

## **BAB II**

### **KAJIAN KONSEPTUAL**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan telah diakui namun memiliki perbedaan dalam fokus, teori, lokasi maupun metode penelitian. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menjadi referensi dalam memperkaya kajian pada penelitian ini. Penelitian terdahulu juga berguna untuk menunjukkan bahwa penelitian ini orisinal, unik dan berbeda dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

1. Rahmawati. 2022. *Motivasi Penyandang Disabilitas Fisik dalam Mengikuti Program Rehabilitasi di Sentra Rehabilitasi Sosial Wirajaya Makassar*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang motivasi penyandang disabilitas fisik dalam mengikuti berbagai program rehabilitasi sosial seperti terapi fisik, terapi mental spiritual, terapi psikososial dan terapi penghidupan atau vokasional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif.

Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa motivasi penyandang disabilitas fisik dalam mengikuti program rehabilitasi sosial sudah cukup bagus, namun masih terdapat kendala dalam membangun motivasi dalam diri penyandang disabilitas fisik untuk memulihkan kembali kemauan untuk dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar.

2. Dila Ardiyanti. 2022. *Motivasi Penyandang Disabilitas dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas di Rumah Produksi Batik Tulis Shiha Ali Sidoarjo Penawar Tama Tulang Bawang*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi penyandang disabilitas dalam upaya meningkatkan kreativitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi non partisipan, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah 3 penyandang disabilitas, 1 pembeli batik tulis dan 1 anggota keluarga penyandang disabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa motivasi penyandang disabilitas di batik tulis Shiha Ali dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berupa keinginan untuk memiliki penghasilan sendiri, keinginan untuk membeli kendaraan, keinginan untuk melestarikan budaya Indonesia dan kesadaran dirinya tentang sulitnya mencari pekerjaan. Faktor eksternal berasal dari pembeli batik tulis, pemilik batik tulis dan keluarga penyandang disabilitas

itu sendiri. Selain itu, upaya yang dilakukan penyandang disabilitas dalam meningkatkan kreativitas adalah dengan cara melihat gambar-gambar, melihat sosial media maupun melihat lingkungan sekitar.

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memperoleh informasi bahwasanya motivasi penyandang disabilitas dipengaruhi oleh kedua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik serta cenderung adanya keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri penyandang disabilitas di samping keterbatasan yang dimiliki.

3. Edwin Oktavianto. 2019. *Motivasi Difabel Netra dalam Meningkatkan Keterampilan di Badan Sosial Mardi Wuto Yogyakarta*

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan motivasi difabel netra dalam meningkatkan keterampilan hidup yang ada di Badan Sosial Mardi Wuto Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah difabel netra yang aktif mengikuti kegiatan keterampilan, staf Badan Sosial Mardi Wuto dan sukarelawan pengajar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan teori Motivasi *Self-Determination* dan menghasilkan informasi bahwa kedua informan melalui tahapan yang sama dalam teori motivasi *Self-Determination*. Terdapat informan yang sudah sampai pada *intrinsic motivation* karena informan tersebut melakukan keterampilan kursus

komputer untuk kesenangan dan kepuasan dalam dirinya sendiri, sedangkan informan lain berada pada *integrated regulation* karena informan tersebut mempunyai tujuan penting yang ingin dicapai dalam meningkatkan keterampilan pijat yaitu meningkatkan kemampuannya yang dapat bernilai bagi perkembangan usaha pijat pribadinya (Oktavianto, 2019).

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memperoleh informasi bahwasanya motivasi penyandang disabilitas satu dan lainnya dapat berada di tahapan yang berbeda dengan faktor yang berbeda pula.

4. Adi Wahyu Pratama. 2017. *Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus pada Disabilitas Daksa)*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal yang mendorong disabilitas daksa termotivasi berwirausaha dan kendala yang dihadapi disabilitas daksa sehingga kurang termotivasi dalam melanjutkan maupun mengembangkan usahanya yang telah berjalan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah 1 laki-laki penerima manfaat yang telah berwirausaha. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif naratif.

Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa faktor yang memengaruhi informan termotivasi untuk berwirausaha adalah faktor internal berupa keinginan untuk membuktikan dirinya mampu dan faktor eksternal berupa keinginan masa depan yang lebih baik. Selain itu, kendala yang dihadapi oleh informan adalah

keinginan pelanggan yang tidak terpenuhi, mesin yang sering rusak, modal yang kurang dan adanya rasa malas. Solusi yang dilakukan untuk permasalahan tersebut ialah mengerjakan jahitan dengan hati-hati, menyegerakan membetulkan mesin yang rusak dan berjalan-jalan sejenak untuk menghilangkan kejenuhan beraktivitas (Pratama, 2017).

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memperoleh informasi bahwasanya penelitian mengenai motivasi penyandang disabilitas di Sentra Terpadu “Prof Dr. Socharso” Surakarta sudah pernah dilakukan, namun secara spesifik yang diteliti adalah penyandang disabilitas yang telah berwirausaha.

