu penderita difabel disini cukup besar, sehingga pekerjaan-pekerjaan tidak dirasa susah.

c. Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja untuk Produktivitas Karyawan Penderita Difabel di YPCM

Bagi karyawan penderita difabel, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan penderita difabel jelas harus disesuaikan dengan tingkat kecacatan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Lingkungan kerja atau ergonomi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih produktif. Di dalam penelitian yang ditulis oleh Rahayu, dkk (2015) yang berjudul "*Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*" mengatakan bahwa ergonomi merupakan salah satu faktor pendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Ergonomi memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan dan mengoptimalkan kesejahteraan pekerja.

Temuan di Yayasan ini mengenai lingkungan kerja adalah faktor yang mendukung karyawan untuk merasa lebih nyaman, yaitu rekan kerja yang baik, pertemuan rutin dengan pengelola yayasan untuk diberikan semangat dan motivasi,

dan fasilitas kerja yang mencukupi. Didalam dunia kerja kelompok difabel memerlukan aksesibilitas yang mudah untuk mendukung kenyamanan dalam kerjanya. Hal ini ditegaskan oleh Dimas Kharisma Yunizar (2015) dalam studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskesmas Depok I Sleman)*". Untuk menjalankan kehidupan dan melakukan aktivitas sehari-hari saja, kelompok penderita difabel membutuhkan aksesibilitas yang mudah, apalagi jika seorang penderita difabel menjadi karyawan dan pekerjaan yang dilakukan mengharuskannya untuk melakukan aktivitas lebih. Faktor fisik lingkungan kerja/tempat kerja dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja tenaga kerja, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan ini ditegaskan oleh Retno Widiastuti (2011) pada studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*". Temuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah produktivitas dari karyawan yang tetap tinggi walaupun sebenarnya pihak Yayasan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan yang maksimal bagi para karyawannya. Dapat dilihat dari produk-produk yang dihasilkan, dimana menunjukkan bahwa karyawan disini sangat dituntut untuk dapat produktif dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Di samping itu, Yayasan inipun belum sepenuhnya menerapkan pengelolaan sistem ergonomi yang baik, di mana temuan penelitian menunjukkan bahwa belum ada fasilitas kesehatan yang mencukupi karyawan dan pengelolaan lingkungan kerja masih bergantung dari kesadaran diri masing-masing karyawan. Penelitian

semacam ini belum banyak ditemukan, terlebih lagi di Indonesia mayoritas kelompok penderita difabel yang sampai saat ini masih belum diprioritaskan untuk menjadi karyawan, sehingga walaupun ada perusahaan yang mempekerjakan seorang penderita difabel, pengelolaan lingkungan kerja dan aksesibilitas masih dirasa kurang, dan pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman masih terbatas untuk kelompok karyawan normal.

Masalah ergonomi menjadi lebih penting untuk diteliti dan diperhatikan bagi karyawan penderita difabel, apalagi di negara-negara maju seperti di Amerika sudah ada peraturan perundang-undangan mengenai hak kerja difabel, di Indonesia pun sebenarnya sudah ada undang-undang yang mengatur hal itu, namun penerapannya masih kurang dan akibatnya kelompok penderita difabel masih merasa belum diperhatikan, sehingga penelitian mengenai sistem ergonomi yang baik bagi karyawan difabel dapat memberikan kontribusi berupa referensi yang kemudian hari dapat dibaca oleh pemerintah untuk mempertimbangkan kembali pemberian bantuan untuk Yayasan-Yayasan difabel di Indonesia khususnya Yogyakarta demi melancarkan kegiatan bekerja untuk Yayasan maupun untuk karyawan tersebut.

BAB IX

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada dasarnya Yayasan ini bukanlah perusahaan profit yang mengutamakan keuntungan dari produk penjualan, namun pada awalnya Yayasan ini dibentuk karena perkumpulan penderita difabel yang ingin mandiri dan membentuk Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, yang kemudian dikembangkan melalui bantuan dari negara Jepang setelah bencana gempa bumi yang terjadi di Yogyakarta pada tanggal 26 Mei 2006. Yayasan ini mulai didirikan pada tahun 2007 kemudian selesai dan diresmikan pada tahun 2008. Awal mula Yayasan ini dibentuk adalah dengan tujuan mengelola penderita difabel yang khususnya pada saat itu adalah korban gempa bumi, dan menyejahterakan para penderita difabel tersebut dengan bekerja membuat sebuah produk serta menjalani pelatihan dan magang sebelum menjadi karyawan tetap.

Tujuan-tujuan lain pada yayasan terlihat dari kegiatan proses kerja para karyawan, dimana Yayasan juga memiliki tujuan untuk mengurangi tingkat ketidakpercayaan diri terhadap keterbatasan yang dimiliki, sehingga bekerja menjadi salah satu solusi dan alternatif bagi mereka untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja yang mereka miliki. Yayasan ini memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk mereka gunakan ketika bekerja maupun berada di Yayasan, seperti fasilitas kamar mandi, fasilitas peralatan kerja. Namun fasilitas kesehatan di Yayasan ini belum sepenuhnya dapat dirasakan

oleh karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja, sehingga mereka hanya mengandalkan rekan kerja untuk memberikan pertolongan pertama ketika terdapat kecelakaan kerja darurat. Yayasan ini hanya memiliki ruangan kesehatan yang terdapat obat-obatan didalamnya tanpa adanya perawat atau orang yang ahli dalam hal pengobatan.

Walaupun pada hasil wawancara dan produk yang dihasilkan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas para karyawan sudah baik, namun Yayasan ini belum 100% memberikan kenyamanan dan belum memiliki sistem ergonomi yang baik. Terlihat dari observasi yang dilakukan penulis tentang tingkat kenyamanan dan sistem pengelolaan ergonomi dimana kedua hal tersebut belum dapat dirasakan dengan baik di Yayasan ini, terutama posisi kerja tiap-tiap individu ketika bekerja, karena sudah kita ketahui bahwa penyandang cacat di yayasan ini memiliki kebutuhan masing-masing yang sesuai dengan tingkat kecacatan yang dimiliki. Sistem pengelolaan di Yayasan ini belum tertata dengan baik, dikarenakan pengelolaan tempat kerja dan peralatan kerja masih mengandalkan kesadaran diri para karyawan.

b. Saran

Saran yang diberikan oleh penulis pada Yayasan ini dan peneliti selanjutnya adalah :

1. Yayasan sebaiknya membuat pengelolaan lingkungan kerja yang lebih tertata misalnya dengan cara membuat aturan tertulis atau membuat jadwal kebersihan untuk para karyawan.

2. Yayasan menambahkan fasilitas kesehatan untuk kecelakaan kerja darurat yang terjadi di Yayasan, seperti merekrut perawat atau mempekerjakan orang yang ahli dalam pengobatan pertolongan pertama.
3. Yayasan menambahkan fasilitas kerja untuk kenyamanan posisi kerja untuk kebutuhan dari keterbatasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dengan tingkat kecacatan yang berbeda.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kenyamanan ditempat kerja berdasarkan posisi kerja dan kebutuhan masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Angela, Bara Monila. (2015), *Employment Of Persons With Disabilities, science direct*, vol 191, Hal 979-983.
- Bohlander, Goerge. (2010). *Human Resources Management*. USA: PreMedia Global.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London: SAGE Publications Ltd.
- Damayanti, Anisa. (2016), *Perancangan Sarana Kegiatan Eliminasi untuk Penyandang Difabel Kaki dengan Studi Kasus pada Kamar Mandi Rumah Tinggal*, e-Proceeding of Art & Design, Vol.3, Hal 100-106.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Rahayu, Penerj.) Jakarta: Indeks.
- Gomez Meia, Luis R. (2001). *Managing Human Resource*. New Jersey : Prentice Hall.
- Gruber, Jonathan, and Kubik, Jeffrey (1994), *Disability Insurance Rejection Rates and The Labor Supply of Older Worker, NBER working paper*, vol 4941.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFÉ.
- Iftita, Nitibian Rahayu, Pratiwi, Sri Gunani, dan Siswanto, Nurhadi (2015). *Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*, ISBN, Vol 51. Hal 1-7.
- Mangunsong, Frieda. (1998). *Psikologi dan Pendidikan Anak Luar Biasa*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Saran Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) UI.
- Mathis, Robert L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.

- Noe, Raymond A. (2008). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*. Jakarta : Salemba Empat.
- Purwanti, SD. (2017), *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion*, *Journal of disability studies*, Vol 4, Hal 1-24.
- Santoso, Gempur. (2004). *Ergonomi Manusia, Peralatan, dan Lingkungan*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sastrowinanto, Suyatno. (1985). *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*. Jakarta: PT Pertja.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas (apa dan bagaimana)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sundstrup, Emil, Jakobsen, Markus, Christoffer H Andersen, Kenneth Jay, Roger Persson, Per Aagaard and Lars L Andersen (2013), *Participatory ergonomic intervention versus strength training on chronic pain and work disability in slaughterhouse workers: study protocol for a single-blind, randomized controlled trial*, *BMC Musculoskeletal Disorders*, Hal 1-9.
- Susanne (2000), *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*, *Extension Division*, Hal 1-60.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, dkk. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA Press.
- Widiastuti, Retno. (2011). *Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*, *Jurnal Teknologi*, Vol 4, Hal 136-145.
- Yunizar, D. K. (2015), *Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskemas Depok I Sleman)*, *Jurnal Arsitektur KOMPOSISI*, Vol 11. Hal 21-32.

Undang undang :

Undang Undang No 4 tahun 1997 pada pasal 13

UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III tentang Hak
Difabel

UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Pasal 1 ayat 4 tentang Penyandang
Cacat

Internet :

<http://careernews.id/youknow/view/2870-Wah-di-Luar-Negeri-Ada-18764-Lowongan-Kerja-untuk-Difabel-Apa-Saja>

<http://www2.agendaasia.org/index.php/id/artikel/features/193-annie-juwairiyah-tindakan-tindakan-afirmatif-bagi-penyandang-disabilitas>

LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

a. Kehidupan Sosial Karyawan Penderita Difabel

1. Sejak kapan anda menjadi penderita difabel ?
2. Adakah perbedaan kehidupan yang sekarang dengan kehidupan yang sebelumnya ?
3. Apa pekerjaan orang tua anda ?
4. Bagaimana dengan keluarga anda dirumah ?
5. Bagaimana latar belakang pendidikan anda sebelum menjadi penderita difabel hingga sekarang ?
6. Apakah ada pekerjaan yang anda lakukan sebelum menjadi karyawan di Yayasan ini ? jika ada, pekerjaan seperti apa ?

b. Menjadi Karyawan Penderita Difabel

1. Bagaimana proses ketika anda mulai menjadi karyawan di Yayasan ini ?
2. Berapa penghasilan anda ketika menjadi karyawan di Yayasan ini?
3. Bagaimana tingkat kemandirian yang anda rasakan ketika menjadi karyawan di Yayasan ini ?
4. Apa yang ingin anda capai ketika menjadi karyawan di Yayasan ini?
5. Apa hambatan dan permasalahan menjadi karyawan di Yayasan ini?
6. Apa manfaat yang anda rasakan menjadi karyawan penderita difabel di Yayasan ini ?

c. Kenyamanan dan Keamanan dalam Bekerja

1. Menurut anda, apa arti kenyamanan didalam bekerja?
2. Sudahkan anda merasa nyaman bekerja di Yayasan ini?

3. Menurut anda, apa arti keamanan didalam bekerja?
4. Sudahkah anda merasa aman bekerja di Yayasan ini ?
5. Menurut anda lingkungan kerja di Yayasan ini seperti apa?
6. Menurut anda, apakah penting kenyamanan dan kewanamanan diterapkan didalam sebuah lingkungan kerja ?
7. Menurut anda, bagaimana sistem pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini?
8. Adakah perbaikan atau evaluasi tata letak dan peralatan penunjang pekerjaan di Yayasan ini ? jika ada, bagaimana proses evaluasinya ?
9. Adakah hambatan dan permasalahan dalam pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini ?
10. Apa kelebihan bekerja di Yayasan ini ?
11. Apa kelemahan bekerja di Yayasan ini?

d. Produktivitas dan Lingkungan dalam Bekerja

1. Apa saja pekerjaan yang anda lakukan di Yayasan ini ?
2. Apakah pekerjaan yang anda lakukan berat ?
3. Apakah menurut anda kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan lingkungan kerja itu penting ?
4. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan lingkungan tempat anda bekerja ?
5. Apakah ada masalah yang anda alami ketika mengerjakan pekerjaan dengan lingkungan kerja di Yayasan ini ?

6. Apakah anda merasa pekerjaan yang dilakukan dengan lingkungan kerja seperti di Yayasan ini dapat dilakukan dengan cepat dan tepat pada waktunya ?
7. Apa yang anda harapkan ketika menjadi karyawan penderita difabel?
Harapan kepada pemerintah, rekan kerja, dan keluarga?

TRANSKRIP WAWANCARA

NARASUMBER 1

Nama : **Mardi**
Umur : **50 th**
Alamat : **Jogohan, Canden, Jetis, Bantul**
Pekerjaan : **Produksi**

- Penulis : “kalo boleh tau, sudah sejak kapan bapak menjadi difabel ?”
Narasumber : “sejak 2006 mbak”
Penulis : “*ooh*, 2006 ya pak, berarti pas ada gempa itu ya pak ?”
Narasumber : “iya mbak pas gempa itu”
Penulis : “*ooh*, yaya. Yayasan ini juga didirikan setelah gempa itu ya pak?”
Narasumber : “iya mbak *bener*”
Penulis : “kronologisnya waktu gempa seperti apa pak?”
Narasumber : “waktu itu kan, *yaa* maklum saya masih agak ketiduran karna masih pagi *to* mbak, saya juga sama istri baru bangun sudah gempa itu mbak, terus saya kena reruntuhan”
Penulis : “berarti bapak belum sempat keluar rumah ya?”
Narasumber : “iya mbak, belum sempat. Saya, istri, anak, sama mertua.”
Penulis : “itu langsung dievakuasi atau harus nunggu pak, kan lumayan lama ya pak gempanya.”
Narasumber : “saya yang termasuk nunggu mbak, karna saya pikir saya mau minta tolong siapa, *gak* ada orang, semua pasti pada kejemak atau gimana *to*. Tiba-tiba ada adik saya lewat, terus saya panggil langsung dia datang, terus cari bala bantuan.”
Penulis : “berarti yang sejak itu bapak sempat dirawat di Rumah Sakit dulu ya ?”
Narasumber : “iya mbak”
Penulis : “berapa lama pak dirawat di Rumah Sakit”
Narasumber : “saya di Rumah Sakit 28 hari, 2 minggu saya baru bisa operasi.”

- Penulis : “itu 2 minggu karna nunggu atau gimana pak ?”
- Narasumber : “iya nunggu, nunggu jadwal atau emang itu rumah sakitnya penuh mbak.”
- Penulis : “dirawat dimana pak kemaren?”
- Narasumber : “di Sardjito mbak”
- Penulis : “oh di Sardjito. 28 hari itu langsung pulang kerumah pak?”
- Narasumber : “iya mbak, langsung pulang kerumah. Saya 2 minggu dirumah, terus ada LSM yang *nangani* saya, saya ikut LSM nya.”
- Penulis : “oh gitu. Terus pak, ada *nggak* sih perbedaan kehidupan sebelum menjadi penderita difabel dan setelah menjadi penderita difabel?”
- Narasumber : “*yaa* ada mbak, kalo dulu sebelum difabel tu saya apa-apa bisa dan sekarang jadi terbatas mbak dari pada yang kemaren.”
- Penulis : “tapi yang membuat bapak semangat kembali menjalani hidup itu apa pak ?”
- Narasumber : “ya karna ada dorongan-dorongan dari istri terutama, dan orang lain jadi saya semangat lagi, dan memang kerja tu kewajiban mbak, itu wajibnya orang hidup tu kerja.”
- Penulis : “kalo boleh tau, itu istri dan anak waktu dulu gempa itu juga luka-luka apa gimana pak ?”
- Narasumber : “kalo istri cuman tangannya aja kena reruntuhan terus berdarah, terus untuk anak kebetulan pas hari itu diminta lagi sama Allah, terus kalo untuk mertua itu cuman luka-luka dikepala.”
- Penulis : “berarti, emang bapak setelah kejadian gempa itu banyak dorongan untuk kerja lagi ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak”
- Penulis : “terus bapak langsung kerja disini atau gimana pak ?”
- Narasumber : “gak mbak, saya kan dulunya ada LSM Karina, pertama saya disitu diterapi mbak, seminggu tu satu kali setiap hari Kamis kalo dulu itu, setelah itu beberapa bulan kemudian saya dibuatkan motor vespa, setelah itu ada program ikut pelatihan kerja, *lha* saya ikut pelatihan kerja selama tiga bulan, lalu setelah itu magang kerja tiga bulan, kebetulan saya magang kerja juga disini.”
- Penulis : “berarti *pas habis* pelatihan kerja, magang kerja langsung disini ya pak?”

Narasumber : “iya mbak”

Penulis : “terus pak, kalo boleh tau pendidikan bapak sampai jenjang apa ya pak ?”

Narasumber : “sampai s2 mbak, SMP *hehehe*”

Penulis : “*ooh* SMP, tapi setelah itu bapak langsung kerja ya ?”

Narasumber : “iya mbak, nikah langsung kerja”

Penulis : “kalo boleh tau, ini bapak masih ada orang tua atau engga pak dirumah?”

Narasumber : “kalo orang tua saya udah *nggak* ada semua, tapi kalo mertua masih ada satu”

Penulis : “mertua di rumah pak ?”

Narasumber : “iya mbak, sekarang udah sakit-sakitan.”

Penulis : “kalo keluarga bapak dirumah, istri juga kerja atau gimana pak?”

Narasumber : “kalo istri dirumah”

Penulis : “ohh, berarti ini cuman bapak aja yang kerja ya ?”

Narasumber : “iya mbak, kalo dulu istri juga kerja, tapi berhubung mertua sakit kan nunggu orang tuanya *to.*”

Penulis : “*ooh* yaya, kalo sebelum gempa, bapak pernah kerja apa pak ?”

Narasumber : “serabutan mbak, mana yang menghasilkan uang saya kerjakan”

Penulis : “*ooh* berarti apa yang bisa dikerjakan ya dikerjakan ?”

Narasumber : “iya mbak”

Penulis : “berarti setelah gempa kemaren magang, terus kerja disini tu udah langsung menjadi karyawan tetap disini *nggih* pak ?”

Narasumber : “iya alhamdulillah langsung mbak”

Penulis : “terus yang menjadikan bapak karyawan disini tu awalnya pelatihan yang dulu itu, terus habis itu langsung magang ya pak?”

Narasumber : “iya mbak pelatihan terus magang”

Penulis : “ada proses lainnya gak pak? Kayak informasi yayasan ini menerima karyawan atau apa gitu pak ?”

Narasumber : “tidak mbak”

Penulis : “berarti prosesnya cuman yang dari pelatihan lalu magang itu ya pak yang dikelola oleh LSM nya itu ya pak?”

Narasumber : “iya pokoknya langsung magang gitu aja mbak”

Penulis : “magang kerja berapa lama pak disini?”

Narasumber : “magangnya terhitung tiga bulan mbak, langsung kerja habis itu”

Penulis : “ooh gitu, bapak selama kerja disini pernah ngalamin masalah atau hambatan gak pak ?”

Narasumber : “kebetulan *nggak* ada mbak, *nggak* ada hambatan.”

Penulis : “pekerjaannya sendiri gimana pak ?”

Narasumber : “gak ada hambatan juga mbak”

Penulis : “terus untuk pertama kali bapak *ngerjain* pekerjaan disini ada kesusahan gak pak, misalkan bapak dulu gak pernah *ngerjain* kayu, terus disini kan pekerjaannya kebanyakan *ngolah* kayu, itu gimana penyesuaiannya pak ?”

Narasumber : “kalo masalah yang pegang kayu, saya sudah sering pegang kayu mbak. Berhubung keterbatasan fisik agak menyesuaikan lagi aja mbak”

Penulis : “ohh gitu, *lha* menyesuaikan gimana pak ?”

Narasumber : “menyesuaikan masalah *megang* alat-alat mesin, apalagi yang dipegang tu mesin semua *to* mbak, terus saya harus menyesuaikan mesinnya juga”

Penulis : “terus itu ada latihannya dulu atau gimana pak ?”

Narasumber : “kan sebelum magang saya pelatihan dulu *to* mbak, nah itu saya melajarin gambar-gambar mesinnya terus baru praktek di mesinnya langsung.”

Penulis : “ooh gitu ya pak, terus kalo boleh tau bapak disini penghasilannya tetap atau gimana pak ?”

Narasumber : “yaa kalo dikatakan tetap juga bisa kalo dikatakan engga juga bisa”

Penulis : “penghasilannya berapa pak sebulannya ?”

Narasumber : “ya gimana ya mbak hehe”

Penulis : “apa tergantung dari pemesanan pak, semisal pemesanan banyak yaa penghasilan bisa banyak atau gimana pak ?”

Narasumber : “yaa sebulan limaratus ribu mbak”

Penulis : “ooh gitu pak, itu limaratus ribu tu rata-rata atau bisa kurang bisa lebih ?”

Narasumber : “iya mbak, bisa kurang tapi kadang kalo ada lemburan bisa lebih mbak”

Penulis : “terus pak, tadi bapak kan udah menyampaikan kalo disini juga harus menyesuaikan pekerjaannya lagi karna ada keterbatasan, terus apa yang membuat bapak mandiri didalam bekerja tu gimana pak ?”

- Narasumber : “kalo saya *sih* cuman karena semangat dan dorongan istri itu tadi, saya bisa jadi mandiri gitu mbak”
- Penulis : “ooh gitu pak. Terus pak, disini tu alat-alat bantunya emang punya individu ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak. Apalagi disini termasuk fasilitasnya yang saya tu bisa memakai lah, jadi saya lebih bisa menyesuaikan”
- Penulis : “*hmm* yaya, penyesuaiannya jadi lebih gampang ya pak, kemudian pak *eee* yang bapak harapkan jadi karyawan disini buat pemerintah apa pak ?”
- Narasumber : “yaa harapan saya cuman supaya Yayasan ini tidak tutup.”
- Penulis : “itu yang paling penting ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak”
- Penulis : “terus kalo harapan buat rekan kerja disini pak ?”
- Narasumber : “ya mudah-mudahan aja lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan itu, ya tidak lebih itu mbak.”
- Penulis : “terus kalo buat keluarga apa pak ?”
- Narasumber : “ya itu tadi mbak, yang penting terus mendukung, karna saya juga butuh penyesuaian *nggak* kayak orang-orang normal.”
- Penulis : “*eee* terus ada *nggak* manfaat yang bapak rasakan ketika jadi karyawan di Yayasan ini pak ?”
- Narasumber : “yaa buat saya kerja disini bisa ngebantu keluarga, yaa lumayan dikit-dikit ada penghasilan.”
- Penulis : “kalo menurut bapak kenyamanan didalam bekerja tu gimana pak ?”
- Narasumber : “kalo menurut saya tu karna ada temen-temen yang mudah diajak bicara tu mbak, jadi kalo misalnya saya ada kesulitan bisa dimintai tolong dan dia *mesti* mau.”
- Penulis : “berarti kenyamanan lebih banyak dari orang-orang disekitar bapak ya pak.. terus pak kalo untuk peralatan yang digunakan untuk bekerja gimana pak?”
- Narasumber : “kalo untuk peralatan *sih* disini sudah akses semua, untuk saya juga.”
- Penulis : “berarti apakah bapak disini sudah merasa nyaman ?”
- Narasumber : “iya mbak sudah..”
- Penulis : “kalo untuk keamanan menurut bapak seberapa penting *sih* keamanan dalam

- bekerja dan lingkungan tempat bekerja?”
- Narasumber : “kalo masalah keamanan yaa penting sekali mbak, karna itu menyangkut masalah diri kita sendiri. Kalo bekerja dengan tergesa-gesa terus kena alat atau mesin itu kan risiko mbak.”
- Penulis : “kalo menurut bapak, selama bapak bekerja disini, bapak sudah merasa nyaman belum?”
- Narasumber : “insyaAllah sudah mbak..”
- Penulis : “kalo selama bapak kerja disini, pernah ada kejadian kayak terluka atau gimana gitu *nggak* pak ?”
- Narasumber : “kebetulan kalo saya sih *nggak* minta, jadi saya belum pernah *ngalamannya*, tapi semoga aja enggak ya mbak, tapi kalo orang lain ada yang pernah kena mesin”
- Penulis : “berarti itu karna kurangnya hati-hati dari diri sendiri ya pak”
- Narasumber : “iya mungkin mbak, mungkin kurang hati-hati atau lalai dalam kerjanya terus akhirnya kena mesin itu mbak”
- Penulis : “ooh yaya., berarti juga karna kurang fokus ya pak..”
- Narasumber : “iya mbak, tapi kalo untuk saya sendiri saya gak minta ya mbak”
- Penulis : “terus menurut bapak kenyamanan dan keamanan di tempat kerja penting ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak penting sekali..”
- Penulis : “*nah* terus pak, Yayasan ini kan dibangun dari 2007 *nggih* pak, nah itu sejak 2007 sampai sekarang tu ada *nggak* perbaikan atau evaluasi buat peralatan atau tata letak peralatan yang digunakan di tempat kerja sendiri ?”
- Narasumber : “kalo yang saya lihat tu belum ada, jadi tata letaknya masih sama seperti semula mbak”
- Penulis : “terus kalo untuk peralatannya gimana pak?”
- Narasumber : “ya masih sama seperti semula mbak dari 2007”
- Penulis : “ooh itu karna peralatannya masih bagus atau gimana pak ?”
- Narasumber : “memang masih bagus, dan kalopun ada yang rusak sedikit bisa langsung di perbaiki.”
- Penulis : “berarti maksudnya belum ada yang ganti total ya pak ?”