Ketiga penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian . Perbandingan penelitian yang dilakukan ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti	Perbandingan	
		Perbedaan	Persamaan
1.	Motivasi Penyandang Disabilitas Fisik dalam Mengikuti Program Rehabilitasi di Sentra Rehabilitasi Sosial Wirajaya Makassar oleh Rahmawati	<ol style="list-style-type: none"> <li>Objek penelitian yaitu motivasi dalam mengikuti program rehabilitasi</li> <li>Lokasi penelitian yaitu Sentra Rehabilitasi Sosial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Subjek penelitian yaitu penyandang disabilitas fisik</li> <li>Metode penelitian yaitu kualitatif deskriptif</li> <li>Teknik</li> </ol>

No.	Judul dan Nama Peneliti	Perbandingan	
		Perbedaan	Persamaan
		Wirajaya Makassar	pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.
2.	Motivasi Penyandang Disabilitas dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas di Rumah Produksi Batik Tulis Shiha Ali Sidoarjo Penawar Tama Tulang Bawang oleh Dila Ardiyanti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek penelitian yaitu motivasi dalam upaya meningkatkan kreativitas</li> <li>2. Lokasi penelitian yaitu Rumah Produksi Batik Tulis Shiha Ali Sidoarjo Penawar Tama Tulang Bawang</li> <li>3. Sampel atau informan penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian yaitu kualitatif</li> <li>2. Teknik analisis data yaitu teknik model Miles dan Huberman</li> </ol>
3.	Motivasi Difabel Netra dalam Meningkatkan Keterampilan di Badan Sosial Mardi Wuto Yogyakarta oleh Edwin Oktvianto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subjek penelitian yaitu penyandang disabilitas netra</li> <li>2. Lokasi penelitian yaitu Badan Sosial Mardi Wuto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek penelitian yaitu motivasi dalam meningkatkan keterampilan</li> <li>2. Metode penelitian</li> </ol>

No.	Judul dan Nama Peneliti	Perbandingan	
		Perbedaan	Persamaan
		<p>Yogyakarta</p> <p>3. Sampel atau informan penelitian</p> <p>4. Teori yaitu <i>self-determination theory</i></p>	<p>yaitu kualitatif</p> <p>3. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.</p> <p>4. Teknik analisis data yaitu teknik model Miles dan Huberman.</p>
4.	Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus pada Disabilitas Daksa) oleh Adi Wahyu Pratama	<p>1. Objek penelitian yaitu motivasi berwirausaha</p> <p>2. Desain penelitian yaitu studi kasus</p> <p>3. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara</p> <p>4. Sampel atau informan penelitian</p>	<p>1. Lokasi Penelitian yaitu Sentra Terpadu “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta</p> <p>2. Subjek penelitian yaitu penyandang disabilitas fisik</p>

Sumber: Hasil Penelitian Mahasiswa Poltekesos 2023

## **2.2 Tinjauan tentang Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motif secara etimologi, berasal dari bahasa Latin yaitu *move* yang berarti bergerak atau *motive* dalam bahasa Inggris yang berasal dari kata *motion* yaitu ‘gerakan’ atau ‘sesuatu yang bergerak’. Gerungan (2010) mendefinisikan motif sebagai suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motif juga diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota yang bersangkutan (Siagian, 2020). Motif yang mendorong individu untuk berbuat sesuatu biasanya tidak berdiri sendiri, namun saling berkaitan dengan faktor-faktor lain. Hal yang dapat memengaruhi motif disebut dengan motivasi.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri individu yang mendorong perilaku ke arah tujuan. Apabila kita ingin mengetahui mengapa seorang individu melakukan sesuatu atau berperilaku ke arah sesuatu, maka individu tersebut berkaitan dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi (*motivated behavior*). Menurut Clifford T. Morgan (dalam Soemanto, 2012) motivasi meliputi tiga aspek di dalamnya, yaitu 1) keadaan terdorong dalam diri individu (*motivating states*), 2) tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*) dan 3) tujuan dari tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).



McDonald mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam individu yang di tandai dengan dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Definisi tersebut berisi tiga hal, yaitu :

1. *Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang*

Kita berasumsi, Setiap perubahan motivasi mengakibatkan beberapa perubahan tenaga di dalam sistem neurofisiologis daripada manusia. Banyak motif yang kepastian hakikat organis dari perubahan tenaganya tidak dapat diketahui, seperti keinginan untuk dihargai dan diakui yang tidak dapat diterangkan perubahan tenaganya. Berbeda dengan haus, lapar dan lelah yang dasar organis dari perubahan tenaganya dapat diketahui.

2. *Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif*

Dorongan afektif ini dapat dicirikan sebagai emosi. Dorongan afektif yang kuat dapat dilihat dari tingkah laku, seperti kata-kata kasar, bentakan, suara nyaring atau teriakan, pukulan ke meja dan lain sebagainya. Dorongan afektif ini juga bisa jadi sulit untuk diamati.

3. *Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan*

Motivasi mengarahkan individu ke arah reaksi-reaksi mencapai tujuan untuk mengurangi ketegangan yang ditimbulkan oleh perubahan tenaga dalam diri individu.

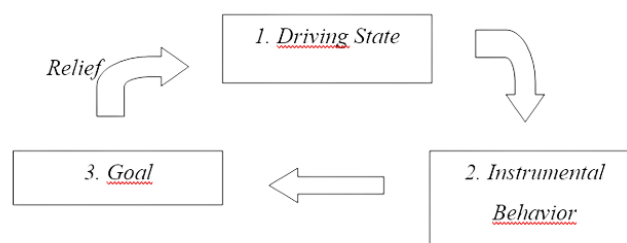
Munandar (dalam Mulyadi, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan

serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, James O. Whittaker (dalam Soemanto, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk hidup untuk bertindak laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam individu yang mendorong individu tersebut untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan tertentu.