- Narasumber : “iya mbak belum ada”
- Penulis : “tapi ada pemeriksaan rutin gitu *nggak* pak buat alat-alatnya ?”
- Narasumber : “ooh iya ada mbak”
- Penulis : “biasanya pemeriksaannya itu berapak kali pak? Dalam sebulan atau dalam setahun ?”
- Narasumber : “ooh kalo itu cuman *nganu* mbak, cuman dibersihkan aja. Biar mesin-mesinnya tidak mudah macet mbak”
- Penulis : “itu setiap hari atau gimana pak ?”
- Narasumber : “*nggak* mbak, palingan tiga bulan sekali gitu”
- Penulis : “oh itu berarti kalo tiga bulan sekali tu kayak pembersihan besar-besaran gitu pak atau kayak kerja bakti gitu pak ?”
- Narasumber : “tinggal pemakaiannya mbak, kalo pemakaian mesinnya terus-terusan biasanya tiga bulan, kalo engga ya lebih dari itu, kan gini mbak, semisal *ngganti* pisau, disamping bongkar pisaunya itu sekalian dibersihkan”
- Penulis : “ooh berarti sekalian ngecek sekalian bersihin ya pak, terus bapak kan jadi karyawan disini juga ikut andil dalam *apaya*, dalam menciptakan kenyamanan dilingkungan ini, terus bapak ada ngerasa kesusahan atau masalah atau hambatan gitu selama menjaga lingkungan disini gak pak ?”
- Narasumber : “kalo itu kelihatannya belum ada mbak, dan saya *nggak* minta ya mbak”
- Penulis : “berarti bapak disini udah ngerasa nyaman dan tentram ya pak kerja disini ?”
- Narasumber : “iya mbak..”
- Penulis : “sama orang-orangnya pun juga pak?”
- Narasumber : “iya mbak, mudah diajak bicara juga”
- Penulis : “sebenarnya komunikasi tu yang penting ya pak antara karyawan hehe”
- Narasumber : “iya betul mbak”
- Penulis : “tapi pernah *nggak* bapak ngerasa kalo misalnya kerja atau *apaya* didalam kondisi yang lagi *nggak* fit gitu, itu nanti mempengaruhi gak pak dalam bekerja?”
- Narasumber : “ya kalo memang ada badan yang kurang fit yaa saya lebih baik *nggak* masuk mbak”
- Penulis : “berarti bapak kalo lagi *nggak* fit lebih memilih untuk tidak masuk kerja ya

- pak”
- Narasumber : “iya mbak, karna risiko jug akan apalagi sama mesin-mesin, tar malah kalo ada hal yang kita inginkan kan repot, dari pada saya kena seperti itu kan lebih baik saya *nggak* masuk sekalian mbak.”
- Penulis : “iya sih pak bener, terus kalo boleh tau selama bapak kerja disini, Yayasan ini tu kelebihannya apa ya pak ?”
- Narasumber : “kalo kelebihan Yayasan sih, apa apa yang diberikan Yayasan tu pasti ada gitu *lho* mbak, fasilitasnya juga semua udah ada”
- Penulis : “fasilitas yang dibutuhkan buat karyawan disini udah ada semua ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak udah akses semua disini”
- Penulis : “terus, ada *nggak* kasus, kayak semisal kalo ada karyawan butuh sesuatu yang terdesak terus *nggak* ada alat bantunya gitu pernah ada *nggak* pak ?”
- Narasumber : “belum ada mbak”
- Penulis : “terus *eee* menurut bapak, Yayasan ini punya kelemahan *nggak* pak?”
- Narasumber : “kalo menurut saya semua udah nyaman *lah* mbak hehe, karna orang-orangnya semua juga gampang diajak bicara, gak ada kekurangannya sih mbak kalo saya”
- Penulis : “buat bapak berarti Yayasan ini sudah cukup untuk menjadi tempat *apa namanya*, istilahnya rumah kedua bagi bapak ya pak”
- Narasumber : “iya mbak”
- Penulis : “bapak kan di bagian produksi ya pak, bapak kerjanya ngapain ya pak ? yang biasanya bapak lakukan setiap hari tu apa pak?”
- Narasumber : “yaa membuat apa yang dibutuhkan atau yang dipesan mbak, kalo sekarang lagi ngerjain *sound* yang dari bambu itu mbak”
- Penulis : “sound apa pak?”
- Narasumber : “*sound* yang buat hape itu *lho* mbak”
- Penulis : “ooh yaya, *speaker* gitu *nggih* pak?”
- Narasumber : “nah iya itu mbak”
- Penulis : “oh itu juga bisa dibuat dari kayu ya pak?”
- Narasumber : “kalo itu dari *mpring* mbak, dari bambu”
- Penulis : “oalah ya pak, biasanya kalo sehari bisa memproduksi berapa produk pak?”

- Narasumber : “wah kali itu saya *nggak* bisa menghitung mbak, karna itu kan istilahnya kerja sama mbak, kerjanya bareng-bareng, jadi gak satu produk diselesaikan orang satu gitu *enggak* mbak”
- Penulis : “ohh yaya, karna itu juga beda beda bidangnya ya pak, ada produksi, penghalusan, pengecatan, finishing ya pak”
- Narasumber : “nah iya mbak”
- Penulis : “terus pak, kalo boleh tau, pekerjaan yang bapak lakukan selama kerja di Yayasan ini tu berat *nggak* pak?”
- Narasumber : “tidak mbak”
- Penulis : “pekerjaan yang bapak lakukan itu kerasanya gimana pak?”
- Narasumber : “ya cuman biasa aja mbak, pekerjaan yang saya lakukan tu pekerjaan yang bisa dilakukan”
- Penulis : “nah, kan tadi udah membahas lingkungan kerja ya pak, kayak peralatan dan segala macem, nah menurut bapak di Yayasan ini tu pekerjaan yang bapak lakukan buat memproduksi sebuah produk sama lingkungan kerjanya tu sesuai atau belum ya pak?”
- Narasumber : “sudah sesuai mbak, karna peralatan mendukung untuk menjalankan pekerjaan kita”
- Penulis : “berarti itu juga menurut bapak kesesuaian antara lingkungan kerja terus peralatan yang digunakan sama pekerjaan yang dilakukan tu penting ya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak penting banget”
- Penulis : “pernah ada masalah yang dialami selama bapak kerja di Yayasan ini?”
- Narasumber : “tidak mbak hehe”
- Penulis : “lancar ya pak berarti? Hehe”
- Narasumber : “iya alhamdulillah mbak”
- Penulis : “oiya pak, bapak merasa kerjaan yang dilakukan, untuk membuat sebuah produk itu dapat selalu dilakukan tepat waktu dan cepat selesai *nggak* pak ? atau pernah *nggak* pak, sampai lewat target atau apa gitu pak ?”
- Narasumber : “*nggak* ada mbak, semua bisa sesuai waktu yang diberikan, cuman kalo terdesak *tenan* yaa terpaksa *ngelembur* mbak”

Penulis : “kalo *nglembur* biasanya sampe jam berapa pak?”

Narasumber : “yaa kebutuhan pekerjaannya, kalo memang keburu-buru terus pekerjaannya masih banyak yaa sampe jam 9 malem.”

Penulis : “itu paling malem jam 9 atau pernah lebih dari jam segitu pak ?”

Narasumber : “ada yang lebih mbak”

Penulis : “jam berapa *tuh* pak?”

Narasumber : “jam 12 malem pernah mbak”

Penulis : “itu jam 12 malem baru bener-bener pulang itu pak?”

Narasumber : “iya mbak, tapi kalo saya sampe jam segitu *nggak* kuat, saya paling mentok jam 9 malem mbak”

Penulis : “terus bapak disini, tinggalnya tetep dirumah atau di sini pak? Kebetulan saya pernah denger kalo disini juga ada tempat tinggal pak”

Narasumber : “kalo untuk saya laju mbak, pulang kerumah”

Penulis : “itu naik apa pak kalo dari rumah, dijemput atau gimana pak ?”

Narasumber : “naik motor sendiri mbak”

Penulis : “kalo berangkat kerja jam berapa pak?”

Narasumber : “saya berangkat setengah 8 mbak”

Penulis : “terus pulanginya jam berapa pak ?”

Narasumber : “jam setengah 4 mbak”

Penulis : “ooh yaya, ya mungkin sekian aja ya pak pertanyaan dari saya, maaf mengganggu pekerjaan bapak hehe”

Narasumber : “*enggak* mbak, kebetulan ini pas *selo* kok mbak”

Penulis : “oh iya ? lagi *nggak* banyak pekerjaan ya pak hehe”

Narasumber : “iya mbak..”

Penulis : “makasih banyak *nggih* pak untuk waktunya”

NARASUMBER 2

Nama : Samini
Umur : 43 th
Alamat : Jl. Parangtritis km 7,4 Cabean, Bantul
Pekerjaan : Pengamplasan

Penulis : “sejak kapan ibu menjadi penderita difabel?”
Narasumber : “sejak umur empat tahun mbak”
Penulis : “ooh udah lama *nggih* bu, itu mulai dari empat tahun tu kronologisnya gimana ya bu?”
Narasumber : “kan dulu sakit panas *to* mbak, terus sama orang tua saya diperiksa, terus disuntik gitu”
Penulis : “itu demam tinggi ya bu berarti?”
Narasumber : “iya mbak..”
Penulis : “itu demam tinggi berapa lama bu?”
Narasumber : “katanya hampir tiga bulan itu”
Penulis : “demam tinggi selama itu tuh *apa namanya* langsung diperiksain atau dikasih obat segala macem dulu bu?”
Narasumber : “yaa dikasih obat dulu, kan *nggak* sembuh-sembuh terus diperiksa, terus dikasih suntikan itu”
Penulis : “terus ketauannya pada saat diperiksa itu ?”
Narasumber : “*engga* ,terus habis itu kan sembuh, terus itu kan biasanya bisa jalan, kok gakbisa jalan kata orang tua saya, kan kalo saya belum tau, karna masih ingat *nggak* ingat karna masih kecil”
Penulis : “terus pas ketauan *nggak* bisa jalan itu langsung diperiksain atau gimana bu?”
Narasumber : “iya, katanya udah polio gitu”
Penulis : “ohh yaya, terus orang tua sehat *nggih* bu?”
Narasumber : “alhamdulillah sehat semua”
Penulis : “sekarang orang tua dimana bu?”

Narasumber : “di Banyuwangi”

Penulis : “masih ada dua-duanya bu?”

Narasumber : “masih itu”

Penulis : “terus sekarang kerja apa *nggih* bu?”

Narasumber : “tani mbak”

Penulis : “oohh masih sampe sekarang ini berarti ?”

Narasumber : “iya iya..”

Penulis : “terus *eee* karna ibu sakit dari empat tahun ibu sempet ngerasain gimana sebelum jadi penderita difabel sama setelah menjadi penderita difabel ?”

Narasumber : “kalo sebelumnya kan belum merasa *to* mbak, kan masih kecil. Terus kalo pas udah difabel tu, kadang keluar rumah malu, jarang keluar malah. Tapi kalo disini sekarang udah biasa, kalo dirumah Banyuwangi sana jarang keluar saya.”

Penulis : “ooh ibu aslinya Banyuwangi ya, terus sekolahnya disana terus atau gimana bu?”

Narasumber : “iya disana”

Penulis : “sekolahnya sekolah biasa atau sekolah khusus bu ?”

Narasumber : “biasa mbak..”

Penulis : “berarti pake kursi roda atau pake bantuan tangan itu aja?”

Narasumber : “pake ini mbak”

Penulis : “terus sekarang ibu punya anak?”

Narasumber : “iya mbak”

Penulis : “terus bapakipun *kerjo nopo* ?”

Narasumber : “bapaknya itu kerja di pabrik sini, juga difabel”

Penulis : “disini juga atau dimana bu?”

Narasumber : “*enggak*, disamping itu mbak”

Penulis : “tapi kalo dipabrik samping berarti sama karywan yang biasa juga *to* bu?”

Narasumber : “iya mbak..”

Penulis : “anaknya masih sekolah atau udah kuliah bu?”

Narasumber : “udah kuliah mbak”

Penulis : “ohh udah kuliah bu, kuliahnya dimana bu?”

Narasumber : “itu di Notokusumo, perawat”

Penulis : “ooh yaya..”

Narasumber : “jalan Godean”

Penulis : “ooh bukan Poltekes *to* bu?”

Narasumber : “bukan mbak”

Penulis : “terus *eee* ibu setelah sekolah, kuliah atau langsung kerja ?”

Narasumber : “saya kan diambil dari Yayasan Yakkum jalan Kaliurang”

Penulis : “ooo ibu dulu di Yayasan sana?”

Narasumber : “iya, disana malah lama”

Penulis : “pertama kali di Yayasan sana tu dari umur berapa ?”

Narasumber : “dari umur, pas lulus SMP tu umur berapa ya mbak, sekitar 15 tahun mbak, sekitar itu”

Penulis : “umur 15 tahun masuk disana berarti, kalo disana ngerjain apa gitu bu?”

Narasumber : “kan disana ada pelatihan dulu gitu, pelatihan keterampilan *to* mbak, kalo udah lulus pelatihan itu, ambil kerjaan dari situ *to*, dibawa pulang dikerjakan dirumah, nanti kalo sudah selesai dibawa kembail kesitu”

Penulis : “ooh berarti pekerjaannya emang bisa dibawa pulang gitu ya bu, terus dulu waktu pelatihan berapa lama bu?”

Narasumber : “tiga bulan”

Penulis : “terus pindah kesininya tahun berapa ?”

Narasumber : “tahun 2003 kayaknya”

Penulis : “tahun 2003 bu? Itu dipindah kesini atau gimana bu?”

Narasumber : “*nggak*, kan disana banyak teman-teman kan mbak, terus mandiri bikin ini, dulu *nggak* sebesar ini, cuman nyewa rumah buat kerja bareng-bareng gitu, terus habis gempu ada bantuan dari Jepang, terus bikin Yayasan ini”

Penulis : “berarti Yayasan ini *apa namanya*, mayoritas untuk pendirinya

- sendiri tuh memang dari bantuan Jepang ya bu, kalo sebelumnya berarti emang Yayasan yang kecil-kecilan gitu ya bu?”
- Narasumber : “iya iya mba cuman nyewa rumah gitu”
- Penulis : “tapi udah ada pekerjaannya gini atau belum bu?”
- Narasumber : “udah mbak udah”
- Penulis : “ooh udah ada memproduksi ini juga berarti?”
- Narasumber : “iya udah mbak”
- Penulis : “berarti dulu waktu ibu sebelum jadi, *eh apa ya namanya*, kalo sebelum jadi karyawan disini, berarti ibu termasuk juga yang merintis sama temen-temen dari awal ya bu?”
- Narasumber : “iya iya mba”
- Penulis : “itu dulu udah sama pak Joko belum ya ?”
- Narasumber : “belum mbak”
- Penulis : “berarti pak Joko baru yang setelah gempa itu ya, terus temen-temen ibu yang dulu bareng-bareng disini masih ada disini semua?”
- Narasumber : “yaa satu dua udah ada yang keluar mbak”
- Penulis : “keluarnya karna pindah atau apa ya bu?”
- Narasumber : “udah ada kerjaan sendiri”
- Penulis : “terus *eee* ibu jadi karyawan disini pernah ngerasain kesulitan atau hambatan *nggak* bu?”
- Narasumber : “*nggak* mbak”
- Penulis : “*nggak* ada sama sekali bu?”
- Narasumber : “*nggak*, soalnya udah terbiasa karna saya juga dari awal *banget* disini”
- Penulis : “terus bu, selama ibu jadi karyawan disini tu apa yang ingin dicapai bu?”
- Narasumber : “untuk kehidupan kesejahteraan setiap harinya mbak hehe”
- Penulis : “terus kalo boleh tau, penghasilan berapa *nggih* bu perbulannya?”
- Narasumber : “Cuma dikit *lho* mbak, limaratus..”
- Penulis : “itu sebulannya rata-rata segitu apa bisa lebih?”

Narasumber : “kalo ada lemburan tu bisa lebih...”

Penulis : “biasanya kalo lemburan tu serung gak *to* bu kalo buat pemesanan”

Narasumber : “yaa sering mbak”

Penulis : “kalo yang *apaya* istilahnya standarnya, standarnya ibu buat produk tu produknya cuman yang produk edukasinya itu aja atau gimana bu?”

Narasumber : “ada pesenan dari Spanyol itu bambu, nah bambunya itu yang sekarang setiap hari dikerjain”

Penulis : “ooh gitu ya..”

Narasumber : “kalo edukasi kan kalo ada pesenan aja”

Penulis : “ooh malah kalo yang ada pesenan tu yang edukasi *nggih* bu”

Narasumber : “iyaa, tapi kalo sekarang banyak saingan mbak, tapi kalo yang bambu itu udah rutin”

Penulis : “ooh kalo yang rutin tu bambu itu ya, bambu itu diapain *to* bu?”

Narasumber : “dibikin salon hape itu *lho*”

Penulis : “yang gimana bu?”

Narasumber : “buat ngerasin suara”

Penulis : “ooh yaya, seharusnya harus buat berapa atau bertahap ?”

Narasumber : “pertahap mbak, paling tiga bulan apa empat bulan sekali itu baru ngirim”

Penulis : “ooh gitu, karna *mbikinnya* banyak *nggih* bu?”

Narasumber : “paling sedikit itu lima ribu..”

Penulis : “lima ribu itu paling sedikit itu bu buat tiga empat bulan ?”

Narasumber : “iya..”

Penulis : “berarti seharusnya pun *nggak* tentu *ngehasilin* berapa gitu bu?”

Narasumber : “engga ditarget mbak”

Penulis : “nah itu, kalo yang udah rutin buat salon hape itu dari kapan bu?”

Narasumber : “yaa hampir dua tahunan itu”

Penulis : “terus ada hambatan gitu *nggak* bu pas ngerjain itu ?”

Narasumber : “pas ngerjain sih gak ada, cuman kadang hambatannya bambunya

- kadang datangnya *nggak* rutin.”
- Penulis : “oooh kayak terlambat gitu ya bu, emang biasanya kalo ngirim bambunya tiap hari ngirim atau gimana bu?”
- Narasumber : “yaa kalo sini stoknya udah habis baru ngirim”
- Penulis : “terus biasanya kalo pengiriman bambu itu yang ibu tau tuh kapan bu?”
- Narasumber : “*nggak mesti* sih mbak, misal baru dikirim dua ribu lima ratus, terus dikerjain selesai, itu baru dikirim lagi
- Penulis : “terus itu emang ngerjainnya *nggak* ada tergetnya gitu, jadi ngerjain sebisanya gitu bu?”
- Narasumber : “ya tapi kalo udah tanggalnya kirim, sampai kadang jam dua belas malem.”
- Penulis : “terus kalo udah lembur-lembur gitu, ibu ngerasain apa bu?”
- Narasumber : “yaa apaya, pikirannya keburu buru gitu mbak”
- Penulis : “tapi tetep kalo gitu kan, *apaya* istilahnya, yang dikerjain kan tetep harus bagus, nah itu ibu gimana inisiatifnya ?”
- Narasumber : “yaa itu tadi, solusinya cuman di lembur itu, kalo *nggak* dilembur kan kerjanya halus-halus, kalo tergesa-gesa kan gak bagus, nanti dari sana, sampai sana dipulangin lagi”
- Penulis : “berarti tetep ngerjainnya pelan-pelan yang penting hasilnya bagus *nggih..*”
- Narasumber : “iya mbak...”
- Penulis : “nah terus *apa namanya*, kan di Yayasan semua karyawannya penderita difabel, nah pekerjaan yang dilakukan tu seperti apa bu ?”
- Narasumber : “yaa kerja sama sama temen-temen sini aja”
- Penulis : “jadi emang bantu-bantuan gitu ya bu, kalo misalnya ada yang kesusahan gitu”
- Narasumber : “iya he em, yang sulit diangkat ya diangkat bareng-bareng gitu”
- Penulis : “tapi sejauh ini, pekerjaan yang kalo kerjaan individu itu bisa dikerjain sendiri *nggih* bu”

- Narasumber : “ya bisa mbak..”
- Penulis : “kan itu kan tadi, kayak pertahapnya produksi, pengelasan, pengecatan, finishing itu yang pekerjaannya sendiri bisa dikerjain sendiri ya bu?”
- Narasumber : “iya gitu mbak”
- Penulis : “berarti ibu udah merasa mandiri kerja disini ya bu?”
- Narasumber : “iya mbak udah..”
- Penulis : “*eee* terus manfaat yang dirasain selama kerja disini tu apa bu?”
- Narasumber : “manfaatnya yaa seneng campur temen-temen yang senasib gitu *lho* mbak, jadi kalo ngomong apa-apa udah *nggak* dimasukin hati, senengnya disitu”
- Penulis : “kan emang *apa namanya* karyawan disini kan semuanya sama-sama, jadi lebih nyaman ngobrolnya ya bu”
- Narasumber : “iyaa mbak, *nggak* ada yang merasa tersinggung itu gak ada, kalo misalnya dibilangin kamu kok jalannya gitu, itu gak ada yang marah”
- Penulis : “terus manfaatnya buat ibu sendiri dan buat keluarga tu apa bu?”
- Narasumber : “manfaatnya bisa bantu bantu suami, buat *sangu* anak kuliah hehe”
- Penulis : “anaknya kuliah udah berapa tahun bu?”
- Narasumber : “ini mau semester empat..”
- Penulis : “berarti baru tahun kedua ya bu”
- Narasumber : “iya mbak”
- Penulis : “saya mau tanya bu, ini terkait lingkungan kerja disini. Menurut ibu, keamanan dan kenyamanan di tempat kerja tu seperti apa bu?”
- Narasumber : “yaa biasa aja..”
- Penulis : “apa yang membuat ibu merasa nyaman kerja disini?”
- Narasumber : “tempatnya akses buat kita-kita semua, kemana-mana enak, terus ke kamar mandi juga akses”
- Penulis : “terus keamanannya gimana bu, menurut ibu ?”
- Narasumber : “keamanannya *yoo* udah aman kok..”

Penulis : “disini.. berarti menurut ibu kenyamanan dan keamanannya udah terpenuhi *nggih?*”

Narasumber : “iyaa mbak”

Penulis : “kalo fasilitasnya disini udah memadai belum bu? Atau ada yang masih kurang menurut ibu?”

Narasumber : “udah udah mbak”

Penulis : “pernah *nggak* ibu sendiri ketika mengerjakan pekerjaan butuh sesuatu tapi *nggak* ada gitu pernah gak bu?”

Narasumber : “pernah..”

Penulis : “itu butuh apa bu waktu itu?”

Narasumber : “kalo mau *finishing* amplasnya habis gitu..”

Penulis : “berarti sejauh ini *apaya* , ibu udah ngerasa nyaman dan aman *nggih?*”

Narasumber : “iya mbak”

Penulis : “terus kalo misalnya yang tadi, ibu butuh amplas, amplasnya kurang, itu berarti langsung bisa ditanganin hari itu juga?”

Narasumber : “iya.. iya bisa”

Penulis : “terus *eee* menurut ibu, disini pengelolaan lingkungan kerjanya gimana bu?”

Narasumber : “maksudnya gimana mbak?”

Penulis : “jadi ibu kan disini udah ngerasa nyaman, aman, fasilitasnya juga udah akses kan, nah itu cara pengelolaannya gimana bu?”

Narasumber : “pengelolaan di lingkungan kerjanya ?”

Penulis : “ iya, jadi buat lingkungan kerja, terus peralatannya”

Narasumber : “kayaknya *nggak* ada mbak biasa biasa aja”

Penulis : “kalo *eee* buat peralatannya atau mesinnya itu ada pengecekan *nggak* bu?”

Narasumber : “oh iyaa, kalo kita kan gak pake mesin karna *ngamplas*, kalo mesin sih diperbaiki gitu ada”

Penulis : “itu biasanya dalam jangka waktu berapa *nggih* bu, kalo buat perbaikan pembersihan segala macem”

- Narasumber : “yaa tiga bulan sekali”
- Penulis : “itu.. nanti ada hari kayak kerja bakti gitu atau gimana bu? Terus karyawannya sendiri yang membersihkan atau ada orang lain?”
- Narasumber : “karyawan sendiri, tiap pagi mau dipake dicek dulu ...”
- Penulis : “terus kalo bagian itu ngamplas tempat untuk ngamplasnya itu *apaya* istilahnya, pengecekan gitu juga *nggak* ?”
- Narasumber : “enggak mbak, kan kita habis kerja langsung dibersihkan”
- Penulis : “berarti emang pembersihannya itu setiap habis kerja ya..pernah gak bu dari dulu disini 2003 atau mungkin setelah jadi Yayasan 2007, pernah gak tata letak lingkungan kerjanya dirubah, misal yang tadinya disebelah sini, jadi disini gitu pernah *nggak* bu?”
- Narasumber : “*nggak* mbak, tetep dari pertama masuk sudah disitu”
- Penulis : “itu dari dulu ibu sampe sekarang ngerasa nyaman seperti itu atau ada harapan untuk *ngerubah* gitu?”
- Narasumber : “*nggih* udah nyaman, udah gitu aja”
- Penulis : “berarti karna buat mengelola peralatan itu sendiri dari karyawan, kira-kira ada hambatan atau ada masalah ketika pengecekan apa pembersihan gitu *nggak* bu?”
- Narasumber : “*enggak.. enggak* ada”
- Penulis : “ibu juga pernah ikut membersihkan yang mesin-mesin itu juga *nggak* bu?”
- Narasumber : “kalo membersihkan mesin gak pernah mbak, tapi kalo abis mesin dicek bersiin kan yang ngecek orang laki-laki”
- Penulis : “ooh yaya, kebanyakan yang megang mesin laki-laki ya bu..”
- Narasumber : “iyaa laki-laki mbak”
- Penulis : “terus menurut ibu sendiri tuh kenyamanan sama keamanan di lingkungan kerja tu penting *nggak* bu?”
- Narasumber : “yaa penting mbak, kalo bekerja kan biar enak, *nggak* beban pikiran kemana-mana”
- Penulis : “berarti menurut ibu di Yayasan ini tu gimana kelebihannya ?”
- Narasumber : “kelebihannya *yoo* bisa nampung anak-anak yang disabilitas

- semua, itu kan bisa *mbimbing* supaya tidak dijalanin”
- Penulis : “itu emang *ee apa namanya*, istilahnya dari pertama buka sampe sekarang tu selalu menerima gitu atau gimana bu?”
- Narasumber : “kalo banyak pekerjaan yaa kadang nrima, tapi kalo pekerjaannya yang banyak itu udah selesai *to*, yang baru itu udah *nggak* kerja lagi”
- Penulis : “jadi emang namanya cuman kayak *freelancer* gitu ya bu?”
- Narasumber : “iya mbak..”
- Penulis : “ooh yaya, berarti itu cuman kalo ada pekerjaan baru ditarik kesini gitu ya bu..”
- Narasumber : “iya iya, kalo yang udah lama disini yaa tetep kerja”
- Penulis : “terus berhubung ngomongin karyawan tetap tuh disini prosesnya gimana bu? Di rekrut atau gimana bu?”
- Narasumber : “itu *nggak* tau mbak saya hehe”
- Penulis : “atau itu emang dari Yayasan dari Lembaga, terus pelatihan magang terus kerja, hampir semua karyawan disini kayak gitu berarti?”
- Narasumber : “iya mbak heem”
- Penulis : “ohh yaya, dari pelatihan karna ada yang ngelola dulu sebelumnya *nggih*”
- Narasumber : “iya mbak”
- Penulis : “terus menurut ibu ada *nggak* kelemahan di Yayasan ini?”
- Narasumber : “hambatannya kalo *nggak* ada kerjaan itu mbak”
- Penulis : “ooh kalo lagi gak ada pemesanan gitu?”
- Narasumber : “iya iya, kaloo kayak gitu nyantai-nyantai”
- Penulis : “terus kalo *nggak* ada pemesanan, misal selain yang rutin tadi ya, yang tadi kerjaan buat salon hape, yang dilakuin apa bu?”
- Narasumber : “yaa duduk-duduk ajaa”
- Penulis : “berarti kerjanya emang nunggu kalo ada pesanan ya..nah kan itu berarti misal yang *eee* kalo tadi yang buat salon hape kan udah rutin, terus biasanya sehari kan ada ngerjain, na itu tu sehari

- targetnya berapa?”
- Narasumber : “itu *nggak* ditarget mbak, kan buatnya motong bambu dulu, terus *diplanner*, baru dibakar, diamplas, nanti baru *finishing*, itu kan harus berputar setiap hari”
- Penulis : “itu setiap hari ya bu ngerjain gitu *nggih* ?”
- Narasumber : “iyaa, kalo ini baru nunggu openan keluar..”
- Penulis : “ooh itu karna dua duanya nunggu ya, yang edukasi juga lagi gak ada pesenan, terus yang buat salon itu nunggu bambunya ya bu”
- Narasumber : “iya nunggu iya”
- Penulis : “terus solusinya? Itu berarti cuman nunggu sampe dateng aja terus gak ada kerjaan gitu ?”
- Narasumber : “*yoo* kalo yang mesin itu biasanya ada kerjaan, biasanya anak ISI itu kesini mesen apaa gitu”
- Penulis : “kalo biasanya anak ISI ngerjain apa *to* bu?”
- Narasumber : “itu sampel-sampel apa gitu mbak”
- Penulis : “buat tugas gitu yaa.. bisa dibuatin juga *to* disini bu?”
- Narasumber : “bisa bisa, banyak yang anak-anak ISI situ sering kesini”
- Penulis : “berarti ibu dari awal itu, jadi karyawan disini, kerja disini emang kerjanya cuman satu itu atau pernah ganti-ganti selain ngamplas itu?”
- Narasumber : “yaa cuman *ngamplas* itu mbak”
- Penulis : “ooh dari awal itu? Karna emang lebih banyak pekerjaan dikerjain sama laki-laki ya bu..”
- Narasumber : “iya iya mbak, kan kalo ngamplas kalo orang perempuan sabar hehehe”
- Penulis : “terus ibu ada ngerasain pekerjaan yang dilakukan itu berat *nggak to* bu?”
- Narasumber : “*enggak*, kalo yang berat-berat pasti dibantu temen-temen, jadi kita merasa ringan, itu kalo ada pesenan lemari apa apa itu kan harus kerjasama itu kan, sama laki-laki perempuan harus kerjasama”

Penulis : “itu yang ngamplas cewe-cewe semua atau gimana bu?”

Narasumber : “ yaa ada cowoknya mbak satu”

Penulis : “berapa karyawan to bu di belakang itu”

Narasumber : “kalo semua itu disini 18 kalo gak salah”

Penulis : “terus pekerjaanya apa aja bu bidangnya?”

Narasumber : “kalo kita kan *finishing* mbak”

Penulis : “berarti ada produksi ada pengecatan juga ya ?”

Narasumber : “iya mbak”

Penulis : “berarti ibu kan *ngamplas*, terus ngamplas itu ...”

Narasumber : “itu kan ada yang ngecat sendiri”

Penulis : “setelah di amplas terus *apatu namanya*,”

Narasumber : “dicat dulu, di...sanding dulu”

Penulis : “berarti kalo yang dibagian produksi tu dari awal banget ya bu? Dari pemotongan kayu atau udah mulai kerangka?”

Narasumber : “dari pemotongan kayu mentah terus jadi kerangka itu mbak”

Penulis : “terus nih bu,tadi kan udah *ngebahas* masalah lingkungan kerja ya bu, pekerjaan yang ibu lakukan itu sama lingkungan kerjanya itu udah sesuai belum bu?”

Narasumber : “ya biasa aja mbak”

Penulis : “itu ibu bisa ngerjain amplas dimana aja bu?”

Narasumber : “bisa dimana aja mbak, cuma kecil kecil kok mbak”

Penulis : “hmm iya, terus pernah nggak ibu ngamplas produk yang besar gitu bu?”

Narasumber : “pernah, yaa bikin lemari gitu”

Penulis : “terus berarti ibu udah ngerasa sesuai belum antara apa yang ibu kerjakan buat ngamplas peralatannya sama lingkungannya itu? Udah mencukupi atau belum gitu bu”

Narasumber : “kayaknya udah kok mbak hehe udah”

Penulis : “hehe ada yang masih pengen ibu tambahin atau apa dilingkungan kerja gitu nggak bu ?”

Narasumber : “nggak sih mbak, udah cukup”

- Penulis : “hehe udah cukup *nggih* bu, terus *eee* harapan ibu untuk pemerintah tu apa bu?”
- Narasumber : “mudah-mudahan sih pemerintah bisa memperhatikan penyandang cacat bukan cuma di mandiri, tapi di mana aja gitu mbak”
- Penulis : “ke semua tempat yaa bu,terus ibu ngerasanya pemerintah ke Yayasan ini gimana bu?”
- Narasumber : “kayaknya *koyo* gak ada perhatian hehe”
- Penulis : “*eee* kegiatannya yang ditunjang pemerintah itu pernah ada *nggak* bu disini?”
- Narasumber : “ituu cuman itu, dari puskesmas”
- Penulis : “puskesmas daerah atau apa bu?”
- Narasumber : “iyaa daerah sini mbak”
- Penulis : “itu ngapain bu, kegiatan apa ?”
- Narasumber : “*yoo* bantu-bantu ngasih masker tu atau obat-obatan gitu..”
- Penulis : “emang buat sehari-harinya gitu bu?”
- Narasumber : “iya mbak..buat persiapan setiap saat kecelakaan kerja gitu”
- Penulis : “ohh yaya, *ngg* kalo kan saya tau dari pak joko juga kalo banyak kegiatan sosial disini, misal kayak *humanity day*, kegiatan bakti sosial kayak gitu-gitu ada dibantu sama pemerintah *nggak* bu?”
- Narasumber : “enggak mbak, kalo mau lebaran itu dari mahasiswa-mahasiswa itu”
- Penulis : “ooh malah yang ngasih bantuan itu dari mahasiswa *nggih* bu...”
- Narasumber : “kalo dari pemerintah cuman dari mana ya itu, dari mana lupa hehe, satu kali”
- Penulis : “itu ngebantu apa bu?”
- Narasumber : “kalo lebaran cuma ngasih bingkisan, gitu aja”
- Penulis : “*mmm* yaya, itu berarti pemerintah tu kurang untuk kegiatan sendiri ya bu.. yang di Yayasan ini ya bu.. terus harapan buat rekan-rekan kerja yang disini apa ya bu?”
- Narasumber : “harapannya yaa supaya temen-temen betah kerja disini biar banyak temen hehe”

Penulis : “terus harapan ibu sendiri buat keluarga?”

Narasumber : “mudah-mudahan bisa sejahtera mbak hehe, cuman itu aja hehe”

Penulis : “buat kesejahteraan hidup ya hehe..”

Narasumber : “iya mbak iyaa..”

Penulis : “terus balik lagi ke pekerjaan itu, kalo ibu lagi ngamplas gitu, terus kalo yang dibagian ngamplas lagi full orangnya yang masuk, ibu ngerasa efisien nggak bu, cepet selesai tepat waktu atau engga bu?”

Naasumber : “yaa tepat waktu mbak”

Penulis : “berarti nggak ada yang lewat target ya bu?”

Narasumber : “yaa kalo pesenannya banyak bisa lewat mbak”

Penulis : “kalo lewat gitu berapa hari bu?”

Narasumber : “paling yaa dua hari tiga hari gitu”

Penulis : “tapi *eee* untuk selain itu udah cukup *nggih* bu, kayak lingkungan terus habis itu peralatan yang digunakan, kayak gitu gitu bu”

Narasumber : “udah mbak, udah cukup”

Penulis : “mungkin itu aja bu, pertanyaan dari saya hehe makasih banyak *lho* bu..”

Narasumber : “hehe iyaa”

NARASUMBER 3

Nama : Daliman

Umur : 59 tahun

Alamat : Jonggrangan RT 01, Pundong, Bantul

Pekerjaan : Pengamplasan

Penulis : “ini langsung ke pertanyaan *nggih*, bapak sejak kapan menjadi penderita difabel?”

Narasumber : “2006, karna *anu* saya kena korban gempa 2006 kemarin”

Penulis : “itu bapak ceritanya gimana *nggih* ?”

- Narasumber : “ceritanya ituu.. pas jam 6 kurang dikit ituu pas didalam itu nonton-nonton berita itu sama anak-anak saya itu”
- Penulis : “ituu pagi-pagi udah nonton berita *nggih* pak hehe?”
- Narasumber : “*nggih* saya seneng nonton berita hehe, jadi saya nonton berita sama anak-anak saya itu, *ndilalah* itu pintu depan masih kekunci kan itu, terus ada gempa itu saya lari kebelakang, itu didalam rumah itu *anu* saya itu kan orang tiga lari semua itu kan, saya paling belakang itu larinya, kebetulan itu saya nyalip anak saya larinya, jadi pas posisinya saya paling depan, nah itu pas ditengah pintu hampir keluar dinding dari atas itu pada jatuh *ngenai* saya”
- Penulis : “itu sebelum sempet keluar rumah ya pak berarti?”
- Narasumber : “belum mbak belum itu”
- Penulis : “itu posisinya lari kearah pintu depan apa pintu belakang pak itu?”
- Narasumber : “itu saya larinya ke pintu belakang, *wong* pas didepan itu pintunya masih kekunci”
- Penulis : “ooh *nggih nggih...*”
- Narasumber : “tapi seandainya saya *nggak* nyalip anak saya itu, yang kena anak saya hehe, untungnya yang kena saya, lebih baik saya saja lah yang kena daripada anak saya yang kena”
- Penulis : “terus itu berarti sama istri *nggih* pak pas kejadian?”
- Narasumber : “istri pas *momong* cucu pas diluar itu”
- Penulis : “ooh itu pas *momong* cucu ya pak pas udah diluar..”
- Narasumber : “iya itu jam 5 pas udah sama *momong* cucu, didalam cuman saya sama anak saya aja kok mbak itu, anak saya 2 laki-laki semua”
- Penulis : “dua-duanya kena semua juga atau gimana pak?”
- Narasumber : “iyaa, dua-duanya anak saya juga kena semua, tapi yang paling parah saya, anak saya kan cuman kena kepala sama sini (memegang tangan), saya kan tulang belakang mbak, jadii langsung dibawa ke Rumah Sakit Panembahan Senopati itu cuman dibawa tarik tangan itu *lho* mbak, disana satu hari satu malam itu cuman dijalan diluar *nggak* bisa masuk”

- Penulis : “berarti belum masuk kamar *nggih* pak itu?”
- Narasumber : “belum, belum dapat kamar itu, pas satu hari satu malam itu dapat rontgen, habis di rontgen terus diangkutin sama marinir-marinir itu mbak, langsung dibawa ke ortopedi Surakarta sana”
- Penulis : “Surakarta? Sampe Solo juga berarti ya pak”
- Narasumber : “di Solo saya hampir tiga bulan lebih operasinya disana”
- Penulis : “tiga bulan lebih itu nunggu buat jadwal operasi *nopo pripun nggih* pak?”
- Narasumber : “gak mbak, itu cuman 5 hari terus langsung dioperasi, hari sabtu terus hari minggu dibawa kesana, jumatnya itu sudah dioperasi, cuman disana kan kalo tulang belakang kan gak bisa gerak kan, jadi dilatih terapi dulu disana dilatih duduk-duduk terus berdiri, mau berdiri aja *nggak* bisa mbak”
- Penulis : “itu berarti yang lama terapinya ya pak...”
- Narasumber : “iya *nggih* terapinya itu yang lama”
- Penulis : “ooh yaya terus setelah 3 bulan di Surakarta itu gimana pak?”
- Narasumber : “setelah pulang dari ortopedi itu, saya di rumah cuman 3 bulan, terus saya langsung dibawa ke Yakkum itu *lho*”
- Penulis : “oh Yakkum *nggih*, niku tahun 2006 langsung *nggih*, kegiatannya apa ya pak?”
- Narasumber : “saya diterapi terus, diterapi sama dilatih-latih berdiri 4 bulan”
- Penulis : “4 bulan itu masih dilatih fisiknya *nggih*”
- Narasumber : “itu berdiri aja belum bisa mbak, berdiri aja masih pake alat yang persegi itu mbak, *mmm walker* mbak, itu kakinya masih di *blebet-blebet* korset gitu mbak”
- Penulis : “terus itu di Yakkum setelah selesai terapi itu kegiatannya *nopo nggih* pak?”
- Narasumber : “itu masih dilanjut terus mbak, habis pulang dari Yakkum, saya masih diterapi terus tapi terapinya *nggak* disana tapi di rumah, tapi itu juga dari Yakkum”
- Penulis : “ohh tapi itu orang-orangnya dari Yakkum?”

- Narasumber : “*nggih* orang Yakkum, soalnya sana penuh mbak, jadi gantian-gantian gitu..”
- Penulis : “ooh *njih njih*, terus ini orang tua masih ada pak?”
- Narasumber : “udah *nggak* ada, orang tua saya udah *nggak* ada terus orang tua istri saya udah gak ada juga”
- Penulis : “terus *mmm niki* pak, sebelum bapak menderita difabel sama setelah menderita difabel *niku* perbedaannya apa ya pak ngerasanya?”
- Narasumber : “yaa ada hikmahnya, sekarang malah tambah banyak temannya hehe, saya malah bisa di Yayasan ini, tapi kalo *nggak* itu kan *nggak* mungkin kerja disini hehe”
- Penulis : “terus *niku anakipun* sekarang ngapain?”
- Narasumber : “sekarang sudah lulus *nggih*, tapi alhamdulillah terus sekarang kerjanya di UGM mbak, jadi bagian apa gitu mbak, itu kan dulu di SMK di jurusan akuntan mbak”
- Penulis : “berarti administrasi *nggih*”
- Narasumber : “iya lulusan tahun 2009, terus 2010 kerja di UGM tapi kalo malem yaa nyambi kuliah gitu mbak”
- Penulis : “masih S1 ya berarti?”
- Narasumber : “iya, tapi ini alhamdulillah udah selesai kuliahnya”
- Penulis : “terus istrinya dirumah atau kerja pak?”
- Narasumber : “sekarang *momong* aja ehehe, *momong* cucu”
- Penulis : “terus anaknya bapak sekarang gimana?”
- Narasumber : “ini udah nikah semua mbak, ini yang terakhir yang *ragil*, kalo yang pertama itu kerja di perusahaan timbangan, terus yang kedua kerja di bangunan itu”
- Penulis : “terus ini semua di Jogja atau dimana ?”
- Narasumber : “di Jogja semua mbak, masih *sak pekarangan* hehehe”
- Penulis : “terus bapak dulu sekolah dimana aja dari kecil ?”
- Narasumber : “*sekolahe?* Saya dulu sekolah di SD Pathukan itu *lho* mbak, terus SMP *ne* di SMP Muhammadiyah, yaa alhamdulillah mbak hehe... sampe SMP tahun 70 itu mbak, eh 73 mbak”

- Penulis : “terus setelah itu pak?”
- Narasumber : “setelah itu saya bekerja mbak, dulu itu kan mau melanjutkan sekolah kan *nggak* kuat mbak, terus kerja di perusahaan timbangan itu *lho* mbak, itu habis sekolah itu langsung kerja itu mbak, sampe 2006 itu”
- Penulis : “ooh berarti lama banget *nggih* pak kerjanya disitu”
- Narasumber : “*nggih* mbak, itu saya sampe 2006, tadinya kalo saya *nggak* kena gempa itu, saya masih disana mbak”
- Penulis : “nah itu setelah bapak disana kan ada kejadian gempa, terus bapak terapi mungkin sekitar setahun lebih ya pak, terus prosesnya bapak jadi karyawan disini ?”
- Narasumber : “itu kan saya masih ditangani LSM itu mbak, dari namanya Karina itu masih diterapi terus diantarkan kesini sama itu *apa namanya* ditraining tapi saya ditraining *nggak* disini mbak, itu saya dulu disana di utara Gabusan mbak”
- Penulis : “nah pak, ditraining kerja ituu kan di utaranya Gabusan, terus kan disini Yayasannya belum jadi *nggih* pak”
- Narasumber : “iya kan itu tahun 2006 belum ada, baru dibangun 2007 terus baru jadi 2008 mbak, jadi masih disana mbak, saya bareng sama pak Mardi itu *lho* mbak”
- Penulis : “training berarti tiga bulan *nggih* pak, habis training terus magang disini gitu kan pak”
- Narasumber : “iya mbak, magangnya tiga bulan, tapi *anu* mbak, setiap minggunya pasti dikasih seratus-seratus gitu mbak”
- Penulis : “ooh iya iya, itu pas magangnya pak ?”
- Narasumber : “iya mbak, tapi yang *ngasih* itu Karina mbak”
- Penulis : “terus *anu* pak *apa namanya* eee pas pelatihan tu udah diajarin megang-megang mesin disini apa belum pak?”
- Narasumber : “yaa diajari mbak, diajari megang mesin, terus scroll, terus gergaji, yang penting diajarin bikin-bikin itu mbak”
- Penulis : “berarti kan itu pas pelatihan, terus pas magang disini langsung pegang alatnya itu pak?”

- Narasumber : “pertamanya dilatih, terus kalo udah agak bisa suruh bikin mainan sendiri tapi tetep diawasin”
- Penulis : “kayak tugas pertama gitu ya pak.. terus pak *nek* boleh tau pak, penghasilan disini berapa *nggih* pak sebulannya ?”
- Narasumber : “*nggih* sama pak Mardi mbak, lima ratus mbak sebulan, yaa gitu mbak daripada dirumah mending disini”
- Penulis : “terus pak, kan kalo disini karyawannya sama-sama penderita difabel, nah terus bapak kerja disini udah *ngerasa* mandiri belum pak ?”
- Narasumber : “seneng mbak, kerja disini tu seneng mbak..udah *ngerasa* mandiri”
- Penulis : “udah merasa cukup mandiri *nggih* pak..”
- Narasumber : “ya sudah mbak, temannya banyak dan senasib semua mbak”
- Penulis : “ooh *nggih nggih* pak, terus selama kerja disini bapak ada *ngerasain* kesulitan atau hambatan atau masalah *nggak* pak ?”
- Narasumber : “yaa ada mbak, karna saya kalo duduk cuman dibawah gini nih loh mbak”
- Penulis : “ooh lesehan pak?”
- Narasumber : “*haiya* mbak, terus saya harus pake bantal mbak, saya gak kuat kalo gak pake bantal mbak”
- Penulis : “ohh yaya, didalem *nggak* ada kursinya pak?”
- Narasumber : “disana? Ada mbak, ada kursinya, pake kursi tapi saya pake bantal juga, tapii kalo *nggak* gitu nanti luka mbak tulangnya, kalo luka *wuaa* sampe tahun-tahunan *nggak* bisa sembuh mbak”
- Penulis : “karna emang lukanya kan ke tulang *nggih* pak..”
- Narasumber : “yaa sama peredaran darah itu mbak, kan lemes sarafnya mbak, kalo anu itu bisa sampe sini *nggak* terasa itu, tapi *yo anu* harus hati-hati pake bantal itu, kalo buang air kecil aja saya masih pake kateter itu mbak, mau keluar itu *nggak* bisa kalo gak pake alat itu mbak”
- Penulis : “berarti hambatannya cuman kalo duduk itu *nggih* pak, selain itu ada gak pak hambatan kerja disini ?”
- Narasumber : “*nggak* ada mbak, yaa paling harus pake bantal itu mbak”
- Penulis : “terus bapak selama kerja disini ada hal yang ingin dicapai *nggak to*

- ada tujuannya gitu gak pak ?”
- Narasumber : “yaa ada mbak, ya tujuannya bikin lebih mandiri gitu supaya bisa bikin apa-apa itu tadi *nggak* cuma ngamplaaas terus gitu mbak”
- Penulis : “terus *eee apa namanya* apa manfaat yang bapak rasain kerja disini pak ?”
- Narasumber : “manfaatnyaa *mmm* yaa banyak mbak manfaatnya, manfaatnya ya seneng kerja disini..”
- Penulis : “paling utama *nggih* pak hehe, seneng banyak temen *nggih*”
- Narasumber : “*nggih* mbak banyak temen, tapi karna sudah cacat jadi sebulannya dikit mbak, walaupun dikit tapi seneng juga mbak, kalo dirumah terus kan gak ada masukan dikit-dikit mbak”
- Penulis : “berarti juga termasuk manfaatnya disini tuh pemasukan juga ya pak”
- Narasumber : “*njih njih* mbak”
- Penulis : “terus ini masuk ke ini pak, kenyamanan dan keamanan didalam bekerja, menurut bapak sendiri tuh arti kenyamanan tuh apa *to* pak didalam bekerja ?”
- Narasumber : “yoo sudah merasa senang itu mbak jadi merasa tentrem itu, dah nyaman gitu mbak”
- Penulis : “selain itu kalo *eee* selain senang dan tentrem tu di lingkungan kerjanya sendiri itu pak ?”
- Narasumber : “di lingkungan, yaa temannya baik-baik semua e mbak, kalo ada yang gak ngerti ada yang ngasih tau gitu, banyak yang ngarahin banyak yang bantu”
- Penulis : “bapak disini udah merasa nyaman *nggih* pak..”
- Narasumber : “wuaah nyaman, nyaman banget mbak hehehe”
- Penulis : “alhamdulillah hehe, terus keamanan, menurut bapak tuh arti keamanan didalam bekerja tuh seperti apa pak?”
- Narasumber : “yaa kalo keamanan , untuk menjaga itu harus pake masker..”
- Penulis : “selain itu, selain pake maskeer gitu apa lagi pak yang dijaga biar aman ?”
- Narasumber : “yaa hati-hati *le* kerja itu mbak, yaa kalo gergaji biar gak kena

- gergaji”
- Penulis : “terus bapak disini udah ngerasa aman belum pak?”
- Narasumber : “udah mbak, udah, udah ngerasa aman mbak”
- Penulis : “apa yang membuat bapak ngerasa aman disini itu, kayak fasilitasnya atau apa gitu pak ?”
- Narasumber : “yaa terutama fasilitasnya, tempatnya itu udah bagus, terus teman-temannya juga baik-baik semua”
- Penulis : “berarti bapak disinipun udah ngerasa aman *nggih* pak..”
- Narasumber : “*nggih*, udah ngerasa aman tentrem hehe”
- Penulis : “itu bapak *eee* pernah gak ngalamin luka atau apaa kena mesin gitu segala macam gitu pernah gak pak?”
- Narasumber : “kalo kena mesin belum pernah, tapi kalo jatuh gitu pernah..”
- Penulis : “jatuh? Jatuh dari ..?”
- Narasumber : “pas saya mau ngangkut itu kaki saya ini *dengklek*, *haitu* saya jatuhnya gini mbak, *nekuk* gini terus bengkak besar sekali itu..”
- Penulis : “oh yaya, hmm itu jatuhnya karna emang kepleset, kesandung *nopo pripun nggih* pak ?”
- Narasumber : “kepleset hehe, lupa *nggak* ngunci lutut ini pas mau ngangkat ini lupa gak dikunci terus langsung *nylongop* itu mbak”
- Penulis : “terus habis itu langsung ditangani pak ?”
- Narasumber : “*nggih* langsung dikompres itu..”
- Penulis : “nah *nek* menurut bapak *niku* nyaman *kalih* aman *niku* penting *mboten nggih* ?”
- Narasumber : “oo penting banget mbak hehe..”
- Penulis : “pentingnya *pripon* bagi pak?”
- Narasumber : “yaa nyamannya karna temennya baik-baik semua *to* mbak, ada yang jagain jadi nyaman, mau ke kamar mandi juga gampang”
- Penulis : “nah itukan tadi masalah lingkungan kerja *nggih* pak, nah kan kalo lingkungan kerja tuh pasti dikelola *to* pak, terus menurut bapak disini pengelolaan lingkungan kerjanya kayak gimana pak ?”
- Narasumber : “pengelolaanya ya bagus mbak *niki*..”

- Penulis : “*nah niku* bagusnya seperti apa, maksudnya adakah kerja bakti adakah pengecekan alat seperti itu atau gimana pak ?”
- Narasumber : “pengecekan pengontrolannya ada itu mbak, tiap bulan itu ada pertemuan mbak..”
- Penulis : “ooh ada pertemuan, pertemuannya itu gimana pak ?”
- Narasumber : “pertemuannya itu ya kumpul sama pak Joko, ya ada pengarahan-pengarahan dari pak Joko”
- Penulis : “kalo pengarahan itu, isinya apa *to* pak?”
- Narasumber : “yaa masalah pekerjaan-pekerjaannya itu mbak, supaya kerjanya disiplin, kerjanya harus giat, itu *nggih*..”
- Penulis : “berarti kalo pengarahan itu, bisa juga kalo misalnya dari karyawan merasa mesinnya kurang atau apa gitu bisa disampaikan disitu juga ya pak..”
- Narasumber : “*nggih* mbak *nggih* ...”
- Penulis : “atau bisa setiap saat disampaikan gitu pak ?”
- Narasumber : “bisa setiap saat mbak, kalo ada yang belum jelas itu..”
- Penulis : “tapi kalo pertemuan rutin kayak gitu tuh kan sebulan sekali *nggih* pak, itu disini atau ditempat lain ?”
- Narasumber : “ditempat sini mbak, ya paling disana, diruang yang sana itu”
- Penulis : “terus untuk tata letak sendiri pernah *nggak* pak ada perbaikan atau tata letak gitu atau lingkungannya itu pernah diotak-atik gak pak atau dari dulu gitu aja pak ?”
- Narasumber : “yaa kalo ada yang rusak-rusak itu diperbaiki mbak”
- Penulis : “ooh cuman kalo yang rusak terus diperbaiki, tapi gak pernah dipindah tempat gitu, misal mesin yang tadinya disitu jadi disini sini gitu..”
- Narasumber : “gak, gak pernah dipindah mbak, cuman dipindah diperbaiki aja..”
- Penulis : “dibersihkan juga *nggih* pak ?”
- Narasumber : “*nggih* dibersihkan mbak, kan kalo tiap mau make dibersihkan..”
- Penulis : “bersihkannya setelah make atau sebelum make pak ?”
- Narasumber : “setelah make, yaa kalo belum ada waktunya ya paginya, kalo *rodo*

- selo* itu baru di bersihkan gitu *nggih*”
- Penulis : “sebenarnya lebih apa itu namanya, pengelolaannya itu lebih fleksibel ya pak, kalo ada waktu dicek dibersihkan kalo gak ada ya nanti besoknya gitu ..”
- Narasumber : “*nggih nggih*, tapi tiap hari pasti dibersihkan”
- Penulis : “terus kalo bapak sendiri sebagai karyawan disini kan ikut mengelola, pasti juga ikut membersihkan kan pak, nah itu ada hambatan gak pak kalo lagi bersihin mesin gitu ?”
- Narasumber : “itukan bersihinnya pake semprot-semprot itu, kalo saya paling ikut nyapu-nyapu gitu terus nanti yang ngangkut ada sendiri itu yang ngangkut *anu* sampah-sampahnya itu mbak”
- Penulis : “bapak pernah ngerasa kesusahan gitu gak pak pas ikut *ngelola* lingkungan sini ?”
- Narasumber : “enggak mbak gak pernah ngerasa susah hehe”
- Penulis : “alhamdulillah lancar *nggih* pak, terus ini saya mau tanya, kelebihan yayasan ini menurut bapak tuh apa ?”
- Narasumber : “tempatya bagus *to* mbak, kelebihanya itu hehe gedungnya ini kan bagus mbak”
- Penulis : “terus apalagi pak? Buat bapak atau mungkin buat keluarga ...”
- Narasumber : “apalagi ya yaa pokoknya tempatnya bagus itu”
- Penulis : “pokoknya bapak udah ngerasa nyaman *nggih* hehehe..”
- Narasumber : “iya sudah nyaman *nggih*, sudah hidup disini tuh sudah alhamdulillah mbak”
- Penulis : “terus menurut bapak ada gak kelemahannya Yayasan ini menurut bapak?”
- Narasumber : “nggak ada mbak, kurangnya ya bayarnya itu hehe..”
- Penulis : “hehe mungkin kalo misalnya itu bisa dinaikin lagi ya pak hehe..tapi sisanya untuk masalah lingkungan kerja, temen-temen gitu gak ada *nggih* pak?”
- Narasumber : “nggak ada mbak *njih*..kompak kok mbak *wong* bareng-bareng ngebersihin gitu mbak jadi gak sendiri-sendiri itu mbak”

- Penulis : “nah ini masuk ke pekerjaan, tadi kan bapak pekerjaannya dibagian amplas, nah itu *eee* kalo boleh tau disini ada divisi apa aja pak, maksudnya bidang-bidangnya apa aja pak? Kalo kemaren kan pak Mardi produksi, terus kalo bapak kan ngamplas, nah ngamplas ini termasuk didalam finishing atau finishing ada sendiri ?”
- Narasumber : “oh finishing ada sendiri mbak”
- Penulis : “oh gitu, jadi susunan urutannya gimana pak ?”
- Narasumber : “nah nanti itu di produksi itu *to*, produksi setelah itu baru penamplasan itu..”
- Penulis : “nah kalo didalam produksi itu ada apa aja pak urutannya ?”
- Narasumber : “ya kalo produksi itu kayunya dipotongin, terus di apaya dirangkai, kalo sudah dirangkai selesai itu di amplas itu mbak..”
- Penulis : “berarti didalam produksi itu pekerjaannya ada motong kayu, sama ngerangkai kayunya itu.. nah itu biasanya motong sama ngerangkai itu dilakukan oleh satu orang apa beda pak ?”
- Narasumber : “ohh biasanya dua orang mbak, yang motong itu ada sendiri terus yang ngerangkai itu ada sendiri mbak..”
- Penulis : “oohh yayaya, tapi mereka bisa tuker-tukeran gitu ya pak .. terus nanti habis produksi kan pengamplasan, di pengamplasan itu..”
- Narasumber : “ha iya itu habis itu baru masuk *finishing* mbak”
- Penulis : “nah itu didalam *finishing* itu ada apa aja ya pak..?”
- Narasumber : “didempuli itu *lho* mbak, habis didempuli terus wah saya lupa ya hehe, didempuli terus *mmm* diampas lagi..”
- Penulis : “berarti amplasnya, amplas yang kasar itu sama yang ada di *finishing* itu ya pak”
- Narasumber : “nah iya, didempul setelah didempul diampas, setelah diampas disanding terus diampas lagi, setelah diampas baru dicat, pengecatan”
- Penulis : “heem oh yaya, berarti pengecatan itu masuk kedalam *finishing* itu tadi ya pak..berarti bapak disini dari dulu pengamplasan atau pernah pindah-pindah kerjanya ?”