### 2.2.2 Lingkaran Motivasi

Motivasi mempunyai sifat siklus yang melingkar, ini dimulai dari timbulnya motivasi, kemudian hal tersebut memicu perilaku yang tertuju pada tujuan (*goal*), diakhiri dengan motivasi yang terhenti ketika tujuan tercapai. Siklus ini akan selalu kembali pada keadaan awal apabila terdapat suatu kebutuhan yang hendak dicapai (Walgito, 2010). Berikut gambaran siklus motivasi dasar:

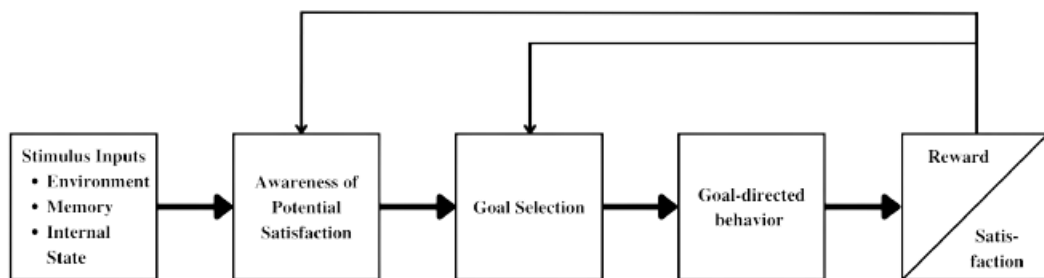


Gambar 2. 1 Siklus Motivasi Dasar

Sumber: Buku Pengantar Psikologi Umum

Siklus yang bersifat melingkar di atas adalah siklus dasar motivasi. Terdapat faktor lain yang berperan dalam siklus motivasi yaitu faktor kognitif. Kognitif diartikan sebagai proses mental seperti berpikir, ingatan maupun

persepsi. Dengan berperannya faktor kognitif dalam siklus motivasi, maka munculnya motivasi atau *driving state* bisa dipicu oleh pikiran ataupun ingatan. Maka siklus motivasi menjadi siklus yang lebih kompleks. Berikut gambaran siklus motivasi dengan faktor kognitif:



Gambar 2. 2 Siklus Motivasi dengan Faktor Kognitif

Sumber: Buku Pengantar Psikologi Umum

### 2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Gerungan (2010) membagi motif menjadi tiga motif sebagai berikut :

1. Motif Biogenetis, yaitu motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan individu demi kelanjutan kehidupannya secara biologis. Motif ini asli di dalam diri seseorang dan berkembang dengan sendirinya, seperti lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan beristirahat, mengambil nafas, mandi, buang air dan sebagainya.
2. Motif Sosiogenetis, yaitu motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif ini didasari oleh interaksi sosial individu atau hasil kebudayaan orang, seperti keinginan untuk mendengarkan musik tertentu, keinginan untuk membaca buku tertentu maupun keinginan untuk bermain permainan tertentu.

3. Motif Teogenetis, yaitu motif yang berasal dari interaksi manusia dengan Tuhan seperti yang terwujud dalam ibadahnya dan norma-norma agama yang direalisasikan dalam kehidupan sehari-harinya.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Motivasi seseorang (dalam Thahir, 2014) sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor internal atau yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
  - a. Persepsi individu mengenai diri sendiri. Persepsi tentang diri sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu.
  - b. Harga diri dan prestasi. Harga diri dan prestasi memotivasi seseorang untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, memperoleh kebebasan, mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat dan mendorong seseorang untuk berprestasi.
  - c. Harapan. Harapan merupakan tujuan dari perilaku yang dilakukan, dimana harapan merupakan informasi objektif dari lingkungan yang memengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.
  - d. Kebutuhan. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respons terhadap tekanan yang dialaminya.
  - e. Kepuasan kerja. Kepuasan merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai *goal* atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor eksternal atau yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
  - a. Jenis dan sifat pekerjaan. Bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan seseorang untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni.
  - b. Kelompok kerja. Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana seseorang bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok kerja atau organisasi dapat membantu seseorang mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebaikan serta memberi arti bagi seseorang sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
  - c. Situasi lingkungan. Seseorang terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
  - d. Sistem imbalan yang diterima. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **2.3 Teori Motivasi Frederick Herzberg**

Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Ia melakukan penelitian dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka, tempat mereka bekerja, penilaian mereka terhadap kondisi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan (faktor baik maupun buruk) dan pendapat mereka terhadap kondisi yang

menimbulkan perasaan suka dan tidak suka (Jamaris, 2013). Penelitiannya menghasilkan informasi bahwa seseorang dibuat tidak puas dengan lingkungan yang buruk atau berkaitan dengan hal eksternal dari pekerjaan, tapi mereka jarang terpuaskan oleh lingkungan yang baik, Herzberg menyebutnya dengan *hygiene*. Mereka terpuaskan oleh faktor intrinsik yaitu dari apa yang mereka lakukan, Herzberg menyebutnya dengan *motivator* (Herzberg, 1959).

Herzberg (dalam Loiseau, 2011) berpendapat bahwa tidak adanya faktor *hygiene* atau pemeliharaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi dan jika ada, tidak sering menciptakan kepuasan. Sedangkan adanya faktor *motivator* akan memotivasi atau menciptakan kepuasan dan jika tidak ada, jarang menjadi penyebab ketidakpuasan. Motivasi ekstrinsik atau yang disebut faktor *hygiene* oleh Herzberg bisa dipahami sebagai ‘sarana untuk mencapai tujuan’ sedangkan motivasi intrinsik atau faktor *motivator* dipahami sebagai ‘tujuan itu sendiri’, dimana ketika seseorang sampai kepada kegiatan atau sesuatu yang berharga secara intrinsik, maka seseorang tersebut cenderung bertindak lebih baik dan lebih menikmati kegiatan tersebut.

Teori motivasi Herzberg banyak digunakan di dalam dunia bisnis, akan tetapi di dalam dunia pendidikan, teori ini juga banyak digunakan dengan melakukan beberapa penyesuaian, seperti pencapaian hasil kerja diganti dengan pencapaian hasil belajar dan faktor pemeliharaan diganti dengan peraturan atau kebijakan sekolah terhadap proses belajar mengajar yang harus dilakukan oleh siswa (Jamaris, 2013).

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori motivasi dua faktor dengan sebutan yang beragam yaitu faktor *satisfier-dissatisfier*, *motivator-hygiene* atau faktor motivasi intrinsik-ekstrinsik.