- Narasumber : “pengampalasan terus mbak, tapi kalo yang di garap itu bambu, ya saya juga ikut *mbakar* mbak..”
- Penulis : “oh iya pak, kalo bambu itu beda ya pak..”
- Narasumber : “iya beda beda itu mbak, kalo bambu harus di bakar *barang*..”
- Penulis : “kalo bambu kan ada yang dibakar, nah kalo pas bakar itu masih dibagian produksi ya pak,..”
- Narasumber : “iya mbak, setelah dipotong miring-miring itu terus dibakar..”
- Penulis : “dibakar terus dirangkai gitu ..?”
- Narasumber : “iyaa dirangkai mbak”
- Penulis : “terus pak, *eee* bapak ngerasa berat gak sama pekerjaan yang bapak lakukan disini ?”
- Narasumber : “enggak hehe enggak”
- Penulis : “sama sekali enggak gitu pak ?”
- Narasumber : “yaa modalnya udah seneng itu, modalnya seneng jadi gak ngerasa berat gitu hehe sama semangat gitu jadi gak ngerasa berat mbak”
- Penulis : “oh yaya, terus bapak kalo misalkan kerja lembur atau sampe sore kan pasti ngerasa capek kan pak, lah kalo capek itu biasanya karna apa pak? Apa karna tempat duduknya tadi harus pake bantal atau apa gitu pak ?”
- Narasumber : “yaa tempat duduknya itu mbak, kadang-kadang kalo duduk 2 jam nanti setelah itu berdiri mbak, jadi satu hari gak duduk terus”
- Penulis : “oh ya pak, jadi solusinya kalo bapak udah ngerasa capek, terus cari biar enakan ya pak”
- Narasumber : “iya mbak, biar longgar itukan, tapi gak satu hari duduk gitu mbak, dua jam sekali harus berdiri sepuluh menit atau *srapat* jam gitu mbak”
- Penulis : “terus *eee* apanamanya selain faktor posisi duduk, adalagi gak pak yang bikin bapak capek gitu ?”
- Narasumber : “gak ada mbak..”
- Penulis : “nah ini saya mau nanya lagi masalah, ada gak hambatan yang bapak alami pas mengerjakan pekerjaan ini ?”

- Narasumber : “gak ada mbak, lancar-lancar *nggih*”
- Penulis : “terus bapak ngerasa pekerjaan yang bapak lakukan dengan lingkungan di Yayasan ini udah sesuai belum pak, ngamplas dengan posisi kerjanya itu udah sesuai belum ?”
- Narasumber : “ya sudahlah sudah, *wong* cuman duduk-duduk sama ngamplas-ngamplas gitu hehehe, kalo ngamplas kan gak gitu berat mbak”
- Penulis : “terus, alat yang dipegang pun juga cuman amplas itu kan ya pak, terus ini pertanyaan terakhir *nggih* pak, harapan bapak buat pemerintah, rekan kerja *kalihan* keluarga *niku nopo nggih* ?”
- Narasumber : “harapannya apa ya mbak hehe, saya gakbisa ngomong jadi bingung, ya mudah-mudahan gajinya dinaikkan lagi mbak hehe itu aja paling”
- Penulis : “terus kalo buat rekan kerja harapannya apa pak ?”
- Narasumber : “sama temen-temen? Ya harapane supaya akur-akur harapannya tambah banyak hehe”
- Penulis : “*njih njih* biar tambah seneng ya pak banyak temennya.. terus harapan buat keluarga pak ?”
- Narasumber : “harapan buat keluarga yaa mudah-mudahan bisa lancar apa ya mbak hehe saya gakbisa ngomongnya e..”
- Penulis : “lancar buat ngejalanin semuanya *nggih* pak hehe, semoga dimudahkan *nggih* pak”
- Narasumber : “*nggih* iya mbak..”
- Penulis : “mungkin itu aja pak pertanyaan dari saya hehe makasih banyak ya pak dan maaf mengganggu pekerjaannya..”
- Narasumber : “*nggih* mbak hehe..”

NARASUMBER IV

Nama : Samirah

Umur : 55 tahun

Alamat : Tangkir, RT 01, Srihardono, Bantul

Pekerjaan : Pengamplasan

Penulis : “yang pertama, ibu sejak kapan menderita difabel?”

Narasumber : “menderita difabel? Itu sejak 2006...”

Penulis : “2006 ya bu? Itu ceritanya gimana bu ?”

Narasumber : “pas lagi ada gempa itu saya habis pengajian, habis *ngunduh* pengajian tu mbak dirumah, pagi-pagi kan masih terang, saya mau *lempit-lempit* baju duduk di ini *to* tau-tau ada ‘*lindhu..lindhu..*’ mau bangun itu *nggak* bisa mbak, mau bangun itu kayak di *gendholi* kenceng banget itu, udah gitu saya kuat-kuatin keluar, terus tembok yang diatas tuh rubuh..”

Penulis : “tapi itu belum sempet keluar ya bu ?”

Narasumber : “*yoo* udah tak kuat-kuatin keluar mbak, udah didepan rumah, udah gitu saya *ndepro*k didepan pintu, gak tau kalo luka *to* terus tak tarik malah tambah *ngeser*, terus infeksi katanya itu, udah tiga hari terus infeksi itu, terus diamputasi saya *nggak* tau itu”

Penulis : “terus pas kejadian itu ibu langsung dievakuasi apa gimana bu ?”

Narasumber : “yaa iya mbak tapi *anu* penanganannya telat, terus di Beteshda itu sesak mbak, kan penuh banget, mau *rontgen* aja sampe *eret-eretan*, sampe berapa hari di Beteshda belum *ketanganan to* itu...”

Penulis : “belum di *rontgen* juga ya itu ?”

Narasumber : “*he eh* belum mbak, tiga hari katanya udah infeksi udah bau katanya gitu, saya gak tau kalo di *anu*, yang itu bapakku, bapakku yang tak salahin mbak hehe..suami, yaa pertamanya saya gak mau kok *anu* gak ada jalan lain apa gimana gitu, *yowes ngono*, terus dimintain tanda tangan, yaa mungkin itu udah terbaik mau apalagi kan”

- Penulis : “*hm mm* iya bu, tapi pasti dibalik itu ada hikmahnya *to* bu..”
- Narasumber : “iya mbak..”
- Penulis : “nah terus itu keluarga di rumah...?”
- Narasumber : “yaa alhamdulillah, ooh anakku *e* mbak yang pertama, itu satu meninggal..”
- Penulis : “ibu punya anak berapa bu ?”
- Narasumber : “tiga.. cowo semua, itukan habis nikah, enam bulan ke istrinya..”
- Penulis : “ooh yang pertama itu ya bu ?”
- Narasumber : “*hoo*h kan udah keluar dia, terus masuk lagi mau nolongin mertuanya”
- Penulis : “terus masuk lagi bu ?”
- Narasumber : “iya mbak, terus kena apa gitu, nah saya gak tau sampe meninggal itu saya *nggak* tau, saya di Beteshda itu gak tau kalo anak saya meninggal tuh saya gak tau, terus pas saya sudah sembuh ‘*yowes kono dikaruhke kono anake ning rumah sakit ngendi*’ terus itu katanya di Solo di mana gitu dicariin *nggak* ada, terus *anu* tanya di mana itu, katanya sudah meninggal saya kaget *to* mbak, saya takut pulang kok itu, saya pulang ke tempat budhe disini itu...”
- Penulis : “yang deket sini bu? Tapi itu gak rusak ya bu ?”
- Narasumber : “iya mbak, gak begitu rusak itu mbak, saya trauma gitu *lho* pulang kerumah, terus pulang ke rumah itu sudah berapa hari itu sudah dibikinin *omah-omahan* itu udah dibersihin relawan darii mana itu... Jepara, banyak yang jadi relawan..”
- Penulis : “terus suaminya ibu sekarang kerja atau ?”
- Narasumber : “ini sekarang lagi libur..”
- Penulis : “lagi ? ooh libur, tapi kerja ya bu ?”
- Narasumber : “iya kerja bangunan, ini pas mandornya lagi sakit ini terus pada libur semua”
- Penulis : “terus anaknya sekarang yang dirumah berarti ?”
- Narasumber : “sekarang yang nikah satu, yang satunya belum, sekarang itu *anu security* di kampus UGM..”

Penulis : “berarti masih di Jogja semua *nggih* bu..”

Narasumber : “*nggih* mbak”

Penulis : “terus ibu masih ada orang tua ?”

Narasumber : “*nggak* ada, udah gak ada semua mbak..”

Penulis : “terus dulu ibu sekolahnya sampe apa bu ?”

Narasumber : “sampe SMP mbak...”

Penulis : “terus habis itu langsung kerja, nikah *nopo pripun* bu ?”

Narasumber : “SMP terus kerja, kerjanya di Jakarta, masak..pindah-pindah mbak, dulu pernah di Konveksi..”

Penulis : “banyak ya berarti sebelum kerja disini itu”

Narasumber : “disini kan selama jadi orang cacat aja hehehe”

Penulis : “yang habis itu terus setelah gempu terus kerja disini ya bu”

Narasumber : “setelah gempu itu pelatihan di Pundong terus langsung disini”

Penulis : “yang pas pelatihan itu sama pak Daliman sama pak Mardi ya bu atau beda ?”

Narasumber : “sama pak Mardii, oiya pak Mardi juga pernah di Pundon ?”

Penulis : “*eee* kurang tau, soalnya tadi pak Daliman sama pak Mardi kan bareng katanya yang di Utara Gabusan itu bu...”

Narasumber : “ooh Gabusan itu, kalo saya di Pundong sambil jahit-jahit ..”

Penulis : “ooh yaya, itu di Yayasan apa bu atau ada yang *ngelola* bu ?”

Narasumber : “ya itu Yayasan..”

Penulis : “*hm* itu ditraining ya bu ?”

Narasumber : “iyaa.. trainingnya disini langsung masuk kerja disini mbak”

Penulis : “ooh gitu ya nah itu waktu di Rumah Sakit itu berapa lama bu ?”

Narasumber : “di Rumah Sakit tu kira-kira dua minggu..”

Penulis : “terus setelah itu dibawa pulang kesini ?”

Narasumber : “di.. pulang terus di Yakkum..”

Penulis : “ooh banyak yang di Yakkum ya bu sama bu Samini juga”

Narasumber : “di Yakkum satu setengah bulan terus dapet kaki ini to mbak..”

Penulis : “ooh yaya sama terapi juga to bu disana ?”

Narasumber : “iyaa sama terapi iyaa..”

- Penulis : “berarti emang kebanyakan karyawan disini tuh pertama training dulu sama Yayasan terus magang dulu gitu bu ?”
- Narasumber : “iyaa.iyaa”
- Penulis : “terus kalo boleh tau disini penghasilan berapa *nggih* bu perbulannya ?”
- Narasumber : “penghasilan perbulannya yaa sama mbak, sebulan itu 450 ribu..”
- Penulis : “itu sebulan ya bu, terus ibu selama kerja disini itu udah ngerasa mandiri belum bu kerja disini tu ?”
- Narasumber : “yaa belum mbak, daripada saya *ngganggur* dirumah kan mending kerja disini mbak..”
- Penulis : “emang ada pekerjaan lain bu selain disini ? tapi kan disini kerjanya dari pagi sampe sore ya bu terus..?”
- Narasumber : “naah iya, kadang jam 8 jam 9 terus keluarinya jam 4”
- Penulis : “terus kerjaan yang selain disini gimana bu berarti malem gitu bu ?”
- Narasumber : “kalo malemnya *nggak* ada, itu aja istirahat”
- Penulis : “terus habis itu, ituu selama ibu jadi karyawan disini ada hambatan *nggak to* bu, kesusahan atau permasalahan ?”
- Narasumber : “ooh *nggak* ada..akur kok mbak, secara kekeluargaan akur semua, yaa tau sendiri aja mana yang repot dibantuin”
- Penulis : “terus *eee* ibu kerja disini itu ada hal yang ingin dicapai gak bu ?”
- Narasumber : “yaa ada ya mbak, pengennya naik gaji hehehe, pengennya itu ...”
- Penulis : “terus manfaatnya buat ibu sendiri apa bu ?”
- Narasumber : “manfaatnya ? ya kita seneng ya sama-sama difabel kumpul, yaa ketemu tiap hari, daripada dirumah, kalo dirumah kan temen-temennya pada normal, ada yang dateng main gitu kan dirumah, tapi jarang kalo gak hari Minggu gak dirumah..”
- Penulis : “terus selain seneng gitu apalagi manfaatnya ?”
- Narasumber : “selain seneng yaa bisa ikut pelatihan dimanaa gitu bisa nambah pengalaman, kemarin habis pelatihan di Cirebon, nganyam dua bulan terus aku baru pulang tiga bulan hehehe, Cirebon Yamakawa..”
- Penulis : “ohh yaya itu sama temen-temen disini juga ?”

- Narasumber : “gak mbak, perwakilan aja kalo semua nanti susah kalo niggalin keluarga, aku kan di rumah ada mantu jadi tak tinggalin biar hehe untuk pengalaman aja hehe nganyam rotan hehe”
- Penulis : “naah ini masuk ke lingkungan kerja ya bu, menurut ibu nyaman didalam bekerja itu seperti apa to bu, ibu ngerasa nyaman kalo apa ?”
- Narasumber : “nyaman ya kalo cocok yaa cocok duduknya, tempatnya itu baru nyaman mbak, kalo pas kita kerjaan apaa kalo kurang *anu* yaa kurang nyaman, kan ini mesti lepas ini baru nyaman..”
- Penulis : “itu disini udah ngerasa nyaman bu ?”
- Narasumber : “yaa dibilang nyaman yaa nyaman cuman kalo *anu* yaa gimana lagi, kan ini juga kalo gak dari awal gitu gak bisa masuk, kalo gak dari awal susah masuknya”
- Penulis : “terus kalo untuk ibu aman didalam bekerja itu gimana ?”
- Narasumber : “yaa aman maksudnya yaa kita tempat kerjanya kan cuman manual yaa gak di mesin-mesin kan..”
- Penulis : “ohh yaya jadi udah termasuk aman ya bu kalo yang ngamplas itu ?”
- Narasumber : “Ihaiya termasuk aman ...”
- Penulis : “disini ibu juga udah termasuk aman ya bu di tempat kerjanya ibu sendiri?”
- Narasumber : “hehe iya gitu mbak...”
- Penulis : “terus *eee* menurut ibu sendiri di Yayasan ini tuh lingkungan kerjanya seperti apa ya bu ? kayak semacam fasilitas atau apanya gitu bu..”
- Narasumber : “kalo fasilitas yaa apa ituu, mampu itu lho mbak, difabel itu mampu itu lho mbak mengerjakan pekerjaannya, tapi kalo misalnya ada yang *anu* ya langsung ditangani mbak..”
- Penulis : “jadi selain fasilitasnya udah ada juga orang-orangnya udah bisa *nge-back up* bisa bantu-bantu gitu kalo gak bisa satu sama lain..”
- Narasumber : “yaa gitu mbak, mana yang gak bisa nanti ada yang lebih bisaa gitu..”
- Penulis : “terus menurut ibu itu, kenyamanan sama keamanan didalam tempat

- kerja tuh penting gak bu ?”
- Narasumber : “ya penting ya mbak, menurut saya penting, keamanan yaa pengen aman, pengen selamat gitu yaa gak ada apa-apa..”
- Penulis : “terus ibu disini udah ngerasain itu *nggih* bu ?”
- Narasumber : “*he eh* iyaa..”
- Penulis : “terus *eee* ibu kan disini juga sebagai karyawan yang ikut *eeeh* mengelola tempat kerja kan bu, menurut ibu pengelolaan tempat kerja disini tuh gimana bu ?”
- Narasumber : “pengelolaannya ? ini kan *anu* dari luar kan ada yang *ndandakke* bahan kesini to mbak terus ini cuman mengerjakan, terus biaya terus sangu kan semua udah dari luar, jadi sini cuman tenaga aja”
- Penulis : “istilahnya jasanya kan bu hehe..”
- Narasumber : “iya itu kan banyak dari luar yang mau bikin, dari spanyol dari jepang sekarang ada jerman..”
- Penulis : “terus ibu sendiri kalo *apa namanya* misalnya ngamplas gitu kan bu, tempat kerjanya itu nanti dibersihin tiap selesai *ngamplas* atau *pripun* bu?”
- Narasumber : “iyaa mbak *ho oh* setiap *anu* dibersihkan gitu, semua diberesi, yang udah gak kepake dibuang, yang masih disimpem lagi besok dipake lagi, bersih-bersih itu, yaa ada yang bersih-bersih tapi kita ikut bersih-bersih juga..”
- Penulis : “itu emang ada orang yang bersih-bersih ?”
- Narasumber : “adaa itu yang laki, tapi kalo gak kesampean yaa gak keburu ya..”
- Penulis : “ohh yaya jadi dibersihin sendiri juga ya..”
- Narasumber : “iyaa bareng-bareng..”
- Penulis : “nah itu ibu bersih-bersih kayak gitu itu merasa susah gak bu, ada masalah gitu gak ?”
- Narasumber : “*enggak* ada mbak, yang penting kita senang, liat bersih gitu senang”
- Penulis : “terus bu untuk kayak *apa namanya* ruangan kerjanya sendiri tuh tata letaknya pernah dirubah gak disitu ?”
- Narasumber : “enggak mbak, itu biar cocok untuk difabel gitu bisa duduk

- dibawah..”
- Penulis : “ooh gitu yaya, jadi emang dari awal tempatnya disitu ya”
- Narasumber : “iyaa kan kalo itu repot to mbak pake kursi roda naik turun duduk di *anu* repot, kalo kayak saya cocoknya di meja”
- Penulis : “ooh tapi emang misal di pengamplasan itu nanti *eeeh* tempat kerjanya itu beda-beda nyesuaikan yang ngerjain gitu ya ?”
- Narasumber : “iyaa iya, kalo itu bambu ya dibawah, biar bisa *cling* itu tempatnya ada sendiri, duduk dibawah gitu..”
- Penulis : “hmmm yayaya”
- Narasumber : “kalo ngamplas enakya disana gitu..”
- Penulis : “itu berarti emang dari awal ibu kerja disini sampe sekarang ya bu ya..nah terus menurut ibu Yayasan ini punya kelebihan apa gitu gak bu ?”
- Narasumber : “kelebihan tu yaa, apa ya kelebihannya, belum tau e kelebihannya itu”
- Penulis : “kelebihannya Yayasan ini menurut ibu tuh apa, kayak tempatnyaa atau peralatannya atau fasilitasnya gitu bu ?”
- Narasumber : “yaa fasilitasnya itu bebas yaa, gak harus terbatas, bebas kemana ajaa..”
- Penulis : “oh iyaa, bisa bebas kemana aja ya bu, bebas ke ruangan manapun ya bu,, terus apa itu, menurut ibu kelemahannya apa bu Yayasan ini ?”
- Narasumber : “kerja disini ? kelemahannya itu, udah lama ya kerja disini belum ada kenaikan gitu iyaa”
- Penulis : “ohh penghasilan gitu belum ada yaa..terus selain itu ada lagi gak bu ?”
- Narasumber : “yaaa mungkin apayaa, kayaknya itu aja..”
- Penulis : “cuman itu aja yaa, berarti kayak ruangan-ruangan, fasilitas gitu udah cukup ya bu menurut ibu ?”
- Narasumber : “*ho oh ..*”
- Penulis : “nah terus bu masuk ke pekerjaan, ibu berarti dari awal sampe

- sekarang itu ngamplas ya bu kerjaan yang dilakukan..”
- Narasumber : “iyaa..iyaa”
- Penulis : “nah terus *apa namanya ee*, menurut ibu pekerjaan ngamplas itu berat gak bu ?”
- Narasumber : “yaa kalo, ya kadang ada yang berat..”
- Penulis : “itu tergantung produknya yang dibuat ya bu ?”
- Narasumber : “kalo pas mainan diampelas kan harus *alus*, terus ini bisa ilang yaa *rodo* susah ini bambu tu yaa..”
- Penulis : “nah terus kadang kalo misalnya lagi ngerjain kerjaan yang berat kayak mainan, kayak gitu-gitu tadi ibu ngerasa capeknya karna ngamplasnya harus sampe halus gitu ya..”
- Narasumber : “iyaa biar ilang itunya ya agak susah, tapi jarang sekarang”
- Penulis : “terus apalagi bu, faktor yang bikin capek selain itu tadi ngamplas mainan apalagi ?”
- Narasumber : “ya mungkin kalo lagi bakar-bakar..kan itu bambu dibakar itu..”
- Penulis : “itu semuanya ikut bakar atau gimana bu ?”
- Narasumber : “yaa kadang-kadang gantian”
- Penulis : “nah itu yang bikin capek dari *ngebakar* itu apanya bu ?”
- Narasumber : “kan itu panas to mbak..”
- Penulis : “oohh iyaa bikin *sumuk* gitu ya bu”
- Narasumber : “ha iya, kan kalo kayak gini kan pegel banget to mbak, kalo kakinya gak *anu* yaa bisa duduk dibawah kan, kalo ini ya *rodo* repot..”
- Penulis : “nah terus bu, ini langsung ke cocok-cocokan ya bu, kalo misalnya *eee* lingkungan kerja tempat kerjanya ibu sama pekerjaan ngamplas yang ibu lakukan itu udah cocok belum, udah sesuai belum ?”
- Narasumber : “yaa udah sesuai...”
- Penulis : “jadi termasuknya itu hal yang penting juga ya bu ya ..”
- Narasumber : “yaa iya, kalo ampelas kalo tempatnya kurang nyaman yaa gak *srek* mbak”
- Penulis : “terus ibu *eee* pernah gak ngerasain ada masalah sama tempat kerjanya ibu, ibu pernah ngerasain ada gitu gak bu ?”

- Narasumber : “*enggak* ada...”
- Penulis : “gak ya bu, terus *eee* apa namanya ibu kan dibagian ngamplas, terus selama ini pekerjaan yang ibu lakukan itu cepet selesai gak *to* bu, tepat waktu gak bu ?”
- Narasumber : “yaa tepat.. tepat waktu bareng-bareng, bareng-bareng rame-rame kan bisa sesuai sama teman-teman...”
- Penulis : “nah ini pertanyaan terakhir *nggih* bu, ini harapan ibu buat pemerintah itu apa bu ?”
- Narasumber : “kalo buat pemerintah itu difabel yaa di prioritaskan biar bisa rata gitu, jangan cuman itu-itu aja, mestinya harusnya yang di kampung-kampung juga diperhatikan, yaa yang bisa jalan kalo yang normal itu kan biarpun *anu* yaa udah seneng *to*, kalo namanya orang difabel kalo biarpun apa mau jalan kan mesti *kesrimpet* kan mbak”
- Penulis : “terus harapan sama rekan-rekan kerja, temen-temen disini apa bu ?”
- Narasumber : “harapannya yaa bisa akur-akur, bisa perhatian gitu..”
- Penulis : “terus yang terakhir buat keluarga dirumah apa bu ?”
- Narasumber : “yang dirumah yaa kalo bisa sejahtera, bisaaa menjalankan sholat semua kalo bisa, yaa sehat sejahtera gitu kah mbak, bisa hidup yang sejahtera untuk umum, udah mbak”
- Penulis : “ohh yaya, ya mungkin itu aja pertanyaan dari saya, maaf kalo mengganggu pekerjaannya hehe”
- Narasumber : “ohh iya mbak, oh ini lagi *rodo selo* kok mbak.. hehe”

NARASUMBER V

Nama : Rusdi Musono
Umur : 38 tahun
Alamat : Babatan, Wedomartani, Ngemplak, Sleman.
Pekerjaan : Produksi

Penulis : “jadi yang pertama bapak sejak kapan menderita difabel ?”
Narasumber : “menderita difabel itu dari 2003-2004 an..”
Penulis : “ooh.. berarti bukan yang karna gempa ya ?”
Narasumber : “*nggak* bukan..”
Penulis : “itu ceritanya gimana dulu pak ?”
Narasumber : “duluu, saya normal kan, udah umur 25 keatas sekitar tahun 2003-2004 ituu kebetulan kecelakaan tunggal, kalo kataa dokter sama pak polisi, katanya kecelakaan tunggal, terus pas di Rumah Sakit tangan udah *nggak* bisa gerak sih, tangan gak bisa gerak.. di rontgen ada yang patah, gatau kenapa terus orang tua minta saya pulang semua sama bapak juga, *eee* nah itu pulang terus ke pengobatan alternatif ke Palur, ternyata malah semakin parah, engsel tulang ini lepas....”
Penulis : “itu udah proses pengobatan itu ya ?”
Narasumber : “iyaa..”
Penulis : “berapa lama itu pengobatan di Palur ?”
Narasumber : “pengobatan di Palur ituu, dia kan punya jangka waktu berapa bulan kalo gaksalah satu setengah bulan apa berapaa gitu itu dua kali, dua kali *nggak* ada hasil yaudah”
Penulis : “terus waktu ketauan hasilnya semakin parah gitu, tindak lanjutnya kemana ?”
Narasumber : “*uhuk..eee* pertama kali tuuh, pertama kali itu udah parah yaudah aku mencoba untuk ikhlas kan, mencoba untuk ikhlas kan merelakanlah..istilahnya merelakan sebelah tanganku gak bisa gerak, tapi tetep yang namanya orang kan perlu gimana yaa ikhtiar kan ada,

akhirnya terus nyoba ke mulai dari bawah, setelah dapet jamkesmas itu terus pengobatan dari bawah, cari-cari *apa maksudnya* mau gak dokter nerima, ternyata disini juga gak ada hasil, gak ada hasil terus balik lagi ke RSUD terus ‘gimana kalo kamu saya oper ke Dokter Suwarso..’ Kartosuro, yaudah akhirnya dibawa kesana, ternyata Dokter disana juga angkat tangan, terus saya minta kalo gakbisa pulih seperti sedia kala, paling *nggak* saya minta untuk menghilangkan rasa sakit, soalnya selama pindah itu rasa sakit, rasa nyeri tuh masih ada terus..”

- Penulis : “yang habis kecelakaan itu yaa..”
- Narasumber : “*he em* rasa nyeri dibawah telapak tangan ini terus walaupun.. jadi kaya ada skalanya gitu lho, bisa ditahan atau enggak gitu, akhirnya dikasih obat dicoba akupuntur.. akupuntur *nggak* berhasil terus suntik juga gak berhasil, akhirnya Dokter sana juga menyarankan lagi Dokter Muwardi Solo, nah akhirnya disana pelayanannya lebih bagus, dicek semua.. dan akhirnya juga yang sana juga angkat tangan juga, katanya ‘maaf mas ini ada syaraf yang kejepit, dan kita *nggak* berani untuk bertindak’ ...”
- Penulis : “terus semenjak itu berarti *eee* udah *nggak* ada untuk kemana-mana lagi ya ?”
- Narasumber : “udah gak ada udah..”
- Penulis : “ituu terakhir periksa yang di Dokter itu tahun berapa ?”
- Narasumber : “sayaa sebelum gempa lah 2004-2005 an”
- Penulis : “berarti emang keliling-keliling buat nyari Dokter tuh sekitar dua tahun yaa ?”
- Narasumber : “iya *he eh*”
- Penulis : “nah terus ini bapak asli mana ?”
- Narasumber : “akuu aslinya bapak ibu aslinya Jogja, tapi aku lahirnya Jakarta”
- Penulis : “ooohh *ho oh* pantes ini logatnyaaa ...hehehe”
- Narasumber : “ahahahaha...”
- Penulis : “soalnya kalo kemaren kan aku wawancara sama bapak ibu disini

- yang semua aslinya bantul semua kan terus sama bapak kok logatnya beda hehehe”
- Narasumber : “hehehe..”
- Penulis : “terus *eee* mau tanya kalo yang bapak sendiri rasain sebelum jadi difabel dan sesudah tuh apasih, perasaannya tuh gimanaa gitu ?”
- Narasumber : “*eee* perasaan gimana yaa, kalo perasaan dulu karna masih muda normal lagi, dan namanya darah muda tuh bebas kemana-mana, *nggak* mikir apa-apa terus setelah jadi difabel kayak gini, terus jadi mikir.. ‘oohh dulu-dulu yang saya lakukan mungkin ada kesalahan dari duluu, dan akhirnya larinya ke Sang Pencipta Allah..’ ‘ooh mungkin Allah negur saya..”
- Penulis : “terus yang sekarang bapak rasain sekarang ini apa ?”
- Narasumber : “yang saya rasain yaa saya harus, *ee* karna Allah udah ngasih... istilahnya kesempatan kedua yaa udah, saya akan berusaha terus..”
- Penulis : “terus dulu itu waktu kecelakaan itu, posisinya gak sadar gitu atau gimana ?”
- Narasumber : “iyaa iya sama sekali gak sadar dan itu juga dibawah pengaruh minuman..”
- Penulis : “*mmm* itu waktu pas kecelakaan ada berapaa harii gitu gak, atau gimana ?”
- Narasumber : “naah itu saya gak tanya hehehe”
- Penulis : “hhehe lupa ya pak..”
- Narasumber : “kemarin itu pas kecelakaan itu posisinya pas yaa abis minum, terus *nggak* bawa identitas, akhirnya Rumah Sakit dan polisi kan ‘mr x’ gitu aja”
- Penulis : “itu disini di Jogja ?”
- Narasumber : “di Bekasi ... kejadiannya di Bekasi akhirnya begitu sadar baru ikut orang tua ”
- Penulis : “ohhh yaya terus baru kemana-mana Rumah Sakit terus Dokter, terus baru menetap di Jogja gitu ya ?”
- Narasumber : “*hm emm..*”

Penulis : “terus *eee* bapak ibu sekarang masih ada ?”

Narasumber : “masih adaa..”

Penulis : “terus kerjanya di..?”

Narasumber : “kalo bapak tetep di Bekasi..”

Penulis : “*mm he em* ibunya ?”

Narasumber : “ibu.. masih disini..”

Penulis : “ibu disini kerja atau ?”

Narasumber : “kebetulan juga ikut tetangga jualan..”

Penulis : “terus bapak kalo liburan gitu ke Jogja apa gimana ?”

Narasumber : “yaa balik.. tiga empat bulan karna kondisinya udaah.. gimana ya yaa mungkin karna faktor usia juga..”

Penulis : “terus bapak sendiri masih sering ke Jakarta atau Bekasi gitu ?”

Narasumber : “*enggak enggak..* hehe”

Penulis : “teruss.. *eee* bapak sendiri udah ada keluarga ?”

Narasumber : “kebetulan udahh.. punya anak satu.. anaknya cewe kelas satu SD..”

Penulis : “ooh yayaya terus istrinya juga kerja atau dirumah ?”

Narasumber : “dirumah.. jahit”

Penulis : “ohh jahit dirumah gitu ? ada penjahit..maksudnya buka jahit”

Narasumber : “yaa bukan buka plang gitu bukan.. tapi..”

Penulis : “ooh iyaa banyak yang pesen gitu yaa.. terus *ee* bapak sendiri dulu sekolah sampai mana ? udah kuliah atau gimana ?”

Narasumber : “SMP.. terus pernah DO hehe..”

Penulis : “hmmm oke, terus berarti itu baru.. berarti itu kejadiannya waktu ?”

Narasumber : “sebenarnya udaah, aku DO ini udah tahun 96 97 lah itu dari SMA Babarsari”

Penulis : “ooh SMA Babarsari... oh SMA nya disini berarti ?”

Narasumber : “iyaa SMA nya disini.. dulu SD terus SMP kelas dua sih, baru masuk kelas dua terus ada kejadian terus baru pindah kesini..”

Penulis : “oohh terus berarti yang setelah SMP itu bapak langsung kan SMA terus sempet kerja atau gimana sebelum masuk kesini?”

Narasumber : “yaa bantu-bantu bapak ajaa..”

- Penulis : “bantu bantunya apa tuh pak ?”
- Narasumber : “kebetulan kan bapak buka toko pigura disana yaa saya disana bantu-bantu bapak ajaa..”
- Penulis : “terus habis itu proses yang habis kecelakaan terus udah berhenti buat cari-cari Dokter terus sampe bisa di Yayasan ini tuh gimana ceritanya ?”
- Narasumber : “ooh ceritanya bisa kesini ? *eeeh* itu kebetulan mungkin setelah gempa ya aku juga bingung kan yaa pokonya setelah keluar dari rumah sakit tuh aku bingung mau ngapain, pokoknya aku bingung dengan satu tangan ini aku mau ngapain, sampe akhirnya gempa itu terus ada tetangga kebetulan supir dari kayak LSM gitu dan tetangga itu bilang ‘kamu mau gak kerja’ yaa aku pikir dulu terus gatau dia agak sedikit maksa atau gimana mungkin juga butuh ketegasan kan.. ‘dah gak usah banyak mikir, kalo mau ayo kalo *nggak nggak*, kalo mau nanti siang tak jemput?..”
- Penulis : “hmmm ohh langsung hari itu ?”
- Narasumber : “hari itu juga.. aku pikir yaudahlah aku mau ngapain juga kan.. ‘tapi aku gabisa kerja’ ‘udah pokoknya disana nanti diitu deh...’..”
- Penulis : “mumpung ada kesempatan juga kan pak”
- Narasumber : “*he emm,,*, akhirnya dibawa kesini,, *eee* sebelum sini kan *anu* ada cikal bakalnya kan ada di *anuu..*”
- Penulis : “ooh iya iya sebelum ini dibangun yaa, ohh iya kan kemaren aku tanya tuh disini kan belum dibangun tapi udah ngebuat Yayasan tapi masih nyewa rumah itu yaa, berarti disitu tuh ya ?”
- Narasumber : “iyaa pokoknya Yayasan ini ada setelah gempa gitu..”
- Penulis : “terus kegiatannya ngapain disitu ? pas pertama dijemput kan terus langsung kesitu ?”
- Narasumber : “ho oh ho oh begitu dijemput terus aku liat kan temen-temen yang lagi kerja, lagi apaa.. nah pas disitu baru kebuka mataku... ohh ternyata mereka yang punya kekurangan punya cacat buktinya masih bisa bekerja walaupun katakan kakinya gak sempurna tangannya gak

sempurnaa.. tapi masih bisa kerja..ohh berarti aku juga bisaa..terus akhirnya, terus aku minta bimbingan juga kan sama salah satu temen disini.. mungkin kayak ketua gengnya lah disini hehe tolong bimbing aku, biar aku bisa *nggunain* apa yang aku punya gitu,, tapi disitu juga aku ngeliatin caranya mainin mesin tu gimana, caranya biar mesin bisa di diri kita ya begini..akhirnya terus sampe sekarang..”

Penulis : “terus pas masih di yang sebelum ini jadi tuh *eeeh* gak pernah pindah-pindah lembaga maksudnya disituu terus ?”

Narasumber : “*enggak* pertama sampe sekarang..”

Penulis : “selama itu tuh langsung kerja gitu atau kayak ada apasih itu.. magang pelatihan gitu ?”

Narasumber : “iya iya ada magang pelatihan, kan sebenarnya itu masuk yang dari sini bilang katanya kita gakbisa langsung mempekerjakan..paling gak kamu harus kayak kursus gitu dulu kan..”

Penulis : “iyaiyaiya.. ada pelatihannya yaa..”

Narasumber : “dan itu terus akhirnya dari pihak LSM sama yang punya itu berundinglah, pokoknya yang jelas biaya itu ditanggung LSM..”

Penulis : “*heem heem*..terus waktu pelatihan kayak gitu magaang.. biaya ditanggung tuh makan segala macem gitu dapet biaya juga gitu ?”

Narasumber : “yang jelas aku gak terima sepeser apapun dari kedua belah pihak, yang jelas aku disitu *eee* magang disitu dapet magang dari situ pkoknya udah”

Penulis : “terus disini penghasilan disini berapa ?”

Narasumber : “*eeeh* kayaknya agak terlalu anu deh mbak heehehe”

Penulis : “hehe oke oke lanjut aja.. terus bapak kerja disini tuh udah ngerasa mandiri belum sih ? kemandirian dalam bekerja tuh gimana menurut bapak disini tuh ?”

Narasumber : “kalo kemandirian dalam bekerja sebenarnya.. sebenarnya mampu tapi karna dari apayaa, dari karakter saya sendiri yang kurang percaya diri..”

Penulis : “hmm okey, karna apatuh kurang percaya dirinya karna apa, kan

- disini rekan-rekan kerja sama-sama semua kan yaa apa yang *ngebuat* bapak kurang percaya diri tuh apaa gitu ?”
- Narasumber : “saya juga kurang tau, karna emang mungkin dari kecil kali yaa, dari SMP rasa percaya diri saya itu kurang, saya juga *nggak* bisa nemu kenapa kok aku bisa kurang percaya diri..”
- Penulis : “nah terus akibatnya tuh apa? Karna kurang percaya diri terus apakah itu bakal mempengaruhi apa yaa pekerjaan atau gimana gitu ?”
- Narasumber : “kalo mempengaruhi sih jelas mempengaruhi sih mbak yaa, sekarang kadang aku pikir kayak gini, ada satu pekerjaan kayak mungkin bikin sampel atau pekerjaan kayak gitu itu, sebenarnya aku mampu sendiri gitu kan, terus kadang-kadang karna rasa kurang percaya diri itu kan terus akhirnya nanya dulu..”
- Penulis : “ooh okey..”
- Narasumber : “nanya dulu ‘ini begini gak?’ ‘oh yaya bener’ terus udah gitu dikerjain terus kadang-kadang udah ditengah jalan, nanya lagi ‘ini bagusnya kaya gini nih?’ ‘ho oh gitu aja gak papa’..”
- Penulis : “ooh hmm gitu, padahal dari awal udah dikasih tau gitu yaa gimana caranya..”
- Narasumber : “udaah udah ..”
- Penulis : “Cuma mungkin bahasanya lebih untuk memastikan lagi gitu..”
- Narasumber : “he eh gitu.. jadi kan kayanya jadi rasa kurang percaya diri kan..”
- Penulis : “iya iyasih, terus kalo kayak gitu solusinya selain kayak step bertanya gitu ngapain lagi ? ada yang ngebantuin atau apaa gitu gak ?”
- Narasumber : “kalo dibantuin sih kita disini kita saling ngebantu ya karna kita punya kekurangan masing-masing kan, jadi yaa gitu ya kita tetep saling bantu aja..”
- Penulis : “cuman emang mayoritas kerjaan individu bisa dikerjain sendiri gitu kan, terus sisanya nah ini yang pengen aku tau nih pak, kalo misalnya kan disini kan saling ngebantu, kemaren-kemaren kan aku juga tanya, ‘yaa gimana ya mandiri sih mandiri tapi saling ngebantu temen satu

sama yang lainnya' nah sebenarnya pekerjaannya tuh seberat apa sih, maksudnya yang dikatakan berat itu kayak apasih kok sampe harus minta tolong bantu gitu..?"

Narasumber : "ohh ituu, kalo dari produksi ya kalo dari produksi ya mbak.. terkadang gini *eee* kayak gergaji gitu ya terkadang mungkin kalo yang normal, kalo yang normal itu bukan difabel, mungkin dia bisa kedua tangan, yang satu buat nahan yang satu buat dorong, tapi kalo saya, dia kalo dorong tanpa ada yang megang, itu mungkin *eee* takutnya dia berbalik malah ngenain saya, terus misalkan yang kayak pake kursi roda dia gak bisa ambil sesuatu yang dibawah kan gituu, sebenarnya simpel-simpel aja mah.. he eh gak sampe yang berat gini butuh bantuan gitu"

Penulis : "oh iya iya terus pada akhirnya konsepnya saling ngebantu ya itu ya ..'tolong ambil ini atau apa tolong pegangin bentar' gitu kali ya.."

Narasumber : "he em he em, yang gak terlalu anu yang penting kita saling bantunya untuk masalah pekerjaan biar gak terlalu gimana yaa gak terlaluu rumitlah.. ribetlah"

Penulis : "iya iya paham paham.. terus *eehh* ini ngomongin ini nih, apa yang bapak capai kerja disini tuh apasih, pengen apasih yang dicapai, tujuannya tuh apa ?"

Narasumber : "sebeneryaa mungkin pikiran dari seorang pekerja mungkin larinya ke gaji ya, gaji bisa lebih, lebih menghidupkan keluarga, terus lebih ada lagi yang kita bisa mandiri, kita bisa lepas dari sini, tuh lebih baik, istilahnya menciptakan lapangan pekerja sendiri, tapi kalo menciptakan lapangan pekerja sendiri sih karna aku tau kelemahanku yang kurang percaya diri itu jadi.. yaudah emang harapannya yaa mungkin gaji lebih bisa di itulah hehe di cover, dengan syarat juga kita juga yang harus bekerja keras, kita juga menghasilkan produk yang berkualitas gitu kan"

Penulis : "nah kalo kayak gitu pun gapapa yaa bakalan kan kenanya ke kita lagi gitu yaa.."

- Narasumber : “he em he em ..”
- Penulis : “nah terus selama bapak kerja disini, bapak pernah ngerasain hambatan atau permasalahan gitu gak”
- Narasumber : “kalo hambatan maksudnya hambatan gimana mbak ?”
- Penulis : “yaa hambatan apapun sih *eee* entah mungkin dari yang tadi kesusahan ini buat megang gergaji atau apa gitu secara general ajaa..”
- Narasumber : “*uhuk uhuk* eh kalo umumnya enggak sih ya, gak ada maksudnya gak ada kesulitan yang berarti gitu, soalnya temen-temen disini semua pada mengerti gitu, kalo satu orang person yang agak kesusahan pasti dibantu lah..”
- Penulis : “terus kalo hambatan atau masalah sesama temen gitu gak ada ?”
- Narasumber : “gak ada alhamdulillah gak ada, dari sayanya juga menjaga, kalopun ada yang sedikit menyinggung saaya, yaa lebih baik saya diem kan tau kalo itu cuman bercanda,”
- Penulis : “oh iyaa, terus apa manfaat yang bapak rasain kerja disini ?”
- Narasumber : “manfaatnya yang jelas yaa bisa ngasih kehidupan sama keluarga, walaupun sedikit atau banyaknya kan yang penting aku udah menghidupi keluarga”
- Penulis : “terus selain itu apalagi manfaatnya ?”
- Narasumber : “manfaatnyaa yang jelas mungkin yang gak kita saya sadari, pandangan orang-orang disekitar tuh *lho*”
- Penulis : “gimana tuh pandangannya..?”
- Narasumber : “ya mungkin selama ini ada beberapa orang yang ‘difabel bisa apasih, kamu kerja kayak gini kemungkin bakal ditolak’..”
- Penulis : “yaa berarti istilahnya menghilangkan pandangan orang, ngebuktiin juga kan bisa kerja..”
- Narasumber : “kayaknya masih banyak deh..”
- Penulis : “iyasihh... diluar sana masih banyak orang yang berpikiran samping gitu istilahnya mengesampingkan.., karna mereka gak ngerti aja sebenarnya adaa gitu kan..”
- Narasumber : “mungkin niat dia baik ya contoh gini aja ya mbak yaa, saya kerja

bakti dirumah, saya niatnya bantu, yaa saya nyadar saya bantu cuman bisanya gini yaa tak bantu, tapi ternyata ada yang dari salah satu warga itu bilang ‘udah kamu gak usah ngapa-ngapain duduk aja, kerja bakti itu yang penting dateng duduk gitu aja’.. saya kan.. akunya sendiri kan gak enak hati, ini kerja bakti, ini warga dan saya juga apa eee tau apa yang bisa saya kerjakan, contoh kayak misalkan *ngecor* jalan gitu ya, saya gakbisa bantu angkat-angkat batu pasir kan gakbisa terlalu berat buat saya.. dan terlalu susah buat saya, saya bisanya apa ? saya bisanya ngangkat air ngumpulin air..”

Penulis : “hmmm iya iya itupun kontribusinya juga udah adasih maksudnya walaupun sepertinya gak bisa sepenuhnya seperti orang lain, tapi paling gak kan mau gitu ya, nah terus ini masuk ke lingkungan kerja ya pak, nah menurut bapak sendiri tuh *eeeeh* nyaman didalam bekerja tuh apa ?”

Narasumber : “sebenarnya kalo nyaman didalam bekerja yaa di ruang kerja ya ? aku pikir sih satu dari suasana ruangnya juga, mungkin yang gak kotor, bersih, terkadang kalo kita liat ruangan yang bersih kan seneng, kayak gitu jugaa, yang kedua kalo aku pikir suasana hubungan antara pekerja, kalo ada salah satu pekerja disitu terutama sama kita ya, yang gak maksudnya gak klop sama kita bakalan gak nyaman pastinya..”

Penulis : “itu yang menurut bapak nyaman dalam bekerja ya pak..nah terus disini sendiri bapak udah ngerasa nyaman ?”

Narasumber : “kalo kebersihan sih masih kurang ya aku akuin, terkadang aku juga *eeeh* mengenyampingkan itu kadang-kadang aku juga kalo kerja asal *gletak* gitu.. kalo hubungan antara pekerja itu masih berjalan dengan baik”

Penulis : “terus selain kebersihan itu apalagi sih yang ngebuat bapak udah ngerasa nyaman gitu mungkin untuk posisi kerjanya gimana mungkin untuk fasilitasnya kayak gitu ?”

Narasumber : “kalo untuk posisi kerjanya, posisi dalam bekerja ya ? disini kan udah

- bebas maksudnya udah posisinya udah terserah kamu gitu saknyamanmu, kamu mau duduk dibawah, *ngelesot* dibawah, apa dikursi terserah..”
- Penulis : “berarti bebas kalo emang misalkan udah ngerasa capek bisa duduk dibawah atau mau keliling-keliling dulu bebas ya ?”
- Narasumber : “iya disini gak kayak, maksudnya gimana yaa, yaa gak terlalu ketatlah kerja kerjaaa terus gitu enggak, tapi kadang kalo kita emang lagi mungkin lagi ngeblank kayak gitu yaudah berhenti dulu minum, berhenti sebentar 5 menit 10 menit tar baikk kerja lagi..”
- Penulis : “bener-bener emang senyamannya kita gitu ya..”
- Narasumber : “heem heem..”
- Penulis : “istilahnya biar kita kerjanya lebih enak gitu ya pak..terus kalo untuk ini, kan berarti bapak disini kan produksi kan banyak pegang mesin kan, gergaji jugaa, terus arti aman menurut bapak itu gimana ?”
- Narasumber : “arti aman yang penting kita gak kena dari mesin itulah, jadi balik dari pertama itu kan sebelum aku bisa kan aku nyoba dan latihan, itu sambil ngamatin oh mesin ini cara kerjanya kaya gini, terus *eeh* mungkin kelemahan mesin ini kayak gini, pake gergaji mungkin ada beberapa jari lah yang untuk keamanan, biar dia gak kena mesin kan..”
- Penulis : “berarti istilahnya kalo untuk keamanan sendiri kan udah dapet tips-tips sendiri jadi kitanya juga harus bisa nerapinnya gitu, berarti bapak disini udah ngerasa nyaman ngerasa aman gitu udah ?”
- Narasumber : “heem heem gitu, heem mbak udah...”
- Penulis : “terus ada kayak alat ngebantunya gitu biar lebih aman gitu apa, selain masker gitu apa ? kemaren kan udah nanya ada masker, apalagi yang dipake gitu ada ? sarung tangan gitu..”
- Narasumber : “kalo sarung tangan kalo dibagian produksi kayaknya engga deh, soalnya kalo pake sarung tangan itu juga bakalan ngehambat takutnya juga malah kena mesinnya itu kan..”

- Penulis : “oh iyaa, terus dibagian produksi pakenya apa biar aman ?”
- Narasumber : “yaa mungkin penutup kuping itu yaa..”
- Penulis : “oohh yaya ..”
- Narasumber : “penutup kuping masker, udah cuman itu aja..”
- Penulis : “sisanya cuman dari kitanya aja ya, biar bisa ngehindarin kalo ada apa-apa yaa.. terus ini balik lagi, yang bapak lihat dari lingkungan kerja di Yayasan ini udah gimana sih ? lingkungan kerja di Yayasan ini tuh menurut bapak seperti apaa gitu..fasilitas segala macem, tempat kerja, peralatan kayak gitu”
- Narasumber : “kaloo suasana ditempat kerja ini nyaman, yang jelas nyaman, nyamannya kita saling berinteraksi, kita gak pernah ada masalah, bercanda ya bercanda, walaupun bercanda berlebihan juga tetep itu dianggep bercanda, terus kalo masalah fasilitas kalo buat saya pribadi cukup gitu, tapi saya gaktau temen-temen yang anggep yang pake kursi roda, yang pake tongkat nyaman gak, maksudnya setiap orang punya butuh fasilitas sendiri-sendiri..”
- Penulis : “tapi berarti kalo menurut bapak fasilitasnya untuk bapak sendiri ?”
- Narasumber : “udah cocok sih, tapi paling cuman kurang penyedot debunya aja”
- Penulis : “ouh yang buat kebersihan tadi ya hehe..terus *eee* berarti menurut bapak itu kenyamanan sama keamanan ditempat kerja itukan penting kan pak, nah terus disini kalo misalnya lingkungan kerja kan mesti dikelola juga kan entah dari karyawan entah dari pimpinan, nah menurut bapak sendiri tuh gimana sih, lingkungan kerjanya tu gimana pengelolaannya ?”
- Narasumber : “kalo pengelolaan sih saya malah gak tau itu apa, yang jelas kalo pengelolaan yaa cuman dari kita kitanya aja..”
- Penulis : “ooh yaya itu ngapain biasanya ?”
- Narasumber : “yaa kalo itu biasanya kadang kalo dari sendiri ada pertemuan kadang walaupun gak rutin..ngobrol-ngobrol kasih semangat dari pimpinan”
- Penulis : “terus kalo dari tadi kan berarti harus ngebersihin juga ya tempat

- kerjanya.. nah itu gimana maksudnya itu pengelolaan tempat kerja bapak sendiri pasti selalu dibersihkan tiap hari atau gimana ?”
- Narasumber : “kalo tiap hari sih engga, terkadang yaa para ibu ibu itulah nyapu gitu..”
- Penulis : “terus kalo menurut bapak sendiri pengelolaan lingkungan kerja disini tuh udah bagus belum sih?”
- Narasumber : “kalo itusih belum hehe..”
- Penulis : “terus kalo itu pengennya yang seperti apasih ?”
- Narasumber : “eeeh yang jelas balik ke diri sendiri ajasih, soalnya aku juga orangnya kadang peduli kadang enggak, jadi kadang yaa gitu kalo nyapu ya nyapu kalo engga yaa biarin aja”
- Penulis : “terus kalo *eeeh apa namanya* misalnya lagi bersih-bersih kayak gitu, itu kayak ada per tiga bulan sekali atau per berapa hari sekali ?”
- Narasumber : “emm kalo itu bebas bebas ajasih...”
- Penulis : “terus kalo peralatan disini gimana ? peralatannya tu pernah ada kerusakan gak ?”
- Narasumber : “kalo rusak semua alat pasti pernah, tapi yaa kita coba perbaiki sendiri ajaa..”
- Penulis : “tapi kan aku kemaren pernah denger kalo peralatan disini kan dari awal banget belum pernah ganti kan, maksudnya belum pernah ganti total kan belum pernah ganti baru gitu kan, nah itu kalo misalkan lagi ngambek atau kalo lagi rusak gitu terus lama gaksih buat perbaiki gitu sampe dia bisa digunain lagi gitu ?”
- Narasumber : “kalo mesin itu vital, yaa paling gak secepatnya paling dua tiga hari balik lagi..”
- Penulis : “mmm tapi itu sering gak ?”
- Narasumber : “akhir-akhir ini gak sih, paling cuman ringan ringan lah kayak stringnya ..”
- Penulis : “berarti masih bagus yaa, terus nih lagi-lagi nanya nih ada gak sih kesulitan buat kayak ngelola lingkungan kerjanya disini ada kesulitan gak atau hambatan gak ?”

- Narasumber : “enggak sih alhamdulillah, kalo pengelolaan sih paling yaa bersih-bersih gitu aja sih yang kadang kita sendiri *sakgeleme dewe* lah hehe”
- Penulis : “yaa karna capek sih yaa jadi yaudah kan, tapi kan mau gak mau pasti itu dibersihkan juga kan ya misalkan gak sempet hari ini pastikan besoknya sebelum dipakai dibersihkan dulu kan yaa..nah terus menurut bapak kelebihan di Yayasan ini tuh apa? Kelebihan dari Yayasan ini tuh apa ?”
- Narasumber : “kelebihan eeh aku bilang kualitasnya sih, kita selalu jaga kualitas..”
- Penulis : “kualitas produk yang dibuat yaa..”
- Narasumber : “he eh iya...”
- Penulis : “apalagi nih buat selain produk kayak tempatnya, bangunannya, atau apanya gitu ?”
- Narasumber : “kalo bangunan sih yaa sebenarnya gedung ini udah besar loh ini, tapi kalo gak ada produk yang berkualitas percuma mah..”
- Penulis : “berarti lebih menekankan ke hasilnya ya ke outputnya, terus yang menurut bapak kurang apa ? ada kelemahan apa gitu dari Yayasan ini ?”
- Narasumber : “kelemahan sih kalo dipikir kitaa, sebenarnya kita jaga kualitas, terus aku pikir jadi orderan dari luar jarang, karna gini.. kita kan jaga kualitas, akhirnya biaya produksi kita mahal, dan eee imbasnya ke harga jual, kayak mainan anak gitu kan, mungkin tempat kita tertinggi, saya sih gak terlalu ngerti browsing-browsing gitu mana yang lebih tinggi tapi aku pikir sih, dari akunya sendiri aja udah ngelihat.. oh ini segini nih...”
- Penulis : “tapi sebenarnya kalo melihat eeh pembeli-pembeli disana tau gimana prosesnya gitu, dia kan jadi pelanggan tetap gitu kan, nah terus kalo yang ngeras mungkin disini harga jualnya tinggi terus jadi kurang, itu ada solusi lain gak maksudnya terus jadi apa dong yang dikerjain kalo lagi gak ada orderan gitu ?”
- Narasumber : “yaa makanya, kalo aku bilang sekarang lagi mati suri disini... yang ada kayak mebel makanya kan kita akhirnya agak menyamping

sedikit agak lari dari apa yang udah ada di jalur, kita ke mebel, ada yang bikin-bikin kursi terus meja, lemari gitu gitu terus satu lagi sekarang ada bambu sound itu..”

Penulis : “oh yaya, hmm iya yang dari spanyol itu ya, berarti emang tetep cari alternatif lain yaa untuk bisa yang dikerjain gitu, nah terus habis itu mau tanya..selain produksi yang bapak kerjain ada gak, maksudnya dari awal sampe sekarang produksi terus apa gimana ?”

Narasumber : “eehh dari pertama kali sampe sekarang tetep produksi, tapi gak menutup kemungkinan juga kita larinya ke finishing.. amplas, apalagi kalo di bambu sound nya,, bambu soundnya itu udah masuk ke finishing bambunya itu terus packing jugaa..”

Penulis : “karna banyak juga yaa.. terus habis itu tapi ngerasa juga gak kaloo kerjaan yang dilakukan itu berat pernah gak ngerasain yang kayak gitu ?”

Narasumber : “kalo berat sih enggak sih, aku justru malah seneng..”

Penulis : “hmm iya ada pekerjaan gitu yaa..”