### **2.3.1 Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri), motivasi yang didasarkan pada sebuah 'nilai' dari kegiatan yang dilakukan tanpa melihat penghargaan dari luar (Saleh, 2018). Dalam teori motivasi dua faktor dari Herzberg ini, motivasi intrinsik sering disebut dengan faktor *motivator* atau *satisfier* karena motivasi ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan juga bergairah. Terpenuhinya faktor ini menyebabkan seseorang merasa puas dan apabila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan. Motivasi intrinsik apabila ada di dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Berikut penjelasan dari faktor *motivator* atau motivasi yang bersifat intrinsik dalam teori motivasi dua faktor:

1. Pengakuan/penghargaan (*recognition*) adalah sebuah keadaan dimana seseorang diakui keberadaannya. Pengakuan dapat berupa pujian, dikenali dan bahkan pemberian kritik atau teguran atas pekerjaan yang dilakukan dengan buruk. Dalam hal ini, pengakuan ini bisa diperoleh dari supervisor atau instruktur, pekerja sosial, teman satu kelas keterampilan maupun teman sesama penerima manfaat.
2. Prestasi yang diraih (*achievement*) adalah sebuah pencapaian yang diraih oleh seseorang. Prestasi dapat berupa keberhasilan menyelesaikan tugas yang sulit

dengan tepat waktu, kemampuan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan melihat hasil positif dari pekerjaan seseorang. Prestasi dalam hal ini mencakup hal yang sebaliknya yaitu kegagalan dalam melakukan sesuatu bahkan tidak adanya pencapaian apa pun.

3. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah sebuah kewenangan yang diberikan kepada seseorang. Tanggung jawab dapat berupa diizinkan seseorang bekerja tanpa pengawasan, bertanggung jawab atas usaha sendiri, diberi tanggung jawab atas pekerjaan orang lain, diberi jenis pekerjaan baru dengan tanggung jawab baru namun tidak secara formal.
4. Kemajuan (*advancement*) dalam teori dua faktor Herzberg hanya digunakan ketika ada perubahan nyata dalam status atau posisi seseorang dalam pekerjaannya. Pengakuan dapat berupa kenaikan pangkat atau mendapatkan promosi. Dalam penelitian ini, *advancement* akan digantikan dengan kemungkinan untuk tumbuh atau *possibility of growth*, dimana pengertiannya tidak lagi sebatas kenaikan pangkat atau promosi, melainkan kemajuan dalam keterampilan, kesempatan mempelajari keterampilan baru atau memperoleh pandangan profesional baru.
5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) adalah sebuah pemaknaan pekerjaan yang dilakukan bagi seseorang tersebut. Pemaknaan terhadap pekerjaan tersebut dapat berupa pekerjaan yang rutin, bervariasi, kreatif, membosankan, terlalu mudah atau terlalu sulit.



### 2.3.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan). Motivasi ini sering dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti *reward* dan *punishment* yang berguna untuk mengubah perilaku (Saleh, 2018). Dalam teori motivasi dua faktor dari Herzberg ini, motivasi ekstrinsik sering disebut dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan dimana faktor-faktor dalam motivasi ekstrinsik ini tidak akan meningkatkan motivasi namun tanpa kehadirannya, akan menimbulkan ketidakpuasan. Motivasi ekstrinsik ini juga tidak meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, namun hanya menjadi faktor pemeliharaan dalam konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan seseorang ketika faktor tersebut tidak hadir. Berikut penjelasan dari faktor *hygiene* atau motivasi yang bersifat ekstrinsik dalam teori motivasi dua faktor:

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*company Policy & Administration*) adalah aturan-aturan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam mendefinisikan segala bentuk aturan atau kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut.
2. Pengawasan (*supervision-technical*) adalah kemampuan secara teknis dari seorang supervisor. Pengawasan atau dalam hal ini dapat berupa kesediaan atau kemauan supervisor membimbing dan kemampuan serta keterampilan dalam membimbing.

3. Hubungan interpersonal (*interpersonal relations*) adalah hubungan yang terjalin antara *supervisor* atau instruktur, pekerja sosial dan teman satu kelas keterampilan.
4. Kondisi kerja (*working condition*) adalah segala sesuatu mengenai kondisi lingkungan yang dapat memengaruhi kerja pegawai. Kondisi kerja dapat berupa fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja dan aksesibilitas.

## **2.4 Tinjauan tentang Penyandang Disabilitas Fisik**

### **2.4.1 Pengertian Penyandang Disabilitas Fisik**

Setiap negara mempunyai pengertian yang berbeda-beda untuk menjelaskan disabilitas, sama halnya dengan Indonesia. Menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2012, Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan hal ini dapat mengalami partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Dengan kriteria:

- a. Mengalami hambatan untuk melakukan suatu aktivitas sehari-hari;
- b. Mengalami hambatan dalam bekerja sehari-hari;
- c. Tidak mampu memecahkan masalah secara memadai;
- d. Penyandang disabilitas fisik : tubuh, netra, rungu wicara;
- e. Penyandang disabilitas mental; mental retardasi dan eks psikotik; dan
- f. Penyandang disabilitas fisik dan mental/disabilitas ganda.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas fisik diartikan sebagai terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegia, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta dan orang kecil. Syech (dalam Luhpuri & Hartini Rinda Andayani, 2019) menjelaskan bahwa penyandang disabilitas fisik adalah keadaan yang terjadi sebagai akibat lanjut dari proses penyakit yang mengakibatkan kerusakan jasmani atau rohani yang *reversible* dan dalam hal ini terhadap suatu kelainan fungsi alat yang bersangkutan. Disabilitas fisik/tubuh dalam dunia pendidikan sering disebut dengan tuna daksa. Tuna daksa didefinisikan sebagai individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuromuskuler dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan, termasuk *celebral palsy*, amputasi, polio dan lumpuh (Desiningrum, 2016). Lebih lanjut, pengertian disabilitas atau penyandang disabilitas fisik secara lengkap dijelaskan oleh Luhpuri & Hartini Rinda Andayani (2019):