Narasumber : “he eh lebih seneng ada kerjaan kan, oh berarti.. sebenarnya gini mbak, aku gak bisa, mungkin aku gabisa *ngegunain* otakku lah kayak dagang gitu aku gakbisa, cuman aku bisaku cuman tenaga, jadi selama tenaga saya kuat, dan selama saya menghasilkan uang itu saya seneng, seneng banget istilahnya puas gitu..”

Penulis : “oh iya iya istilahnya masih bisa ngebantu orang juga ya..”

Narasumber : “apalagi kalo sampe lembur-lembur yaa tugasnya sih kayak gitu..”

Penulis : “malah jadi lebih seneng yaa karna kita jadi ngeras kayak dibutuhkan sama orang gitu ya..”

Narasumber : “iyaa hehe ..”

Penulis : “terus eehh tapi pasti kan kalo kerja lembur gitu kan apalagi kalo dibidang produksi kan pasti capek yaa, menurut bapak sendiri itu kalo capekk itu karna apasih apa karna pekerjaannya berat atau karna apasih dari kitanya yang kurang jadi ngerasa berat terus yang bikin capek gitu ada gak ?”

- Narasumber : “aku sendiri ngerasanya, gaktau yaa kalo temen-temen yaa, kalo aku ngerasanya gini eeh ketika aku lembur, itu kerjaan aku berat dan aku ngerasa capek kan disitu,, yaudah dan udah gitu kondisi aku harus pulang jauh nah disitu kan aku lebih capek lagi.. tapi ternyata begitu sampe dirumah ternyata ngelihat anak udah tidur, anak juga terkadang udah tidur walaupun dia bangun gitu, cuman kadang-kadang ilang capeknya, capek yaudah tidur tinggal *ngelonin* anak yaudah tidur”
- Penulis : “sebenarnya mungkin faktor capeknya karna kelamaan kerja aja kali yaa..”
- Narasumber : “he eh iyaa..”
- Penulis : “tapi sisanya itu udah karna yaa ada keluarga dirumah jugakan pasti ilang ya.. nah terus eeh menurut bapak sendiri disini, dibagian produksi yang bapak kerjakan itu sama tempatnya sama mesinnya segala macem tata letaknya mesinnya itu udah sesuai belum ?”
- Narasumber : “eeh kalo tata letaknya udah sih, karna aku juga mikir-mikir udah liat-liat sini tuh udah tata letak ini yang paling lebih bagus, paling bagus ya ini..”
- Penulis : “hmm iyaa, terus kalo bagus menurut bapak itu gimana, oh pernah survey ke beberapa tempat atau gimana ?”
- Narasumber : “aku cuman berdasarkan apa yang aku kerjakan gitu yaa, kayak stepnya nih kayu dari sini gergaji disini terus ini kesini, dan itu dari satu ke step duanya itu gak terlalu jauh ...”
- Penulis : “ooouhh yaya jadi istilahnya ikut alurnyaa ya..”
- Narasumber : “he eh he eh, jadi kita gak capek-capek dari sini ke step satu step dua ke step tiga gitu gitu ...”
- Penulis : “he’eh iyaa tetep berarti sesuai jalurnya yaa, berarti tuh karna udah kayak gitu berarti dari awal gak pernah dirubah rubah yaa..”
- Narasumber : “iyaa gak pernah dirubah rubah..”
- Penulis : “karna emang udah enak kaya gituyaa ...”
- Narasumber : “ho’oh udah enak kayak gitu”

- Penulis : “nah terus abis itu terus yang menurut bapak udah sesuai, terus gakjauh dari step kesatu kedua ketiga keempat kayak gitu tuh, jadi ngerasa lebih cepet kan kerjanya..”
- Narasumber : “iyaa iyah ..”
- Penulis : “terus pernah gak ngelewat in kayak udah dikasih target tanggal terus habis itu kelewatan sampe lama banget gitu pernah gak ?”
- Narasumber : “eeeh kalo itu satu dua yaa, mungkin karna kalo faktor dari pekerjaannya ya mungkin karna ada beberapa temen yang gak masuk ijin kayak gitu, kan kita jadi kerjanya agak lambat kan..”
- Penulis : “tapi kalo misalnya lagi full lagi semua ada gitu..?”
- Narasumber : “nah apalagi kayak gitu eeh lima order masuk sekaligus dan itu barengan semua padahal lima order itu udah beda orang gitu, akhirnya yaa mungkin diantara salah satu yaa mungkin ada yang keteteran kan..”
- Penulis : “tapi over all dengan kondisi yang lingkungan kerja dengan mesin itu tadi tuh udah apaya udah ngerasa ngerjain pekerjaannya tuh tepat waktu cepet kayak gitu yaa..maksudnya udah gak ada hambatan lagi dengan peralatan gitu yaaa..?”
- Narasumber : “enggak enggak .. kalo buat peralatan si enggak, paling cuman faktornya sih cuacanya, kalo hujan kayak gini mungkin yaa definisinya kan kalo dalam masalah pengeleman kan lemnya lebih lama kering..”
- Penulis : “hmm iya sih bener.. terus kalo harapan sendiri buat pemerintah apa tuh ?”
- Narasumber : “kalo harapan pemerintah eeehh yang jelas saya juga gaktahu yaa pemerintah udah terbitin undang-undang saya juga gatau, saya juga gak pernah baca juga sih, yang jelas pemerintah kayaknya udah mulai ada peran sertanya udah mulai apa udah mau lah bantu difabel tapi mungkin dari pemerintah daerahnya yang apaya masih kurang itulah..”
- Penulis : “kurang perhatian gitu ya buat ngebantu difabel itu.. terus harapan

- buat rekan kerja apaa ya temen-temen bapak disini ?”
- Narasumber : “yang jelas yaa ayo kita bangun bareng-bareng, ayo kita jaga lah ini rumah kitaa..”
- Penulis : “terus yang terakhir harapan buat keluarga apa pak ?”
- Narasumber : “yaa mudah mudahan kalo keluarga sih yaa tetep hidup, dengan aku kerja disini tetep bisa lebih menghidupkan ajaa sih kesejahteraan jugaa walaupun masih kurang kurang..”
- Penulis : “tapi seenggaknya dengan begitu tetep apaya bahagiaa gitu, kesejahteraannya tetep terjaga gitu kan..”
- Narasumber : “iyaa iyah..”
- Penulis : “hmm mungkin itu aja pertanyaan dari saya.. hehe agak banyak yaa ini maaf mengganggu waktu kerjanya hehe..”
- Narasumber : “iya iya gak papa kok..”

NARASUMBER VI

- Nama : Partini**
- Umur : 38 tahun**
- Alamat : Kepek, Timbulharjo, Sewon, Bantul**
- Pekerjaan : Finishing**

- Penulis : “ini langsung ke pertanyaan ya.. ibu sudah sejak kapan menderita difabel?”
- Narasumber : “sejak umur empat tahun..”
- Penulis : “ooh berarti sama kayak kemarin siapa yaa bu.. samirah..”
- Narasumber : “bu samini hehe..”
- Penulis : “terus itu ketahuannya gimana bu awalnya ?”
- Narasumber : “waktu itu kena suntik itu loh mbak, panas to waktu balita, terus langsung disuntik injeksi itu langsung panas tinggi.. terus waktu udah sembuh.. badannya udah gak panas, gak bisa berdiri.. waktu itu kan udah bisa jalan juga..”

- Penulis : “terus itu dari.. panasnya itu berapa lama bu? Dari panas tingginya ?”
- Narasumber : “katanya sih cuman dua atau tiga hari itu..”
- Penulis : “ohhh langsung itu ?”
- Narasumber : “iyaa kan udah langsung dikasih obat, waktu jaman saya lahiran itu kan imunisasi masih jarang to, gak menyeluruh semua jadi mungkin belum diimunisasi mungkin..”
- Penulis : “*hmmm* iya iya, terus ibu kalo gitu waktu sebelum sakit sama sesudah sakit ibu udah ada ngerasa perbedaan belum ?”
- Narasumber : “udahh, waktu kecil kan belum polio kan udah bisa jalan lari-lari, terus waktu gak bisa jalan kan saya gak mau pake alat bantu.. kan masih kecil belum punya malu jadi yoo agak susah gak bisa main kayak temen temen lainnya kan, terus pas masuk sekolah baru pake alat bantu..”
- Penulis : “itu berarti hampir berapa tahun ya bu, ibu gak pake alat bantu ?”
- Narasumber : “lamaa.. aku sekolahnya aja agak terlambat gak pake TK langsung SD, waktu kecil kan gak mau.. temen-temennya bisa pake sepatu bisa jalan kan, saya gak mau masuk sekolah, terus waktu masuk sekolah langsung kelas dua, dimasukin kelas satu katanya saya udah bisa, waktu dirumah kan saya udah belajar baca tulis sama kakak-kakak kan udah pada sekolah, terus daripada gak sekolah terus dimasukin ke SD katanya udah bisa baca tulis habis itu langsung dimasukin ke kelas dua, itu aja saya jarang masuk”
- Penulis : “karnaa apa bu ?”
- Narasumber : “yaa karna mungkin malu apa apa ya..”
- Penulis : “berarti emang kaya gak mau sekolah gitu ?”
- Narasumber : “*he em* hehehe..”
- Penulis : “terus setelah itu ?”
- Narasumber : “sampe itu kelas lima, saya dapet panggilan dari Yayasan Yakkum tau kan?”
- Penulis : “iyaa tau yang di Jl Kaliurang itu kan..”
- Narasumber : “iyaa, waktu itu kaki saya dioperasi dikasih base itu, terus saya disitu

ikut ujian persamaan, saya gak mau balik ke SD..persamaan disitu, habis itu dapet ijazah persamaan disitu saya baru sekolah SMP dirumah..”

- Penulis : “itu sekolahnya normal lagi? Umum gitu ?”
- Narasumber : “iyaa normal umum, mungkin kan sudah dewasa sudah bisa berpikir gak begitu malu banget, temen-temen SMP dirumah juga pada bisa nerima, cuman satu gak pernah ikut olahraga saya..”
- Penulis : “tapi tetep pake alat bantu ini yaa maksudnya ..?”
- Narasumber : “iyaa dari Yakkum itu..”
- Penulis : “ohh yaya.. ibu dari dulu pake tongkat terus apa pernah pake kursi ?”
- Narasumber : “enggak cuman tongkat, tapi kalo pergi-pergi pake base itu.. yang cuman kaki..”
- Penulis : “oh iya iya heem...”
- Narasumber : “kalo disini kan susah kalo pake base, kan kerjanya kadang jongkong, kadang berdiri, kadang gimana gitu..”
- Penulis : “oohh gitu yaa,, terus orang tua masih bu ?”
- Narasumber : “masih..”
- Penulis : “disini ?”
- Narasumber : “di Sragen,, saya kan asli Sragen..”
- Penulis : “ooh asli Sragen.. terus disana kerja atau ?”
- Narasumber : “*engga* saya disini sama..”
- Penulis : “*engga* maksudnya orang tua ...”
- Narasumber : “enggak, asli sanaa.. disini aku sama suami sama anak..”
- Penulis : “he em he em lha terus orang tuanya masih kerja ?”
- Narasumber : “enggak.. enggak udah pensiun..”
- Penulis : “terus suaminya ibu kerjane *nopo nggih* ?”
- Narasumber : “kadang disini setengah hari, terus yang setengah hari saya kan punya usaha kecil-kecilan itu, display mainan yang dua ribu dua ribu itu, suami saya yang naruh ke warung-warung, kalo malem saya yang *ngeklipi*.. dari sini sore”
- Penulis : “berarti emang kerjanya setengah hari sampe jam 12 terus nanti

- dijemput apa gimana ?”
- Narasumber : “kalo saya sehari.. yang setengah hari suami saya.. ya dijemput kalo saya gak bisa naik motor hehehe..”
- Penulis : “oh yaya iya, terus anaknya kelas berapa ?”
- Narasumber : “sekolah kelas satu SMK..”
- Penulis : “di ?”
- Narasumber : “Pundong sana jauh selatan sana.”
- Penulis : “terus habis itu berarti dulu ibu SMP terus lanjut sampe kuliah ?”
- Narasumber : “enggak, saya habis SMP langsung ikut kursus di Yakkum udah berapa tahun terus punya suami terus anak yaudah ikut mandiri habis itu..”
- Penulis : “berarti lumayan lama ya bu ikut Yakkum ?”
- Narasumber : “kalo saya lamanya cuman sekolah sama fisioterapi, kalo kerjanya gak lama..”
- Penulis : “kalo kerjanya berapa lama ?”
- Narasumber : “kurang lebih dua tahun..”
- Penulis : “itu kalo di Yakkum sama gak kayak disini kerjanya ?”
- Narasumber : “enggak, kalo di Yakkum saya buat dompet..”
- Penulis : “njahit gitu yaa..”
- Narasumber : “iyaa jahit, terus ada yang ngajak mandiri to, terus kerja disini beberapa orang waktu itu terus ikut sini sampe sekarang ini”
- Penulis : “ho’oh, terus ibu dari yang pas diajak kesini tuh langsung pegang amplas gitu ?”
- Narasumber : “iyaaa udah pegang amplas disini..”
- Penulis : “berarti langsung buat produk yaa..”
- Narasumber : “iyaa.. produk dulu itu dari luar negeri, pokoknya yang order dari luar negeri..”
- Penulis : “berarti udah dari lama itu udah pegang amplas yaaa hehe”
- Narasumber : “iyaa itu udah puluhan tahun itu hehehe”
- Penulis : “eeh masuk kesini emang karna... ada magang gitu gak bu atau ?”
- Narasumber : “enggak, langsung ikut kerja, kalo di mandiri ini kan saya ikut suami,

- yang diajak mandiri kan suami, terus saya ikut, kan waktu dulu itu kurang tenaga ngamplas, terus saya ikut masuk aja gitu..”
- Penulis : “ooh oke...tapi ada kesulitan menyesuaikan diri gak bu ? maksudnya dari di Yakkum kan jahit kahit terus masuk sini kan pegang amplas, nah itu gimana bu ?”
- Narasumber : “yaa ada latihan dulu, paling nanya-nanya temen kan kalo ngamplas gak cuman langsung ngamplas gitu kan engga.. ada yang nyerut seratnya.. ada yang ngamplasnya pelan, ada yang ngamplasnya kasar gitu..”
- Penulis : “nah latihannya itu emang berapa bulan gitu atau latihan sambil kerja ?”
- Narasumber : “enggak... sambil kerjaa..”
- Penulis : “ooh gitu ..”
- Narasumber : “karna waktu itu kan kurang tenaga..”
- Penulis : “ohh iya itu jadinya langsung gitu yaa..kerjaa.. terus habis itu ibu dari awal dulu kerja disini, itu gimana .. udah ngerasa mandiri dalam bekerja belum ?”
- Narasumber : “kalo mandiri sih yaa gak yaa kalo disini kan kebersamaan.. kerja itu gak cuman satu macem ini kerjaan kamu enggakk, kalo disini kerja sama mana yang banyak ya kita bantu, nanti kalo kerjaan situ sepi kerjaan kita banyak yaa bantu gitu, kalo disini gak individu ini kerjaanmu ini kerjaanku enggak..”
- Penulis : “ohh iyaa.. terus kalo kayak gitu yang misal punya orang lain lagi banyak terus punya kita lagi enggak, kan ngebantu, nah itu biasanya kerjaan yang apa to bu kalo kayak gitu ?”
- Narasumber : “ngamplas biasanya yang paling numpuk itu ngamplas”
- Penulis : “mmmm ya ya ya ngamplas kan manual pake tangan.. iya iyaa jadi lama yaa ohh iyaa”
- Narasumber : “kalo yang lain kan pake mesin kayak ngebor apa gitu kan pake mesin jadi kan cepet, kalo kita kan pake tangan.. itu aja gak cuman sekali.. biasanya sekali untuk mentah nanti didasari diampelas lagi..”

- nanti terus masih kasar didasari lagi, jadi gak cuman sekali,, kalo lainnya kan gergaji cuman sekali, motong cuman sekali, *nyecroll* cuman sekali, yang paling numpuk itu ya ngamplas itu..”
- Penulis : “terus bu itu kalo bagian ibu sendiri hampir selalu numpuk terus di bantu sama temen-temennya gitu yaa..”
- Narasumber : “he’em mbak..”
- Penulis : “terus ibu sendiri pernah gak ngebantuin temen yang lain gitu selain ngamplas gitu pernah gak bu ?”
- Narasumber : “ya kalo mesin saya gak berani..palingan kalo nempelin gambar atau ngemal pake pulpen itu saya berani...”
- Penulis : “oh itu pas finishing yang terakhir ya bu ?”
- Narasumber : “eh enggak itu kan maksudnya pas waktu mau dipotong dibentuk apa gitu kan dimal gitu..”
- Penulis : “ohh iya digambar dulu yaa bu..”
- Narasumber : “iyaa kalo gak mal kan pake fotokopi yang ada gambarnya itu nanti ditempel dipotong itu saya bisa bantu..”
- Penulis : “oh yayaya..”
- Narasumber : “kalo megang mesin aku gak bantu gak berani hehe”
- Penulis : “terus misalnya kalo kayak gitu pun nunggu kerjaan ibu gak ada ya maksudnya *selo* gitu baru bisa ngebantu yaa bu..”
- Narasumber : “he’em iyaa”
- Penulis : “nah terus habis itu ibu selama kerja disini hal yang ingin dicapai apa bu ? tujuannya apa gitu ?”
- Narasumber : “hal yang ingin dicapai, tujuannya sih ya cari duit ehehehe cuman kalo disini tuh kayaknya belum bisa gimana yaa..”
- Penulis : “maksimal lah yaa..”
- Narasumber : “iyaa belum maksimal untuk nutup kebutuhan maksudnya itu belum bisa itu kerja disini cuman berapa gajinya kan, harus cari kerjaan lain.. kalo cuman disini gak cukup.. yaa itu cuman kurang target itu sih..”
- Penulis : “tapi lainnya gitu dah..”

- Narasumber : “harus cari luar luar bikin-bikin puzzle dirumah itu sayaa..”
- Penulis : “lumayan banget ya bu kalo ada kerjaan tambahan kayak gitu tuh..
eehh terus bu pernah ngerasa ada hambatan gitu gak kerja disini ?”
- Narasumber : “hambatannya ituu kadang pekerjaannya gak ada he'em kan, kadang ordernya belum ada yaa kita nunggu, he'em ituu hambatan, jadi gak selalu teruuss kerjaa..ya itu hambatan, ya itu cuman kita mikir harus cari lain soalnya sini kan ordernya gak teruss ada ya ituu”
- Penulis : “oh he'eh iyaa, berarti emang solusinya cari-cari alternatif pekerjaan lain biar tetep menghasilkan yaa bu..”
- Narasumber : “he'em he'em iya..”
- Penulis : “tapi selain itu ada gak masalah yang lain gitu ada gak ?”
- Narasumber : “enggak sih kalo temenn kalo pekerjaannya sih engga, cuman ituu pekerjaannya gak lancar itu aja..”
- Penulis : “ohh yaya tapi tetep bisa ngerjain banyak hal juga yaa, terus itu buu, ibu kerja disini apa to manfaatnya buat ibu ?”
- Narasumber : “manfaatnya kalo saya sekarang ini lho, bisa kumpul sama temen sepenanggungan semua kan, disini kan difabel, kita bisa saling curhatan, bisa saling membantu gitu, kalo manfaat lainnya kalo gaji ya cuman segitu jadi gak ada hehehe”
- Penulis : “berarti emang paling senang ya karna kumpul sama temen yaa itu hehehe, lah terus *eeh* ibu disini udah ngerasa nyaman belum kerja disini ?”
- Narasumber : “nyaman sih, nyamannya nyaman cuman yaa itu, kalo pas gak ada pekerjaan itu ya kita mikir juga mbak, kalo cuman nyantai-nyantai kayak gini kan gak jalan to, kalo bagi yang belum berkeluarga sih bisaa..”
- Penulis : “ho'oh yaa.. terus kalo menurut ibu arti nyaman sendiri tuh apa, maksudnya nyaman didalam lingkungan bekerja itu menurut ibu apa ?”
- Narasumber : “kalo nyaman lingkungan kerja itu, temennya baik-baik kita bisa kerja sama, gak ada *iren-irenan* jadi enak kita kerja tenang gitu

lho..cuman kadang disini ya ada yang orang itu gak sama to, ada yang ngomong ada yang apa gitu yo udah biasa pasti ada itu kan yang bikin gak nyaman..”

- Penulis : “nah terus kalo kayak gitu solusinya ibu sendiri tuh kayak gimana ?”
- Narasumber : “kalo saya pribadi sih saya disini tujuannya kerja ya kerjaa, jam istirahat ya istirahat, masalah temennya dateng siang temennya gak kerja ngobrol, itu urusan mereka kan ada ketuanya disini ada yang lebih tanggung jawab buat negur mereka kan.. saya kayak gitu mikirnya sih, kan semua temen gak sama to mbak, kadang ada yang sini kerja situ nyantai, kan ada *to*...kalo disini kan gak ada pengawas yang terlalu ketat gitu kan gak ada, jadi cuman kesadaran kita kesini kerja ya kerja kalo yang pengen ngobrol ya terserah.. gitu aja kan”
- Penulis : “tapi ibu nyaman kerja disini ?”
- Narasumber : “he’em yaa sementara disini saya nyaman..”
- Penulis : “hmm terus untuk.. kan karna ibu kan pegang amplas juga ada gak *to* pernah luka atau kena apa gitu pernah gak ?”
- Narasumber : “kalo amplas manual enggak..cuman amplas mesin kan kadang kita sering bantu..pas amplas mesin banyak tuh kita sering bantu, tu kadang kena, kadang kuku habis gitu..”
- Penulis : “oh iyaa ?”
- Narasumber : “he’em kan kalo mesin kan putaar terus to mbak kadang megang kurang kenceng mleset kan itu kan kena, kena daging kena kuku itu ..”
- Penulis : “ohh hmm itu sampe berdarah gitu tapi bu ?”
- Narasumber : “ada yang sampe berdarah ada, kan kalo mesin muternya kenceng kan itu..”
- Penulis : “nah terus kalo kayak gitu kan untuk yang ngamplas, terus kalo untuk mesin-mesin yang lain gimana menurut ibu ?”
- Narasumber : “kalo saya enggak berani, kalo temen-temen ada yang sampe operasi, sampe dijahit berapa, itukan sering.. *yo* gak sering sih cuman kan ada yang kecelakaan kerja kan itu..”

- Penulis : “mmm terus menurut ibu sendiri tingkat keamanannya disini itu gimana? Udah mencukupi apa belum ?”
- Narasumber : “kalo disini belum.. keamanan belum maksudnya untuk kesehatan juga belum..”
- Penulis : “mm terus belumnya itu karna kurang apaa gitu bu, misal kurang aman, nah menurut ibu lebih baik gimana gitu”
- Narasumber : “*eeh* kalo masalah mesin sih saya kurang tau yaa, cuman kalo bagian saya aman aja sih, cuman kan kalo disini belum ada tempat khusus kesehatan, kalo kena *cutter* atau apa langsung ada yang ngerawat kan belum ada ..maksudnya ruang kesehatan disini belum adaa..yaa itu yang kadang bikin kita gak *anu* yaa itu”
- Penulis : “terus kalo yang disamping kamar mandi itu ruang apa bu ?”
- Narasumber : “itu duluu, itu dulu ruang UKS, tapi lama-lama gak tau lah jadi bubar..”
- Penulis : “gak ada yang jaga yaa..”
- Narasumber : “he’em mungkin..”
- Penulis : “itu ibu tau gak karna apa gak ada yang jaga karna apa ibu tau gak ?”
- Narasumber : “gak tau sih, saya kan gak disini, saya kan disini cuman siang *tok*.. kalo sore pulang..”
- Penulis : “ohh iya iya iya ..”
- Narasumber : “itu kalo itu sih tergantung pemimpinnya mungkin..”
- Penulis : “kalo dulu tu ada yang jaga tuh maksudnya ada perawat yang jagain gitu ?”
- Narasumber : “enggak, cuman temen kita jugaa..”
- Penulis : “ooh tapi dia bisa kayak ngobatin gitu yaa..”
- Narasumber : “iya pernah dikasih pelatihan ...”
- Penulis : “ooh emang ada yang ahli buat ngajar kayak gitu, tapi kalo sekarang udah gak ada.. terus habis ituu, nah menurut ibu sendiri kalo fasilitas disini tuh kayak apa lingkungan kerjanya..”
- Narasumber : “fasilitas sebenarnya cukup cuman masalah kesehatan kayaknya kurang mungkin dibilang gak ada..”

- Penulis : “kalo buat fasilitas kesehatan ya berarti..”
- Narasumber : “kalo fasilitas kerja maksudnya peralatan, tempat itu udah cukup cuman kalo masalah kesehatan bisa dibilang gak ada gitu”
- Penulis : “tapi *overall* untuk kayak bangunan fasilitas itu udah cukup ya ?”
- Narasumber : “iyaa udah udah cukup, bagus, kayak mesin buat peralatan kerja semua udah cukup, cuman satu kesehatan itu yang kayaknya belum..”
- Penulis : “tapi kalo kayak fasilitas kesehatan itu dibutuhkan setiap hari gitu gak to bu disini ?”
- Narasumber : “*enggak, enggak* tiap hari cuman kalo ada kecelakaan kerja kita harus bawa lari ke rumah sakit, udah berdarah-darah gitu kan..”
- Penulis : “iya bener-bener, karna mungkin disininya gak ada orang yang nanganin langsung buat daruratnya yaa, tapi buat nahan dulu sebelum ke Rumah Sakit gitu yaa..”
- Narasumber : “iyaa he’em, cuman kita-kita juga kadang, tapi kan situ ada betadine ada apa gitu sampe berdarah-darah cuman tinggal bungkus dibawa ke Rumah Sakit gitu, temen-temen sendiri aja yang nanganin..”
- Penulis : “ooh he’em, tapi ini lainnya udah yaa kayak fasilitas..”
- Narasumber : “iyaa kalo fasilitas kayak tidur, kayak tempat kerja, kamar mandi gitu udah cukup..”
- Penulis : “ooh iyaa kemaren sempet keliling itu ada kamar buat tidur ya emang buat istirahat gitu ?”
- Narasumber : “iyaa.. itu kan kaloo buat kita yang nginep disini, kadang kan disini ada pelatihan jugaa, dari RC atau dari Yayasan mana gitu kan kadang mengadakan pelatihan disini, jadi buat tidur mereka-mereka, kalo enggak yaa kita tempati hehe”
- Penulis : “ohh oke iya iya, terus kalo dibuat tempat pelatihan gitu biasanya berapa lama to bu disini ?”
- Narasumber : “ada yang dua minggu ada yang satu bulan..”
- Penulis : “oohh lama juga yaa bu.”
- Narasumber : “iyaa ...”
- Penulis : “ooh berarti kalo buat pelatihan buat yang masih baru-baru butuh

- lama waktunya juga kan”
- Narasumber : “iyaa iya, kadang kan jauh jugaa ..”
- Penulis : “biasanya dari ?”
- Narasumber : “dari Solo,, he’em itu biasanya yang sering itu dari Solo”
- Penulis : “terus habis itu kan ibu udah nyeritain cerita disini kayak yang fasilitas buat bangunan sendiri udah cukup bagus, tapi yang belum kan yang fasilitas kesehatan yaa, nah menurut ibu sendiri cara apaya pengelolaan fasilitas bangunan disini itu kayak apa tuh bu ?”
- Narasumber : “itu ada yang tukang bersih-bersih ada, yang itu kan ada dua orang, kalo kita cuman tinggal kerja aja..”
- Penulis : “kalo yang tukang bersih-bersih itu selalu dateng atau gimana ? terus datengnya setelah kerja atau ?”
- Narasumber : “he’em, ohh enggak jadi cuman bersih bersih, jadi kalo udah selesai bersih-bersih boleh bantu kerja..”
- Penulis : “tapi *eeh* dari ibu sendiri sama temen-temen kerjanya ibu sering ikut ngebersihin gak to bu ?”
- Narasumber : “cuman tempat kerja, kalo tempat kerja kita bersihin sama-sama”
- Penulis : “tapi kalo ruangan lainnya itu petugasnya ya bu ?”
- Narasumber : “iyaa itu udah ada sendiri..”
- Penulis : “okee, tapi kalo ibu sendiri ikut bersih-bersih yang tempat kerjanya ibu sendiri itu ada ngerasa kesusahan gitu gak ?”
- Narasumber : “*enggak enggak* biasaa cuman nyapu-nyapu bersih-bersih tiap hari sabtu itu.. “
- Penulis : “hmm habis itu kalo buat *mmm* apaya tadi kalo yang dibagian ngamplas ada yang ngamplas pake mesin to bu, mesinnya yang buat ngamplas itu pernah rusak gak to bu ?”
- Narasumber : “yaa pernah, kan nanti ada betulin gitu..”
- Penulis : “itu lama gak to bu..”
- Narasumber : “oh gak gak...”
- Penulis : “cepat ya kalo itu.. tapi itu berarti mesinnya belum pernah diganti yaa itu dari awal gitu ?”