Disabilitas fisik/tubuh atau tuna daksa adalah kondisi dimana seseorang memiliki anggota tubuh yang tidak sempurna atau memiliki anggota tubuh yang sempurna namun tidak berfungsi dengan baik. Kondisi tersebut menyebabkan seorang penyandang disabilitas fisik/tubuh tidak dapat melaksanakan aktivitas-aktivitasnya secara selayaknya. Pada skala tertentu kondisi tersebut menyebabkan seorang penyandang disabilitas fisik/tubuh membutuhkan alat bantu dalam melakukan aktivitasnya.

#### **2.4.2 Klasifikasi Disabilitas Fisik**

Direktorat Pendidikan Luar Biasa (dalam Desiningrum, 2016) mengelompokkan disabilitas fisik atau tuna daksa menjadi dua bagian besar sebagai berikut:

### 1. Kelainan pada sistem serebral (*celebral system*)

Pengelompokan pada sistem serebral didasari oleh letak penyebab kelahiran yang terletak di dalam sistem syaraf pusat otak (otak dan sumsum tulang belakang). Kerusakan pada sistem syaraf pusat otak mengakibatkan bentuk kelainan yang krusial. Kelompok kerusakan tersebut disebut *Cerebral Palsy* (CP). *Cerebral Palsy* dapat diklasifikasikan menurut beberapa hal, diantaranya:

- a. Menurut derajat kecacatan, terdapat golongan ringan, sedang dan berat.
- b. Menurut topografi atau banyaknya tubuh yang lumpuh, terdapat golongan monoplegia, hemiplegia, paraplegia, diplegia, triplegia dan quadriplegia.
- c. Menurut fisiologi atau segi gerak, letak kelainan yang terdapat di otak dan fungsi geraknya (motorik), terdapat *celebral palsy* spastik, athetoid, astasia, tremor, rigid dan tipe campuran.

### 2. Kelainan pada sistem otot dan rangka (*musculus skeletal system*)

Pengelompokan pada sistem otak dan rangka didasari oleh letak penyebab kelainan anggota tubuh yang mengalami kelainan, yaitu tangan, sendi dan tulang belakang. Jenis kelainan pada sistem otot dan rangka meliputi *poliomyelitis* dan *muscle dystrophy*.

#### 2.4.3 Penyebab Disabilitas Fisik

Kementerian Sosial Republik Indonesia (dalam Luhpuri & Andayani, 2019) menyatakan faktor-faktor penyebab disabilitas fisik sebagai berikut:

##### 1. Disabilitas akibat kecelakaan.

Disabilitas akibat kecelakaan meliputi peperangan atau bencana alam, kecelakaan kerja/industri yang biasanya terjadi pada anggota gerak berupa patah tulang, amputasi satu atau lebih anggota badan, dan kecelakaan lalu lintas yang menyebabkan disabilitas tubuh seperti patah tulang persendian, jaringan syaraf, otot, tulang, kelumpuhan hingga rusak bagian tubuh tertentu atau bahkan kehilangan anggota tubuh.

##### 2. Disabilitas akibat bawaan atau sejak lahir

Disabilitas akibat bawaan atau sejak lahir ini dapat terjadi karena keturunan, kelainan kromosom/gen sewaktu dalam kandungan, penggunaan obat-obat tertentu selama kehamilan, kekurangan gizi, terkena virus, terpapar rokok, mengonsumsi minuman keras dan obat-obat terlarang serta dapat

dipengaruhi dari proses persalinan dan perkembangan janin yang tidak normal.

### 3. Disabilitas akibat penyakit.

Disabilitas akibat penyakit diantaranya disebabkan oleh penyakit polio, penyakit kelamin, penyakit tuberkulosis, *celebral palsy* (CP), penyakit lepra/kusta dan penyakit diabetes melitus.

## 2.5 Tinjauan tentang Pelatihan Vokasional

### 2.5.1 Pengertian Pelatihan Vokasional

Vokasional atau *vocational* dalam Bahasa Inggris merupakan sebuah kata sifat (*adjective*). Vokasional berhubungan dengan sifat-sifat okupasi atau pekerjaan dan berkaitan dengan skill khusus, pendidikan, pelatihan (*training skill*) atau perdagangan untuk pengembangan karier (Sudira, 2016). Berbicara mengenai vokasional, erat kaitannya dengan kecakapan hidup, dimana kecakapan hidup merupakan kecakapan-kecakapan yang secara praktis dapat membekali individu dalam mengatasi berbagai macam persoalan hidup dan kehidupan (Depdiknas, 2006). Kecakapan vokasional termasuk ke dalam jenis kecakapan hidup spesifik atau *specific life skill/SLS* yang mempunyai arti sebagai kecakapan untuk menghadapi pekerjaan atau keadaan tertentu. Kecakapan hidup spesifik terdiri dari kecakapan akademik (*academic skill*) atau kecakapan intelektual dan kecakapan vokasional (*vocational skill*).

Kecakapan vokasional atau kecakapan kejuruan adalah suatu kecakapan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang terdapat di masyarakat atau lingkungan individu (Sudira, 2016). Berbeda dengan kecakapan akademik, kecakapan vokasional ini mengandalkan keterampilan psikomotorik daripada

kecakapan berpikir ilmiah. Kecakapan vokasional memiliki dua bagian, yaitu kecakapan vokasional dasar dan kecakapan vokasional khusus.

Pelatihan menurut Goldstein dan Gessner (dalam Dewi, 2013) adalah perolehan keterampilan, sikap, dan konsep secara sistematis yang menghasilkan peningkatan kinerja dalam situasi pekerjaan, dilaksanakan dengan metode langsung di tempat kerja (*on the job training*) dan bisa juga terpisah di suatu ruangan kelas. Pelatihan vokasional adalah kegiatan pembelajaran mengenai suatu bidang pekerjaan khusus yang dimaksudkan untuk memperoleh suatu pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu untuk mencapai suatu kompetensi tertentu yang diperlukan untuk suatu jenis pekerjaan (Dewi, 2013). Pengertian pelatihan vokasional juga dijelaskan oleh Yoshimitsu (dalam Dewi, 2013) ialah: salah satu dari rangkaian program rehabilitasi vokasional, merupakan upaya agar penyandang disabilitas memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk suatu jenis pekerjaan, sehingga dapat mempertahankan pekerjaan tersebut maupun meningkatkan kedudukannya.

Pelatihan vokasional merupakan bagian dari rehabilitasi sosial, bahkan pelatihan vokasional juga sering disebut dengan rehabilitasi vokasional. Fischler (dalam Anggreni et al., (2022)) mengartikan rehabilitasi vokasional sebagai sekelompok pelayanan yang ditujukan kepada individu dengan kecacatan mental atau fisik, yang bertujuan agar individu tersebut dapat memperoleh keterampilan, meningkatkan sumber daya, mengoptimalkan sikap, serta harapan yang diperlukan. Rehabilitasi vokasional (kekaryaan) menurut Supiadi (2005) berkaitan dengan upaya memberikan bekal keterampilan kerja bagi kelayan sehingga

kelayan memiliki kesiapan untuk mandiri secara ekonomi di masyarakat. Dijelaskan juga dalam Pedoman Operasional ATENSI Penyandang Disabilitas bahwa pelatihan vokasional merupakan usaha pemberian keterampilan kepada PPKS agar mampu hidup mandiri dan/atau produktif.

### **2.5.2 Tujuan Pelatihan Vokasional**

Pelatihan vokasional sebagai bagian dari program Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) mempunyai tujuan untuk memberikan keterampilan kepada penyandang disabilitas agar mampu hidup mandiri dan atau produktif. Dalam Anggreni et al., (2022) dijelaskan bahwa pelatihan vokasional bertujuan untuk mengolah, mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas fisik serta bertujuan agar mereka memiliki keterampilan vokasional sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian serta jangka panjangnya dapat menjadi bekal mereka dalam bermasyarakat.

### **2.5.3 Jenis Pelatihan Vokasional**

Menurut Peraturan Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pedoman Operasional ATENSI Penyandang Disabilitas, pelatihan vokasional dilakukan dengan cara memberikan aktivitas pengembangan dan penyaluran minat, bakat, potensi dan menciptakan aktivitas yang produktif, akses modal usaha ekonomi, bantuan kemandirian, bantuan sarana dan prasarana produksi, mengembangkan jejaring pemasaran dan praktik belajar kerja. Pelatihan yang diberikan terdiri dari dua jenis yaitu pelatihan kewirausahaan yang mencakup manajemen, marketing dan lain sebagainya serta pelatihan vokasional itu sendiri yang mencakup pelatihan *massage*, *shiatsu*, *music*, *barista*, *komputer*,

*handycraft*, membuat produk makanan, penjahitan, pengrajinan logam, atau berbagai pelatihan lainnya yang dibutuhkan dan sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas.

## **2.6 Tinjauan tentang Pekerjaan Sosial**

### **2.6.1 Pengertian Pekerjaan Sosial**

*National Association of Social Workers (NASW)* (dalam Zastrow, 2017)

mendefinisikan pekerjaan sosial sebagai:

.. kegiatan profesional untuk membantu individu, kelompok, atau komunitas untuk meningkatkan atau memulihkan kapasitas mereka untuk fungsi sosial dan untuk menciptakan kondisi masyarakat yang mendukung tujuan mereka. Praktik pekerjaan sosial terdiri dari penerapan nilai, prinsip, dan teknik pekerjaan sosial secara profesional untuk satu atau lebih tujuan berikut: membantu orang mendapatkan layanan nyata; memberikan konseling dan psikoterapi bagi individu, keluarga, dan kelompok; membantu komunitas atau kelompok menyediakan atau meningkatkan layanan sosial dan kesehatan; dan berpartisipasi dalam proses legislatif yang relevan. Praktik pekerjaan sosial membutuhkan pengetahuan tentang perkembangan dan perilaku manusia; kelembagaan sosial, ekonomi, dan budaya; dan interaksi dari semua faktor ini.

Berdasarkan definisi di atas, pekerjaan sosial diartikan sebagai kegiatan profesional untuk membantu individu, kelompok, atau komunitas untuk meningkatkan atau memulihkan keberfungsian sosial mereka dan menciptakan kondisi di masyarakat yang mendukung tujuan mereka. Robert L. Barker dalam (Alamsyah, 2015) mengartikan pekerjaan sosial sebagai suatu aktivitas bantuan yang profesional terhadap individu, keluarga, kelompok dan atau komunitas untuk mengentaskan atau menyediakan kapasitas keberfungsian sosial dan menciptakan kemasyarakatan yang sesuai tujuannya. Dari dua definisi tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa pekerjaan sosial adalah suatu kegiatan atau aktivitas bantuan



profesional bagi individu, keluarga, kelompok, atau komunitas untuk meningkatkan keberfungsian sosial mereka dan menciptakan kondisi di masyarakat yang bersahabat.