- Narasumber : “cuman paling diganti cuman onderdilnyaa kayak gergajinyaa gitu..”
- Penulis : “oh iya iyaa, tapi secara keseluruhan belum ?”
- Narasumber : “belum belum, mungkin yang memberi kan orang jepang, mungkin yang bermerek, jadi lebih bagus”
- Penulis : “oh ho’oh iyaa, jadi cuman kalo itu cuman diganti gergajinya aja atau apanyaa gitu yaa..naah terus kalo itu ada jangka waktunya gak, misal gergaji habis diganti terus sampe berapa lamaa itu digunain terus harus ganti lagi gitu ?”
- Narasumber : “itu kurang tau saya, itu yang ngurusin mesin-mesin gitu kan ada ketua produksinya..”
- Penulis : “tapi kalo selama ibu kerja disini ngerasa peralatan itu masih yaa masih bagus gitu ?”
- Narasumber : “he’em iyaa masih bagus ..”
- Penulis : “terus habis itu menurut ibu Yayasan ini kelebihannya apa to?”
- Narasumber : “apa yaa, kelebihannya cuman gedungnya mungkin hehehe”
- Penulis : “ooohh he’em terus sisanyaa?”
- Narasumber : “gedungnya aja bagus hehe, kalo sisanya apasih, selama kerja disini yaa enggak, cuman gini-ginii terus selama sepuluh tahun, gak ada peningkatan apa-apa menurut saya loh..”
- Penulis : “tapi emang menurut ibu disini gedungnya udah paling bagus lah yaa..”
- Narasumber : “iyaa he’eh, tapi kalo lain-lainnya buat saya sih belum ada peningkatan sama sekali, kayak kayak gini terus..”
- Penulis : “he’em dari awal dibangun yaa.. nah terus ibu kalo ngerjain pekerjaan ngamplas itu cuman ngamplas *tok* apa pernah selain ngamplas maksudnya yang tadi selain nempelin gambar terus yang kadang bantu amplas mesin, itu ada lagi gak yang lainnya ?”
- Narasumber : “enggak, kalo saya cuman itu aja gak berani pegang-pegang mesin lainnya..”
- Penulis : “iyaa terus ibu tapi ngerasa capek atau berat gitu gak ?”
- Narasumber : “cumann kalo ngejar target aja..”

- Penulis : “ouhh banyak orderan gitu yaa..”
- Narasumber : “he’emm, itukan kalo orang luar, kalo selesai tanggal segini, harus tanggal segini selesai, kadang kita semaleman gak tidur karna ngerjain itu sampe selesai itupun jarang-jarang gak tiap berapa bulan, cuman kadang-kadang ..”
- Penulis : “iya iya jarang yaa.. berarti capek banget yaa bu, kalo lagi gak tidur semaleman..”
- Narasumber : “hehe iyaa, kadang kita masih punya kerjaan dirumah jugaa kan”
- Penulis : “iya ya, terus kalo udah kayak gitu solusinya gimana bu kalo udah ngerasa capek tapi masih ada..”
- Narasumber : “*nggak* masuk hehehe *nggak* masuk aja, nanti ngerjain tugas yang dirumah”
- Penulis : “ohh iya iyaa, istilahnya juga harus bisa ngebagi waktu kan yaa, terus habis ituu apaya, nah ini untuk yang tadi kan udah ada fasilitas-fasilitas yang bangunan, gitu menurut ibu fasilitas yang bangunan sama pekerjaan yang ibu lakukan itu udah cocok belum ?”
- Narasumber : “belumm..”
- Penulis : “terus menurut ibu gimanaa, untuk sesuaiinnyaa?”
- Narasumber : “kalo saya sih harusnyaa, gedungnya udah bagus, fasilitasnya udah bagus harusnya kita kerja lebih giat, kita lebih bisa kejar target, gitu kan harusnya, tapi ya kadang yaa gak taulah itu dari mana hehe kita kan cuman bawahan..kalo menurut saya ya cuman bagus gedungnya doang disini”
- Penulis : “hehe iyaya, tapi kalo sama yang pekerjaan ibu sendiri dibidang ngamplas sama misal gitu tempat buat ngamplasnya, tempat buat duduknya udah ngerasa nyaman gak ?”
- Narasumber : “udah ...”
- Penulis : “udah ngerasa sesuai lah ya bu ya, istilahnya udah bisa ngerjain pekerjaan itu sesua sama tempatnya ya bu ya..”
- Narasumber : “iyaa udah sesuai..”
- Penulis : “terus habis ituu pernah ada hambatan gak kalo ngamplas gitu ?”

- Narasumber : “enggak sih, kalo karna saya dari awal kan..”
- Penulis : “mungkin kalo cuman pas numpuk yaa bu..”
- Narasumber : “he’em... butuh bantuan itu kalo pas numpuk banyaakk terus kita tenaganya cuman berapa orang, kadang ada yang gak masuk itu jugaa ho’oh cuman itu..”
- Penulis : “terus kalo temen-temen kerjanya semua lagi masuk terus lagi ada orderan banyak gitu tuh ngerjain pekerjaannya udah tepat waktu gitu ?”
- Narasumber : “iyaaa udah ...kalo kitaa sama-sama semua kerjanya bisa, kan kadang ada yang gak bisa, kalo semua bisa semua masuk ya bisa langsung selesai..”
- Penulis : “ohh he’em, bisa sebelum targetnya ya malah ya selesainya..”
- Narasumber : “cuman orang ada yang ada perlu gak masuk ..”
- Penulis : “hmm iya iyaa, sering gak to bu kalo kayak gitu tu ?”
- Narasumber : “*nggak* sih, *nggak* sering sih...”
- Penulis : “naah terus ini pertanyaan terakhir *nggih* bu.. harapan buat pemerintah tuh apa bu ?”
- Narasumber : “pemerintah, kalo pemerintah sih apa yaa, saya *nggak*_mikir sampe pemerintah ee hehe”
- Penulis : “ibu pengen apaa gitu harapan pemerintah buat ibu sendiri, buat temen-temen disini..”
- Narasumber : “mungkin yaa apaya.. kalo tempat udah bagus, fasilitas udah bagus, cuman bisa ngasih kerjaan terus buat kita ..”
- Penulis : “oh yayaa biar rutin yaa..”
- Narasumber : “iyaa biar rutin ordernya bisa rutin kan jadi kita bisa ningkatin kesejahteraan kitaa, bayarnya gak cuman segitu-segitu ajaa, kalo sekarang apa-apa mahal tapi gaji kita cuman segituuu..”
- Penulis : “teruss kalo harapan ibu buat rekan kerja disini apa bu ?”
- Narasumber : “buat rekan kerja disini yaa kerjanya lebih giat lebih semangat, *yoo* kadang gak ada kerjaan sih hehe”
- Penulis : “terus kalo gak ada kerjaan gitu ngapain ibu ?”

- Narasumber : “ngapain yaa cuman kadang ya ngobrol, kadang yaa ada sih cuman sedikit-sedikit, kita gak harus kerja terus gitu, cuman selesai ini udah, selesai ini udah gitu”
- Penulis : “terus habis itu yang terakhir, harapan ibu buat keluarga dirumah apa bu ?”
- Narasumber : “sehat ajaa.. masalah rejeki kan nanti kalo sehat bisa cari, yang penting sehat terus ajaa..”
- Penulis : “yaudah mungkin itu aja bu pertanyaan dari saya, banyak ya pertanyaannya jadi ngeganggu pekerjaan dibelakang hehe”
- Narasumber : “enggak enggak hehe..”

NARASUMBER VII

- Nama** : **Tri**
- Umur** : **40 tahun**
- Alamat** : **Gatak, Timbulharjo, Bantul**
- Pekerjaan** : **Finishing**

- Penulis : “nah ini yang pertama bapak udah sejak kapan menderita difabel”
- Narasumber : “sejak lahir...”
- Penulis : “berarti itu pas udah gede udah kayak gini gitu ?”
- Narasumber : “iyaa kayak gini polio”
- Penulis : “terus kalo sekolah gitu-gitu pake alat bantu gitu gak pak ?”
- Narasumber : “gak, gak pakee..”
- Penulis : “itu bapak SD SMP sampe apa sekolahnya ?”
- Narasumber : “SMP terus SMA kelas dua terus keluar..”
- Penulis : “ohh SMA kelas dua terus berhenti gitu..terus habis itu ?”
- Narasumber : “saya kerjaa..”
- Penulis : “ooh langsung kerjaa, tapi langsung kerja udah disini atau gimana ?”
- Narasumber : “yang dibuat tas itu, yang jahit itu..”
- Penulis : “ooh okey, jahit disana berapa tahun pak ?”

Narasumber : “dua tahun, terus habis itu dipandan..”

Penulis : “itu jahit juga ?”

Narasumber : “enggak, ngecat..”

Penulis : “ooh itu langsung ngecat kayu-kayu gitu ?”

Narasumber : “enggak pandan, pandan..”

Penulis : “ooh iya iya iyaa, terus habis itu *eehh* pindah kesininya ?”

Narasumber : “tahun 2008..”

Penulis : “ooh berarti udah setelah gempu lama itu baru..”

Narasumber : “iyaa ho’oh..”

Penulis : “itu dulu ngikut Yayasan dulu apa gimana, pelatihan dulu apa gimana ?”

Narasumber : “enggak, enggak langsung kerja”

Penulis : “ada magangnya gitu gak pak ?”

Narasumber : “enggak, enggak, langsung kerjaa.. langsung kerja..”

Penulis : “2008 sampe sekarang itu di finishing terus atau pernah di ...”

Narasumber : “yaa ngamplas, di bor gitu..”

Penulis : “ooh pernah yang di produksi juga yaa pernah..”

Narasumber : “pernah.. pernah..”

Penulis : “oh iya iyaa.. terus bapak kerja disini dari 2008 itu udah ngerasa mandiri belum pak ?”

Narasumber : “*eeeh* belum..”

Penulis : “belumnya karna apa, karna faktor apaa ?”

Narasumber : “masih kurang gajinya..”

Penulis : “masalah penghasilan yaa, tapi kalo mandiri bekerja, pekerjaannya udah ?”

Narasumber : “udah..udah dirumah juga buat sendiri, buat sendiri gitu..”

Penulis : “ooh dirumah juga buat sendiri ya pak...”

Narasumber : “iyaa pas lagi habis, baru habis itu mbak..”

Penulis : “tapi kalo disini pernah ngerasa kesulitan gak pak ?”

Narasumber : “enggak, gak pernahh.. cuman kadang banyak gini..”

Penulis : “terus kalo kayak gitu nanti solusinya gimana pak, terus dibantu apa

gimana ?”

Narasumber : “iyaa dibantu, kan ada dua disana, saya sama temen saya..”

Penulis : “oh iyaa yang pengecatan itu nanti dibantuin ?”

Narasumber : “ho’oh iyaa saya bantu ...”

Penulis : “he’em he’em, terus habis itu manfaat yang dirasain apa pak kerja disini ?”

Narasumber : “yaa alhamdulillah bisa memberi nafkah keluarga...”

Penulis : “oohh iyaa, ada istri udah punya anak juga ya pak ?”

Narasumber : “udah meninggal itu... umur empat bulan”

Penulis : “ohhh meninggal, berarti sekarang udah gak ada yaa berarti cuman sama istri aja ya ?”

Narasumber : “sama istri sama anak tiri.. ya”

Penulis : “oohh sekolah apa gimana pak sekarang ?”

Narasumber : “SMP iyaa..”

Penulis : “terus manfaat bisa menghidupi keluarga apalagi pak yang dirasain manfaat disini ?”

Narasumber : “yooo jadi senang bisa ketemu teman-teman disini ..”

Penulis : “hmm iya senang yaa temennya banyak.. terus bapak kerja disini tuh udah ngerasa nyaman belum ?”

Narasumber : “yaa masih kurang..”

Penulis : “apa yang kurang gitu apa pak ?”

Narasumber : “gajinyaa sama tempatnya jauuuh.. kan naik sepeda gini kan”

Penulis : “ooo tempat tinggalnya jauh, tapi kalo disininya sendiri bapak kerjanya sama lingkungan kerjanya udah nyaman belum ?”

Narasumber : “udaah.. udah..”

Penulis : “alat-alatnya udah ada semua yaa...”

Narasumber : “udah udah.. udah ada semua..”

Penulis : “terus kalo fasilitas disini juga udahh ?”

Narasumber : “udah udah sama kalo ngecet tuh udah,,”

Penulis : “kalo buat ngecat tuh udah yaa.. terus buat keamanan bapak udah ngerasa aman belum pak disini ?”

- Narasumber : “yaa udah aman mbakk, udah amann, cuman ini takutnya tuh cuman kena yang muter itu ajaa..”
- Penulis : “ohh he’em... tapi kalo pekerjaan bapak yang dibidang pengecatan, itu udah ngerasa aman pernah ada luka gitu gak pak ?”
- Narasumber : “pernah sakit disini nafasnyaa..”
- Penulis : “itu karna apa pak ?”
- Narasumber : “yaa itu kan baunyaa..”
- Penulis : “oohh tapi itu bapak gak pake masker ?”
- Narasumber : “pake pakeeee.. 2 masker ini masih nih, ini aja masih tembus, ini saya sampe mondok satu bulan ini”
- Penulis : “ooohh sampe mondok ...terus disini kalo selain pake masker pake apa biar lebih amannya lagi ?”
- Narasumber : “pake masker yang bagus ituu..”
- Penulis : “*lha* terus pas bapak kena itu pas lagi pake masker yang tipis ?”
- Narasumber : “iyaa pake dua sayaa.. kayak gini dua ini, tapi masih tembus sini kan terus kesini..”
- Penulis : “ooooohh iya iya, itu karna catnya ya pak ...”
- Narasumber : “iyaa,, hooo itu kan bahan kimia mbak ...”
- Penulis : “nah terus kalo buat tempatnya sendiri kayak tempat duduk gitu udah aman ?”
- Narasumber : “udahh.. udah amann..”
- Penulis : “terus habis ituu apayaa, buat ngelola tempat kerjanya itu bapak disini gimana, bagus gak ?”
- Narasumber : “iyaa baguss, itu kan kadang ada rapat sendiri, terus ini tuh tempat kerjanya sendiri-sendiri gitu”
- Penulis : “bagian bagiannya sendiri-sendiri yaa... istilahnya ruangnya eh tempatnya ya pak, produksi sendiri gitu yaa..”
- Narasumber : “iyaa kan jadi gak bau ya..”
- Penulis : “oohh kalo yang pengecatan itu ada ruangnya sendiri-sendiri ya pak ?”
- Narasumber : “iyaa ada sendiri itu kan ada anginnya itu loh..”

- Penulis : “ada anginnya buat ngebuang baunya yaa..”
- Narasumber : “iyaa kan ada anginnya masuk gitu kan..”
- Penulis : “terus buat ngebuang anginnya itu pake apaa, pake kipas angin apa pake apaa?”
- Narasumber : “anginnya angin dari luar itu mbak”
- Penulis : “oohh iya iya iyaa, tapi ruangnya tertutup ?”
- Narasumber : “terbukaa... mbakk.. jadi ada anginnya dari luar masuk gitu kan..ada putaran angin itu loh mbak..”
- Penulis : “he’em he’em iyaa, terus habis ituuu apaya, naah ini pekerjaan yang bapak lakukan sama lingkungan kerjanya itu udah sesuai pak ?”
- Narasumber : “udah udah enak...”
- Penulis : “ada yang masih kurang gak pak di lingkungan kerja disini ?”
- Narasumber : “ooh paling kalo saya ngerjain terus mau dikasih kesana itu jauh, jadi susah..”
- Penulis : “oh tapi ada yang ngebantu ya pak ?”
- Narasumber : “ada mbak, kan terus temen saya ngebantu..”
- Penulis : “berarti cuman yang nganter-nganter itu ya pak...”
- Narasumber : “iyaa kan nganter kesana terus kemana kan gitu ..”
- Penulis : “tapi kalo yang masalah lainnya yang kayak lingkungan kerjanya itu udah enak pak ?”
- Narasumber : “udah mbak, udah enak udah nyaman kan sendiri sendiri bagian tempatnyaa..”
- Penulis : “iyaa ada ruangan sendiri-sendiri yaa..”
- Narasumber : “iya kan ada tempatnya dari amplas kemana kan sendiri, ada tempate sendiri mbak..”
- Penulis : “iya iyaa istilahnyaa gak mengganggu yang lainnya ya pak.. nah terus ini yang terakhir ya pak.. bapak ngerasa pekerjaan yang bapak lakukan itu sama lingkungan kerjanya itu bikin jadi kerjanya cepet gak to pak, maksudnya tepat waktu gitu sesuai ?”
- Narasumber : “anu mbak tergantung saya sendiri, kalo saya lagi cepet yaa cepet kalo lagi enggak, yaa enggak..kalo bisa cepet sih yaa bisa cepet..”

- Penulis : “ohh iya tergantung bapak sendiri yaa, tapi kalo masalah sama kesesuaian lingkungannya sama pekerjaannya kalo misalnya bapak udah niat kan berarti udah sesuai udah bisa cepet tepat waktu ya pak ...”
- Narasumber : “iyaa iya udah cepet..tapi gajinya yaa itu gak sesuai sama kita kerjanya banyak kan mbak harusnya kan sesuai gitu.. kan berat mbak itu baunya kan sampe bikin sakit...”
- Penulis : “ohh yayyaa kan kita kerjanya berat ya pak... terus berarti harapan bapak sendiri buat pemerintah apa pak ?”
- Narasumber : “saya itu pengen mandiri juga, pengen mandiri dirumah, kan istriku jahit, jadi pengennya individu sendiri-sendiri...”
- Penulis : “tapi bapak disini udah ngerasa seneng *nggih* pak...”
- Narasumber : “seneng iyaa seneng ketemu temen-temen kan kita sama sama difabel yaa, jadi udah enak kalo cerita...”
- Penulis : “nahh ini pak kan bapak udah sakit dari lahir ya pak, nah itu bapak pernah ada perasaan minder gak pak maksudnya ..”
- Narasumber : “ada mbakk, kan dulu saya SD mbak, saya SD kan jalannya kayak gini, kayak gini ini mbak, kan malu kan, diejek ejek kan, tapi gak papa ..”
- Penulis : “nah terus bapak kalo misalnya lagi diejek gitu ?”
- Narasumber : “saya cuek itu saya cuek aja, tapi aku pernah di Yakkum tuu..”
- Penulis : “ooh berarti sempet di Yakkum juga yaa..”
- Narasumber : “iya mbaak satu tahun saya ..”
- Penulis : “tahun berapa sampe tahun berapaa”
- Narasumber : “97 98 nan kayaknyaa, udah lamaa itu pas masih SD kelas lima kalo gak salah..”
- Penulis : “ooh iya iyaa itu di Yakkum berarti ada terapi gitu yaa..”
- Narasumber : “iyaa diterapi diobatinn...kayak gini ini mbak kayak gini, ini udah ..selesai”
- Penulis : “dulu waktu bapak terapi di Yakkum ada alat bantu kayak tongkat gitu gak pak ?”

Narasumber : “enggak cuman kayak tembok gini ajaa..”

Penulis : “itu selama satu tahun yaa...”

Narasumber : “iyaa kayak gitu terus..terus kalo udah selesai dijemput pulang nengok ibu tar balik lagi...”

Penulis : “he’em he’em terus orang tuanya bapak masih ada sampe sekarang ?”

Narasumber : “enggakk.. udah meninggal, ibu masih ada dirumah,, ibu ikut saya dirumah, kalo saya punya adik dua punya kakak dua gitu..”

Penulis : “berarti istrinya kerjanya jahitnya dirumah yaa ?”

Narasumber : “iya dirumah, juga difabel gini mbak..pake tongkat”

Penulis : “oohh iya iya iya, tapi anaknya normal pak ?”

Narasumber : “kalo yang tiri normal, kalo yang bayi meninggal itu bibirnya sumbing itu yang udah meninggal..”

Penulis : “oh iya iyaa kalo yang sekarang anak bapak sekolah dimana ?”

Narasumber : “di Piyungan satu mbak..”

Penulis : “terus habis itu bapak pas ngambil anaknya bapak itu pas masih bayi apa gimana ?”

narasumber : “anak itu ikut mbahnya sekarang, kan itu pegawainya istriku, pegawainya istriku hamil punya anak terus pergi...”

Penulis : “ooh yaya terus diurus sama bapak yaa..tapi udah ngerti ya pak anaknyaa..”

Narasumber : “udah udah ngertii”

Penulis : “iyaa mungkin itu aja pak pertanyaan-pertanyaan dari saya, maaf yaa pak malah mengganggu..”

Narasumber : “enggak enggak kok mbak...”

TABEL REDUKSI DATA

a. Kehidupan Sosial Karyawan Penderita Difabel

Masalah yang diteliti	Narasumber							Analisis
	Mardi	Samini	Daliman	Samirah	Rusdi	Partini	Tri	
<p>Mulai Menderita Difabel</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak 2006 disebabkan oleh gempa bumi.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak usia 4 tahun, disebabkan oleh karena demam tinggi.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak 2006 disebabkan oleh gempa bumi.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak 2006 disebabkan oleh gempa bumi.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak 2003 disebabkan oleh kecelakaan tunggal.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak usia 4 tahun, disebabkan oleh karena demam tinggi.</p>	<p>Mulai menderita difabel sejak lahir.</p>	<p>Sebagian besar karyawan di Yayasan ini menderita difabel dikarenakan oleh gempa bumi Yogyakarta pada tahun 2006, namun ada beberapa diantaranya yang menderita difabel sejak</p>

								kecil dan sejak lahir, ada pula yang mengalami kecelakaan sehingga menderita difabel setelahnya.
Perbedaan kehidupan sebelum menjadi penderita difabel dan setelah menjadi penderita difabel	Sebelum menjadi difabel bisa melakukan banyak hal, namun sekarang menjadi terbatas	Tidak merasakan perbedaan kehidupan dikarenakan sudah menderita difabel sejak umur 4 tahun. Setelah beranjak dewasa, Bu	Semenjak menjadi penderita difabel, Pak Daliman mendapat lebih banyak teman.	Setelah menjadi difabel, lebih banyak teman yang berkunjung kerumah daripada harus keluar rumah.	Sebelum menjadi difabel pak Rusdi bisa melakukan banyak hal dan bisa pergi kemana saja yang diinginkan, namun	Sebelum menjadi difabel, bu Partini sudah bisa berlari bermain bersama teman sebayanya, namun setelah	Dikarenakan pak Tri menderita difabel sejak lahir sehingga tidak merasakan perbedaan sebelum dan setelah	Perbedaan faktor penyebab terjadinya karyawan di Yayasan ini menderita difabel menjadikan emosi yang dirasakan sebelum dan sesudah menjadi

		Samini terkadang malu untuk keluar rumah karena melihat teman-teman sebayanya yang normal.			setelah menjadi difabel pak Rusdi lebih berfikir bahwa ini adalah kehidupan kedua yang diberikan oleh Allah kepada pak Rusdi sehingga setelah menjadi difabel pak Rusdi menjadi lebih	menjadi penderita difabel, bu partini lebih banyak merasa malu dan minder terhadap teman- temannya yang lain, sehingga membuat bu partini telat masuk SD karena tidak mau memakai alat bantu.	menderita difabel.	penderita difabel menjadi berbeda-beda, beberapa narasumber yang menderita difabel sejak lahir jelas sudah terbiasa dengan kehidupan yang serba terbatas, namun bagi karyawan yang mengalami kecelakaan dan merubah hidupnya menjadi penderita difabel,
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------	--

					banyak bersyukur.			memiliki perbedaan cerita dan pengalaman hidup sebelum dan sesudah menjadi penderita difabel.
Pekerjaan sebelum menjadi karyawan di YPCM Yogyakarta	Pekerjaan pak Mardi sebelum menjadi penderita difabel merupakan pekerja serabutan, bisa mengerjakan banyak hal	Sebelum mendirikan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, Bu Samini sempat bekerja di Yayasan Yakkum, kemudian	Sebelum bekerja di Yayasan ini, Pak Daliman bekerja di sebuah Pabrik Timbangan hingga tahun 2006.	Bu Samirah pernah bekerja di Jakarta sebagai asistem rumah tangga, kemudian pernah bekerja di konveksi sebelum pada akhirnya menjadi	Sebelum mengalami kecelakaan, pak Rusdi bekerja membantu toko pigura milik ayahnya yang berada di Bekasi.	Sebelum menjadi karyawan di YPCM, bu Partini bekerja di Yayasan Yakkum selama 2 tahun.	Sebelum menjadi karyawan di Yayasan ini pak Tri bekerja di sebuah pabrik tas dan menjadi tukang	Sebelum bekerja di Yayasan ini, para karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda-beda, hingga pada akhirnya mereka menderita difabel kemudian memutuskan

	yang menghasilkan penghasilan.	bersama teman-teman yang lain pada tahun 2003 memutuskan membuat Yayasan Mandiri dan menyewa rumah untuk bekerja.		penderita difabel dan bekerja di Yayasan ini.			jahit disana, setelah itu sempat menjadi karyawan untuk pengecatan daun pandan.	untuk bekerja di Yayasan ini. Narasumber yang menderita difabel sejak kecil dan sejak lahir pun ada yang langsung menjadi karyawan tetap di Yayasan ini, dan ada yang bekerja di Yayasan lain sebelum di Yayasan ini.
--	--------------------------------	---	--	---	--	--	---	---

b. Menjadi Karyawan Difabel

Masalah yang diteliti	Narasumber							Analisis
	Mardi	Samini	Daliman	Samirah	Rusdi	Partini	Tri	
Proses menjadi karyawan di YPCM Yogyakarta	Narasumber mengikuti pelatihan dari LSM Karina lalu magang di YPCM Yogyakarta.	Bu Samini termasuk karyawan yang langsung bekerja di Yayasan ini karena beliau merupakan salah satu pendiri Yayasan ini sebelum di resmikan pada tahun 2008.	Mengikuti pelatihan dari LSM Karina lalu setelah menjalankan pelatihan selama 3 Bulan, Pak Daliman magang di Yayasan ini.	Bu Samirah sempat mendapatkan terapi di Yayasan Yakkum kemudian mengikuti pelatihan di Pundong kemudian magang dan melanjutkan kerja di Yayasan ini.	Pak Rusdi mengikuti pelatihan di Yayasan ini kemudian magang dan bekerja menjadi karyawan tetap di Yayasan ini.	Setelah bekerja di Yakkum kemudian suami dari bu Partini bersama teman-teman mulai membentuk Yayasan Mandiri, kemudian bu Partini sendiri di tarik masuk ke Yayasan	Setelah bekerja di pengecatan, pak Tri pindah ke Yayasan ini tahun 2008 dan langsung bekerja menjadi karyawan tetap di Yayasan.	Temuan 1 : narasumber 1, 3, 4, dan 5 mengikuti pelatihan selama 3 bulan, kemudian magang selama 3 bulan dan menjadi karyawan tetap di yayasan ini. Temuan 2 : Narasumber 2, 6, dan 7 langsung