### **2.6.2 Tujuan Pekerjaan Sosial**

*National Association of Social Workers* (NASW) (dalam Zastrow, 2017) menyatakan praktik pekerjaan sosial setidaknya terdapat empat tujuan utama, diantaranya:

1. *Enhance the problem-solving, coping and developmental capacities of people*
2. *Link people with systems that provide them with resources, services and opportunities*
3. *Promote the effectiveness and humane operation of systems that provide people with resources and services*
4. *Develop and improve social policy*

Sedangkan menurut *The Council on Social Work Education* (CSWE), tujuan profesi pekerjaan sosial adalah “untuk memajukan kesejahteraan manusia dan masyarakat. Dipandu oleh kerangka kerja *person-in-environment*, perspektif global, menghormati keragaman manusia, dan pengetahuan berdasarkan penelitian ilmiah. Tujuan pekerjaan sosial diaktualisasikan melalui pencarian keadilan sosial dan ekonomi, pencegahan kondisi yang membatasi hak asasi manusia, pengentasan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup bagi semua orang, secara lokal dan secara global.” Maka dari itu, tujuan dari praktik pekerjaan sosial bertambah satu yaitu *to promote human and community well-being*.

### **2.6.3 Prinsip Pekerjaan Sosial**

Prinsip-prinsip praktik pekerja sosial dan etika praktik merupakan landasan bagi seorang pekerja sosial dalam melakukan hubungan pertolongan

dengan klien. Sikap yang harus dikembangkan oleh Pekerja Sosial saat melakukan hubungan dengan klien diantaranya:

1. *Acceptance* berarti pekerja sosial dapat memahami jalan berpikir klien, nilai-nilainya, berbagai kebutuhan dan perasaannya dengan menunjukkan sikap toleran terhadap seluruh dimensi klien.
2. *Non-judgemental* berarti pekerja sosial menerima klien apa adanya tanpa disertai atau prasangka atau penilaian, tidak memaksakan nilai yang dimiliki oleh pekerja sosial sehingga klien memunculkan perasaan bebas untuk terbuka tanpa merasa takut diinterupsi atau dikritisi.
3. Individualisasi berarti pekerja sosial memandang dan mengapresiasi sifat unik dari klien dan tidak menggeneralisasi persoalan yang sama pada klien yang berbeda.
4. *Self-determination* berarti pekerja sosial memberikan kebebasan kepada klien untuk mengambil keputusan yang tepat menurut dirinya sendiri.
5. *Genuine/congruence* berarti pekerja sosial sebagai seorang manusia yang berperan apa adanya, alami, tidak memakai topeng, menjadi pribadi yang asli dengan segala kekurangan dan kelebihanannya.
6. Mengontrol keterlibatan emosional berarti pekerja sosial mampu bersikap objektif dan netral, dapat membedakan mana tanggung jawab dirinya dan tanggung jawab klien dalam memecahkan permasalahan.
7. Kerahasiaan (*confidentiality*) berarti pekerja sosial harus menjaga kerahasiaan informasi seputar identitas, isi pembicaraan dengan klien, pendapat

profesional lain atau catatan kasus mengenai diri klien sehingga klien merasa nyaman mengungkapkan permasalahannya.

#### **2.6.4 Metode dalam Pekerjaan Sosial**

Praktik pekerjaan sosial terdiri dari tiga tingkatan yaitu mikro, meso dan makro. Zastrow (2017) memberikan penjelasan mengenai ketiga tingkatan tersebut:

##### **1. Praktik Aras Mikro**

Praktik aras mikro definisikan sebagai suatu jenis pekerjaan sosial yang melibatkan pekerjaan secara tatap muka dengan seorang individu. Praktik pada aras ini juga sering disebut dengan *social case work*, dimana *social case work* ditujukan untuk membantu individu dalam menyelesaikan masalah pribadi dan sosial, *social case worker* mungkin diarahkan untuk membantu klien menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau untuk mengubah tekanan sosial dan ekonomi tertentu yang berdampak buruk pada mereka.

##### **2. Praktik Aras Meso**

Praktik aras meso definisikan sebagai suatu jenis pekerjaan sosial yang mencakup bekerja dengan keluarga dan kelompok kecil lainnya. Praktik pada aras ini sering disebut dengan *social group work*, dimana *social group worker* berupaya memfasilitasi perkembangan intelektual, emosional dan sosial individu melalui kegiatan kelompok. Macam-macam tipe kelompok dalam aras meso diantaranya adalah *social conversation groups, recreation groups, recreation-skill groups, education groups, task groups, problem solving and decision making groups, self-help groups, socialization groups, therapy groups and sensitivity groups*.

##### **3. Praktik Aras Makro**

Praktik aras makro definisikan sebagai suatu jenis pekerjaan sosial yang melibatkan kerja sama dengan organisasi dan komunitas atau mengupayakan perubahan dalam undang-undang dan kebijakan sosial. Cara-cara dalam praktik aras makro sangatlah beragam, seperti *social planning, community planning, locality development, community action, social action, macro practice, community organization and community development*.

#### **2.6.5 Sistem Sumber Kesejahteraan Sosial**

Sumber daya adalah segala sesuatu yang berharga, baik yang disimpan maupun yang ada, yang dapat di mobilisasi dan dimanfaatkan secara instrumen agar

dapat berfungsi, memenuhi kebutuhan atau menyelesaikan suatu masalah. Sumber daya menurut Siporin (1975) bersifat internal atau eksternal bagi seseorang atau kolektivitas, resmi atau tidak resmi, manusia atau bukan manusia. Berikut adalah sumber daya menurut Siporin (1975):

1. Sumber daya internal seseorang dapat berupa kecerdasan, imajinasi, kreativitas, kepekaan, motivasi, keberanian, karakter moral, kekuatan fisik, stamina, daya tarik, keyakinan agama dan pengetahuan atau kemampuan khusus.
2. Sumber daya eksternal seseorang dapat berupa benda, prestise, pekerjaan yang terjamin, paman yang kaya, teman yang berpengaruh atau hak atas pensiun jaminan sosial.

#### **2.6.6 Sistem Dasar Pekerjaan Sosial**

Menurut Pincus & Minahan (1973) sistem dasar pekerjaan sosial ada empat, yaitu sistem pelaksana atau bisa disebut agen perubahan, sistem klien, sistem sasaran dan sistem kegiatan. Berikut uraian dari keempat sistem dasar tersebut:

1. Sistem pelaksana/agen perubahan, dalam hal ini adalah pekerja sosial dan organisasi tempat pekerja sosial bekerja.
2. Sistem klien, dalam hal ini adalah individu, keluarga, kelompok, maupun komunitas yang mencari pertolongan dan bekerja dengan sistem pelaksana perubahan. Sistem klien dalam hal ini terbagi menjadi dua jenis yaitu klien aktual atau secara sukarela dan klien potensial atau *involuntary*.
3. Sistem sasaran, dalam hal ini adalah orang-orang yang dicoba untuk diubah oleh sistem pelaksana perubahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sistem sasaran dengan sistem klien dapat seorang individu, keluarga, kelompok maupun komunitas yang sama atau berbeda.
4. Sistem kegiatan, dalam hal ini adalah orang-orang yang bekerja sama dengan sistem pelaksana perubahan untuk mencapai tujuan. Sistem klien, sistem sasaran dan sistem kegiatan dapat berisi orang yang sama maupun berbeda.

#### **2.6.7 Peran Pekerja Sosial**

Pekerja sosial diharapkan mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan berbagai peranan. Peran tertentu yang dilakukan oleh pekerja sosial ditentukan oleh peranan mana yang paling efektif berdasarkan situasi dan

kondisi. Beberapa ahli telah mengklasifikasikan peranan pekerja sosial ke dalam jenis yang berbeda. Peranan-peranan (dalam Pujileksono & Wuryantari, 2019) yang dapat ditampilkan pekerja sosial meliputi perantara (*broker*), pemungkin (*enabler*), penghubung (*mediator*), pendidik (*educator*), fasilitator, pengelola kasus (*case manager*), pembela (*advocate*), pendamping (*borderer*), penuntun atau pembimbing (*guidancer*), penyembuh sosial (*social diagnosis treatment*), tenaga ahli (*expert*), aktivis (*activist*), katalisator (*catalist*), pemberi nasehat (*counselor*), pemecah masalah (*problem solver*), agen perubahan (*change agent*), penyelaras perilaku (*behavior modification*), penghubung antar lembaga (*liason officer*), pemberi motivasi (*motivator*), penggerak (*dynamisator*), penyalur rujukan (*referrer worker*), perunding (*negotiator*), pengisiasi (*inisiator*), pemberdaya (*empowerer*), koordinator (*coordinator*), peneliti (*researcher*), kelompok penyedia fasilitas (*group facilitator*), juru bicara masyarakat (*public speaker*) dan pelindung (*protector*).

### **2.6.8 Pekerjaan Sosial dengan Penyandang Disabilitas**

Menurut Siporin (dalam Huripah, 2014), Pekerjaan sosial adalah profesi pertolongan kemanusiaan yang bertujuan untuk membantu individu, keluarga, kelompok dan masyarakat agar mampu menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan peranannya (*social functioning*). Sehubungan dengan hal tersebut, pekerja sosial memiliki tanggung jawab profesi dalam pemberian pelayanan dan intervensi terhadap penyandang disabilitas. Pekerja sosial hadir untuk mengembangkan dan menerapkan intervensi yang dirancang guna meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas. Huripah (2014) menyampaikan bahwa

pekerja sosial mempunyai fungsi utama dan tugas-tugas dalam menangani orang dengan disabilitas yaitu:

1. Membantu penyandang disabilitas meningkatkan dan menggunakan kemampuannya secara lebih efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas kehidupan dan memecahkan masalah-masalah yang dialaminya. Hal ini bertujuan agar penyandang disabilitas dapat mengatasi ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupan dan keterlantaran akibat masalah fisik, emosional, ekonomi dan atau sosial.
2. Mengaitkan penyandang disabilitas dengan berbagai sistem sumber.
3. Memberikan fasilitas interaksi, merubah dan menciptakan hubungan baru dengan sistem-sistem sumber.
4. Mempermudah interaksi, merubah dan menciptakan hubungan penyandang disabilitas di dalam lingkungan sistem sumber.
5. Memberikan sumbangan bagi perubahan, perbaikan dan perkembangan kebijakan dan perundang-undangan sosial bagi penyandang disabilitas.
6. Memeratakan atau menyalurkan sumber-sumber material.

Selain tugas dan fungsi utama, praktik pekerjaan sosial dengan penyandang disabilitas (dalam Huripah, 2014) dilakukan pada tiga aras praktik pekerjaan sosial.

1. Aras Mikro, pada aras ini pelayanan diberikan dengan pemberian layanan rehabilitasi medis, sosial maupun vokasional, pelayanan rehabilitasi sosial melalui sistem *day care* dan program khusus melalui *reach out services* serta tersedianya panti sebagai pusat rujukan layanan dari program RBM dan UPSK.
2. Aras Meso, pada aras ini pelayanan diberikan dengan tersedianya layanan aksesibilitas, dukungan keluarga dan masyarakat hingga pengakuan nilai-nilai kehidupan sosio-budaya masyarakat terhadap penyandang disabilitas seperti ketidaksetaraan dan keadilan gender pada masyarakat patrilineal dan feodal.
3. Aras Makro, pada aras ini tersedia pelayanan yang merupakan kebijakan yang arah dan program kegiatannya pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang disabilitas.