						<p>Mandiri dan bekerja dikarenakan pada saat itu masih kekurangan tenaga kerja dibidang pengamplasan.</p>		<p>menjadi karyawan tetap disini dikarenakan beberapa hal, seperti narasumber 2 merupakan salah satu yang membentuk Yayasan ini, kemudian narasumber 6 langsung bekerja karena pada saat itu Yayasan kekurangan tenaga kerja, kemudian</p>
--	--	--	--	--	--	---	--	--

								narasumber 7 langsung bekerja karena memiliki keahlian yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan di Yayasan ini. Walaupun sebagian besar para karyawan di Yayasan ini melakukan pelatihan dan magang agar mendapat pengetahuan mengenai pekerjaan di
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								YPCM, namun beberapa karyawan yang langsung menjadi karyawan tetap di YPCM pun sudah memiliki kemampuan bekerja dibidangnya.
Tingkat kemandirian bekerja karyawan penderita difabel di YPCM Yogyakarta	Fasilitas yang memadahi dan dorongan dari keluarga menjadikan pak Mardi	Walaupun sudah dapat mengerjakan pekerjaan individu dengan baik, ada beberapa pekerjaan	Perasaan senang dan dukungan dari rekan kerja sesama penderita difabel menjadikan	Belum dapat merasakan kemandirian dalam bekerja karena menurut bu Samirah karyawan di	Pak Rusdi merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki,	Menurut bu Partini pekerjaan di Yayasan ini bukan mewajibkan seseorang individu	Pak Tri belum merasa mandiri bekerja, karena jika pekerjaannya banyak	Temuan 1 : Menurut narasumber 1, 3, dan 6, rekan kerja yang saling membantu merupakan

	lebih mandiri bekerja di Yayasan ini.	berat yang harus di kerjakan secara kerjasama dengan rekan-rekan karyawan lain.	pak Daliman lebih mandiri bekerja di Yayasan ini.	Yayasan ini memiliki keterbatasan sehingga di dalam bekerja masih diperlukan saling bantu antar sesama rekan kerja.	sehingga menyebabk an ketika bekerja sesekali pak Rusdi bertanya bagaimana pendapat rekan kerjanya mengenai apa yang dikerjakan sudah baik atau belum.	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, namun jika ada yang merasa kesulitan dengan pekerjaannya, rekan kerja yang lain dapat membantu sehingga tingkat kemandirian bekerja	harus dibantu oleh rekan kerja yang lain.	faktor tingkat kemandirian yang baik, lalu dukungan dari keluarga yang juga menjadi salah satu faktor meningkatnya kemandirian dalam bekerja. Temuan 2 : Narasumber 2, 4 dan 7 belum merasakan kemandirian dalam bekerja karena pekerjaan-pekerjaan yang
--	---------------------------------------	---	---	---	--	--	---	---

						<p>masih dirasa kurang.</p>		<p>dirasa berat harus membutuhkan bantuan dari rekan kerja. Temuan 3 : Narasumber 5 merasa belum mandiri disebabkan oleh rasa kurang percaya diri dalam bekerja. Sehingga yang menjadikan tingkat kemandirian dalam bekerja kurang adalah</p>
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------	--	--

								keterbatasan yang dimiliki menimbulkan rasa kurang percaya diri ketika mengerjakan pekerjaan.
Hambatan menjadi karyawan di YPCM Yogyakarta	Narasumber harus menyesuaikan diri untuk memegang alat-alat untuk mengolah kayu dan bambu pada saat pelatihan.	Dikarenakan keterbatasan fisik, pada akhirnya karyawan disini saling membantu untuk melancarkan pekerjaan mereka sehari-hari.	Yang menjadikan hambatan Pak Daliman dalam mengerjakan pekerjaan di Yayasan ini adalah posisi kerja, dimana jenis kecacatan yang diderita pak Daliman	Penjelasan Bu Samirah mengenai hambatan menjadi karyawan di Yayasan ini karena sama-sama memiliki keterbatasan, sehingga pekerjaan yang	Menurut penjelasan Pak Rusdi, hambatan yang dialami karyawan di Yayasan ini adalah karena masing-masing	Pekerjaan amplas bu Partini merupakan bidang manual, sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk menyelesaik	Jika pekerjaan pak Tri banyak, maka pak Tri akan kesulitan untuk menyelesaikannya sendiri, selain itu	Karyawan penderita difabel memerlukan dua kali usaha untuk bekerja, yang pertama adalah usaha untuk melakukan pekerjaan dan kedua untuk

			<p>adalah polio, sehingga harus menggunakan bantal ketika duduk dikursi maupun di lantai sehingga tempat kerja pak Daliman menjadi nyaman.</p>	<p>dirasa berat harus dibantu oleh sesama rekan kerja. Namun secara kekeluargaan di Yayasan ini sudah cukup baik, sehingga pekerjaan yang terasa berat sekalipun dapat dirasa mudah.</p>	<p>karyawan memiliki keterbatasan , sehingga ketika melakukan pekerjaan ada hal-hal kecil yang perlu dibantu sehingga mendukung kelancaran karyawan melakukan pekerjaan.</p>	<p>annya, akibatnya pekerjaan dibidang pengamplasan sering tertumpuk, selain itu hambatan bekerja di Yayasan ini yaitu orderan yang sudah semakin jarang, sehingga Yayasan harus mencari</p>	<p>masker yang dipakai juga terkadang belum memiliki standar yang bagus sehingga ketika melakukan pengecatan dan penyemprotan mengganggu pernapasan.</p>	<p>mengelola keterbatasan yang dimiliki sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa mudah. Hasil analisis menunjukkan bahwa : Temuan 1 : Hambatan para karyawan ketika bekerja adalah keterbatasan yang dimiliki sehingga menimbulkan rasa kurang</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

						alternatif kerjaan lain untuk mengisi waktu kosong tersebut.		percaya diri. Temuan 2 : Hambatan lainnya adalah jika orderan dari luar saat ini sedang tidak stabil, menyebabkan kurangnya pekerjaan yang dilakukan.
--	--	--	--	--	--	--	--	---

c. Kenyamanan dan Keamanan Bekerja di YPCM

Masalah yang diteliti	Narasumber							Analisis
	Mardi	Samini	Daliman	Samirah	Rusdi	Partini	Tri	
Keamanan dan	Kenyamanan menurut pak	Lingkungan dan fasilitas	Menurut pak Daliman,	Fasilitas dan peralatan di	Kenyamanan di Yayasan	Rekan kerja yang	Pak Tri merasa	Temuan 1 : Para

<p>Kenyamanan Bekerja di YPCM Yogyakarta</p>	<p>Mardi karena banyak teman-teman yang mudah untuk berkomunikasi dan mau untuk saling membantu, fasilitas di Yayasan yang sudah memadai juga menjadi pendukung kenyamanan di dalam bekerja, menurut pak Mardi tingkat</p>	<p>di Yayasan ini cukup memadai para karyawan, seperti kamar mandi dan lorong-lorong ruangan yang dibuat akses untuk para karyawan penderita difabel.</p>	<p>kenyamanan di Yayasan ini sudah dapat dirasakan dikarenakan rekan kerja yang mampu memberikan energi positif dan mudah untuk diajak kerjasama, selain itu fasilitas di Yayasan ini cukup memadai, dilihat dari kamar mandi</p>	<p>Yayasan ini menurut Bu Samirah sudah mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan, selain itu menurut Bu Samirah sendiri karena pekerjaannya dibidang pengamplasan, sehingga tidak memakai mesin yang membuat bahaya kegiatan kerja.</p>	<p>ini menurut pak Rusdi belum sepenuhnya terpenuhi, karena kebersihan lingkungan kerja di Yayasan ini masih kurang. Selain itu kenyamanan yang dirasakan oleh Pak Rusdi adalah interaksi sesama rekan</p>	<p>merupakan sesama difabel termasuk salah satu faktor kenyamanan di tempat kerja menurut bu Partini, kemudian fasilitas bangunan di gedung ini sudah mencukupi kebutuhan karyawan difabel di</p>	<p>sudah nyaman karena peralatan sudah tersedia dan mendukung untuk melakukan pekerjaan, selain itu juga pak Tri merasa senang karena setiap bidang di Yayasan ini memiliki tempat kerja</p>	<p>narasumber memiliki tingkat kenyamanan yang sama dimana rekan kerja dapat berkomunikasi dengan baik, fasilitas bangunan yang cukup memadai, namun tingkat keamanan di Yayasan ini masih kurang karena belum ada alat-alat perlengkapan</p>
---	--	---	---	--	--	---	--	---

	keamanan di Yayasan ini tergantung dari kehati-hatian diri sendiri di dalam bekerja.		dan akses ruang menuju ruang yang lain sudah mendukung. Keamanan menurut pak Daliman tergantung dari diri sendiri bagaimana menjaga keamanan ketika bekerja, contohnya seperti pemakaian masker ketika		kerja yang terjalin dengan baik. Tingkat keamanan di Yayasan ini menurut pak Rusdi tergantung individu untuk lebih berhati-hati dalam bekerja, walaupun sudah ada alat keamanan yang tersedia namun	Yayasan ini menurut bu Partini. Keamanan di yayasan ini masih kurang dimana belum ada fasilitas kesehatan yang memadai ketika ada karyawan yang terluka.	masing-masing, namun keamanan ketika bekerja dirasa masih kurang karena masker yang dipakai masih belum berkualitas bagus, sehingga ketika dipakai	keamanan yang memadai, hanya saja tergantung individu berhati-hati atau tidak dalam bekerja. Temuan 2 : Fasilitas kesehatan tidak cukup memenuhi kebutuhan karyawan di Yayasan ini apalagi jika terjadi keadaan darurat.
--	--	--	--	--	---	--	--	---

			bekerja dan sikap hati-hati jika menggunakan mesin.		kewaspadaan dari tiap-tiap individu juga diperlukan.		masih dapat mengganggu pernapasan.	Kenyamanan di Yayasan ini sebagian besar dikarenakan oleh rekan kerja, dan fasilitas yang cukup memadai untuk aksesibilitas karyawan penderita difabel, namun salah satu fasilitas yang belum ada adalah fasilitas kesehatan. Sedangkan
--	--	--	---	--	--	--	------------------------------------	---

								keamanan di Yayasan ini belum cukup memadai karyawan ketika bekerja, sehingga karyawan hanya mengandalkan kewaspadaan dari masing-masing individu.
Sistem pengelolaan lingkungan kerja di YPCM Yogyakarta	Jika ada kerusakan pada alat langsung diperbaiki dan bisa	Menurut narasumber Bu Samini, pengecekan mesin dan pembersihan	Sistem pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini yaitu dengan	Setiap harinya tempat kerja sebelum digunakan terlebih dahulu dibersihkan	Sistem pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini menurut pak	Ada petugas kebersihan untuk membersihkan lingkungan	Menurut pak Tri adanya rapat rutin dari	Yayasan belum 100% memiliki sistem pengelolaan ergonomi yang

	<p>dipakai kembali. Peralatan dibersihkan setiap setelah pemakaian, dan dalam jangka 3 bulan sekali juga mesin-mesin dibersihkan.</p>	<p>n mesin setiap 3 bulan sekali, namun setiap pagi atau setelah selesai digunakan, tempat kerja selalu dibersihkan.</p>	<p>pengecekan peralatan dan pembersihan peralatan secara berkala, pertemuan rutin juga dilakukan setiap satu bulan sekali untuk pengarahan kerja dan yang lainnya.</p>	<p>oleh karyawan dan petugas kebersihan di Yayasan tersebut.</p>	<p>Rusdi masih belum tertata, dikarenakan bebas untuk membersihkan mesin dan tempat kerja, sehingga ada beberapa karyawan yang tingkat kesadaran akan kebersihan lingkungan kerja masih kurang.</p>	<p>kerja sebanyak dua orang, sehingga karyawan di Yayasan ini harus membantu membersihkan tempat kerja sebelum atau sesudah digunakan. perbaiki peralatan juga dilakukan jika ada</p>	<p>pimpinan, menjadikan pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini baik.</p>	<p>baik, dimana : Temuan 1 : Tata letak mesin dan peralatan lain masih sama seperti pertama kali Yayasan dibangun. Temuan 2 : Sistem pengelolaan lingkungan kerja di Yayasan ini merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan</p>
--	---	--	--	--	---	---	---	--

						mesin yang rusak, sehingga dapat langsung digunakan kembali.		dalam hal membersihkan mesin setiap kali pemakaian dan peralatan lainnya, dan pertemuan rutin setiap satu bulan sekali untuk pengarahan kinerja dan lingkungan kerja oleh Ketua Yayasan. Sebagian besar, karyawan merasa sistem
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								<p>pengelolaan belum tertata dengan baik, karena hanya mengandalkan kesadaran diri masing-masing karyawan untuk membersihkan tempat kerja.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

d. Produktivitas & Lingkungan Kerja di YPCM

Masalah yang diteliti	Narasumber							Analisis
	Mardi	Samini	Daliman	Samirah	Rusdi	Partini	Tri	
<p>Tingkat Kesulitan Karyawan Melakukan</p>	<p>Pekerjaan yang dilakukan oleh</p>	<p>Tingkat kesulitan pekerjaan karyawan</p>	<p>Menurut pak Daliman ketika bekerja tidak ada hambatan</p>	<p>Tingkat kesulitan pekerjaan menurut Bu</p>	<p>Menurut pak Rusdi tingkat kesulitan</p>	<p>Pekerjaan yang dilakukan menurut bu</p>	<p>Ketika bekerja pak Tri masih kesusahan</p>	<p>Temuan 1 : Menurut narasumber 2, 3, 4, dan 6</p>

<p>Pekerjaan</p>	<p>narasumber pak Mardi dapat dilakukan sesuai kemampuan pak Mardi.</p>	<p>menurut Bu Samini tergantung pemesanan, jika pemesanan untuk mebel dan furniture dengan ukuran besar, maka di perlukan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.</p>	<p>dari rekan kerja, dikarenakan rekan kerja yang baik sehingga menjadi semangat pak Daliman dalam melakukan pekerjaan, namun jika ada pekerjaan lembur, biasanya Pak Daliman sedikit susah menyesuaikan tempat duduk karena tidak</p>	<p>Samirah tergantung dengan produk yang dikerjakan, semisal yang sedang dikerjakan adalah produk mainan, biasanya lebih berat karna pengamplasan produk ini harus berulang-ulang untuk mendapatkan produk mainan edukasi yang</p>	<p>bekerja itu relatif, terkadang jika orderan menumpuk dan harus di selesaikan sesuai target yang menumpuk itu yang menjadi beban, kadang cuaca yang mendukung menyebabk an</p>	<p>Partini tidak terlalu sulit hanya saja dirasa berat jika banyak orderan dan harus diselesaikan secara lembur.</p>	<p>untuk mengoper produk yang dikerjakan ke tempat yang lain, sehingga memerlukan bantuan dari rekan kerja lain.</p>	<p>pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu berat karena bidang pengamplasan tidak menggunakan mesin, namun jika orderan banyak, akan memperlambat penyelesaian pekerjaan.</p> <p>Temuan 2 : Narasumber 1 dan 5 memiliki tingkat kesulitan yang sama dimana</p>
-------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--

			<p>bisa terlalu lama duduk, sehingga harus mencari posisi kerja yang nyaman setiap dua jam sekali.</p>	<p>baik, selain itu pun ada produk bambu yang juga memiliki tingkat kesulitan yang sama dikarenakan, bambu harus dibakar terlebih dahulu sebelum diproses, terkadang bu Samirah juga ikut proses pembakaran bambu.</p>	<p>pekerjaan terhambat, namun pak Rusdi merasa senang, sebab beliau merasa tenaganya dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.</p>		<p>mereka harus lebih berhati-hati ketika memegang mesin.</p> <p>Temuan 3 : Narasumber 7 harus menggunakan tenaga dari rekan kerja lain untuk mengoper produk yang sudah dikerjakan ke tempat setelahnya. Tingkat kesulitan</p>
--	--	--	--	--	---	--	--

								pekerjaan karyawan di YPCM tergantung bidang pekerjaan yang dilakukan.
Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan lingkungan kerja di YPCM Yogyakarta	Menurut Pak Mardi peralatan di YPCM mampu mendukung pekerjaan yang dilakukan, sehingga kesesuaian pekerjaan dengan	Menurut Bu Samini, pekerjaan yang dilakukan dan lingkungan kerja sudah sesuai dikarenakan pekerjaan dapat dilakukan	Walaupun pak Daliman harus memakai bantal di setiap posisi duduknya, namun pada dasarnya pak Daliman mengaku bahwa lingkungan kerja dengan	Menurut Bu Samirah lingkungan kerja dan pekerjaan sudah sesuai karena bu Samirah sudah merasa nyaman bekerja di Yayasan ini.	Pekerjaan yang dilakukan dengan lingkungan kerja di Yayasan ini sudah sesuai menurut pak rusdi, sebab melihat tata	Menurut bu Partini lingkungan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan belum sesuai, karena belum ada fasilitas	Menurut pak Tri, kesesuaian pekerjaan dengan lingkungan kerja masih belum sesuai karena pak Tri masih merasa susah jika	Temuan 1 : Menurut narasumber 1, 2, 4, dan 5, lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai, karena fasilitas dan peralatan yang memadai.

	lingkungan pun tercipta.	dimana saja sesuai keinginan dan kenyamanan karyawan.	pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan menurut pak Daliman tidaklah sulit.		letak pengerjaan step 1 ke step 2 tidak terlalu jauh dan mengikuti alur, sehingga memperudah karyawan dalam bekerja.	seperti fasilitas kesehatan untuk keadaan-keadaan darurat.	harus mengoper produk ke tempat yang lain.	Temuan 2 : Menurut narasumber 3, 6, dan 7 kesesuaian antara lingkungan dan pekerjaan belum dapat dirasakan karena masih posisi kerja yang terkadang tidak nyaman sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, selain itu fasilitas
--	--------------------------	---	---	--	--	--	--	---

								<p>kesehatan juga belum ada sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan kesehatan para karyawan di yayasan ini. Kesesuaian antara lingkungan kerja di Yayasan ini belum dirasakan oleh para karyawan, karena kenyamanan dan kesesuaian</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

								ketika bekerja tergantung dari masing-masing karyawan mencari posisi kerja yang sesuai dengan keinginannya. Kesesuaian pekerjaan dengan posisi kerja sangat didukung oleh karakteristik peralatan ditempat kerja. Karakteristik peralatan di yayasan ini berupa mesin
--	--	--	--	--	--	--	--	---

									pemotong dibidang produksi, kemudian amplas dibidang pengamplasan dan mesin semprot dibidang finishing. Khususnya bidang produksi, dimana lebih banyak mesin besar dan keterbatasan yang dimiliki dapat
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								menimbulkan dampak bagi proses kerja karyawan, seperti ketika para karyawan dituntut untuk bisa mengelola keterbatasan yang dimiliki dan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Yayasan dengan sebaik mungkin.
Ketepatan dan Kecepatan	Narasumber 1 mengatakan	Narasumber 2 mengatakan bahwa	Dikarenakan rekan kerja yang baik dan	Menurut Bu Samirah karena bekerja	Dikarenakan posisi kerja yang	Pekerjaan dapat dilakukan	Menurut Pak Tri tingkat	Temuan 1 : Karyawan di Yayasan ini

<p>Waktu Karyawan mengerjakan pekerjaan di YPCM Yogyakarta</p>	<p>bahwa sejauh ini para karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan cepat, namun jika ada pesanan berlebih maka harus dikerjakan lembur untuk mengejar target.</p>	<p>ketepatan dan kecepatan mengerjakan pekerjaan tergantung banyak sedikitnya pemesanan dari luar.</p>	<p>pekerjaan yang tidak terlalu sulit, pak Daliman merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan waktu yang ditargetkan.</p>	<p>di Yayasan ini memiliki banyak rekan kerja yang mau untuk saling membantu, dan fasilitas kemudian tempatnya mendukung sehingga pekerjaan terasa ringan dan mampu diselesaikan dengan tepat waktu.</p>	<p>sesuai alur dan tidak terlalu jauh dari langkah pertama ke langkah lainnya sehingga mempermudah pekerjaan untuk dilakukan.</p>	<p>secara efektif dan efisien dikarenakan rekan kerja yang mampu berinteraksi dengan baik.</p>	<p>efisiensi dan efektifitas pekerja itu tergantung dari individu yang mengerjaka n, ketika bisa mengerjaka n cepat maka pekerjaan dapat terselesaika n dengan cepat pula.</p>	<p>mampu mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dikarenakan tempat dan rekan kerja yang mendukung.</p> <p>Temuan 2 : Kerja lembur dan banyak pesanan terkadang membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.</p>
---	---	--	--	--	---	--	--	--

e. Manfaat Menjadi Karyawan di YPCM

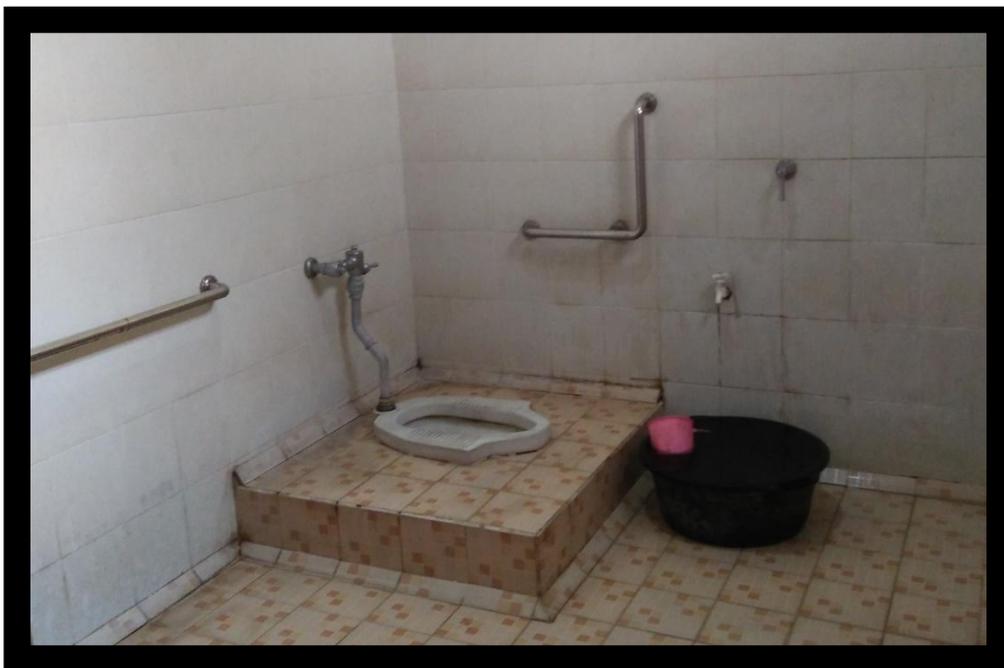
Masalah yang diteliti	Narasumber							Analisis
	Mardi	Samini	Daliman	Samirah	Rusdi	Partini	Tri	
Manfaat menjadi karyawan di YPCM Yogyakarta	Menurut Pak Mardi manfaat bekerja di Yayasan ini mampu untuk membantu menunjang kehidupan keluarga Pak Mardi.	Manfaat bekerja di Yayasan ini menurut ibu Samini adalah bu Samini merasakan senang bisa berkumpul bersama teman-teman seperjuangan di Yayasan ini, selain itu	Menurut pak Daliman, manfaat bekerja di Yayasan ini adalah dapat menambah banyak teman, kemudian juga dapat menjadi masukan untuk kelangsungan hidup pak Daliman.	Manfaat yang dirasakan oleh bu Samirah adalah bu Samirah bisa berkumpul dengan teman-teman senasib, selain itu juga bu Samirah mendapatkan banyak pengalaman karena	Menurut Pak Rusdi manfaat yang dirasakan ketika bekerja di Yayasan ini adalah dapat menghidupi keluarga, selain itu menurut pak rusdi, ketika seorang penderita difabel bekerja dan menjadi	Manfaat yang dirasakan oleh bu Partini adalah dapat berkumpul dengan teman-teman sesama penderita difabel.	Menurut Pak Tri manfaat yang dirasakan bu yang dirasakan menjadi karyawan di Yayasan ini adalah dapat menghidupi keluarga, selain itu juga dapat berkumpul dengan	Manfaat yang dirasakan karyawan bekerja di Yayasan ini yaitu menjadi penghasilan untuk kehidupan dan menjalin silaturahmi dengan banyak rekan kerja.

		Bu Samini juga merasa senang dapat sedikit membantu suami dan memberi uang saku kepada anaknya.		Yayasan memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar kota.	karyawan, hal itu akan menghilangkan pemikiran bahwa seorang penderita difabel tidak bisa melakukan kegiatan bekerja.		teman sesama penderita difabel.	
--	--	---	--	--	---	--	---------------------------------	--

Dokumentasi Gambar di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta



Gambar 1. Koridor Yayasan Penyandang Cacat Mandiri



Gambar 2. Kamar Mandi Yayasan



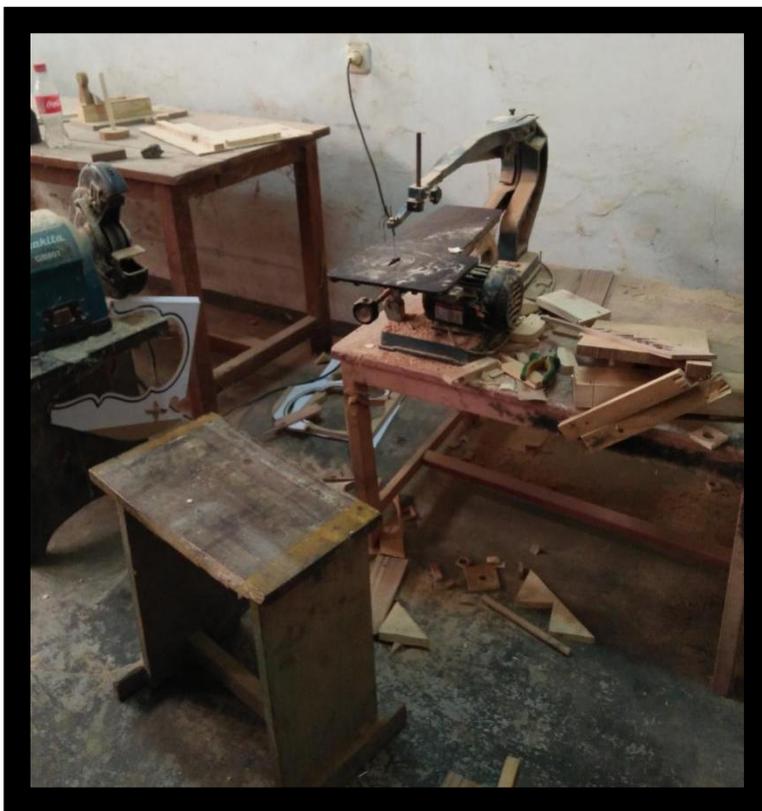
Gambar 3. Ruang Kesehatan yang menyimpan obat-obatan



Gambar 4. Pak Mardi pada saat bekerja



Gambar 5. Karyawan YPCM pada saat proses kerja



Gambar 6. Posisi Kerja bidang Produksi



Gambar 7. Mesin pemotong kayu dibidang produksi



Gambar 8. Mesin Gergaji bidang Produksi



Gambar 9. Posisi Kerja di YPCM



Gambar 10. Produk setengah jadi



Gambar 11. Produk jadi speaker HP



Gambar 12. Produk Edukasi mainan anak-anak



Gambar 13. Penulis dengan Pak Tri



Gambar 14. Penulis dengan pak Rusdi Musono



Gambar 15. Penulis dengan Bu Partini

BIODATA PENULIS



Nama : Mayta Zulaihah

TTL : Sleman, 6 Mei 1996

No. Hp : 082298425694

e-mail : maytazulaihah@gmail.com

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Perumahan Jambusari Indah jl. Sawo no 01, Wedomartani, Ngemplak,
Sleman, Yogyakarta