

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesejahteraan sosial merupakan tolak ukur penting dalam mengevaluasi kemajuan suatu bangsa dalam memenuhi kebutuhan dasar serta hak-hak warganya. Di Indonesia, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial telah menjadi fokus utama pemerintah dan organisasi non-pemerintah dalam rangka menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif, baik dalam sektor pekerjaan, pendidikan, kesehatan, perumahan, sosial dan lainnya.

Menurut Friedlander (1980, dalam Fahrudin 2014) mengemukakan bahwa Kesejahteraan Sosial adalah sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standar hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.

Tujuan dari Kesejahteraan Sosial yaitu untuk mengembalikan keberfungsian sosial individu dan juga kelompok dalam menjalankan kehidupannya salah satunya bagi para penyandang disabilitas, sebagai warga negara penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya.

Menurut *International Labour Organization (ILO) & The World Bank (WHO, 2011)* mengakui bahwa hampir semua pekerjaan dapat dilakukan oleh penyandang

disabilitas, dan jika diberikan lingkungan yang tepat sebagian besar penyandang disabilitas dapat bekerja secara produktif. Namun pada kenyataannya, masih banyak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi aksesibilitasnya untuk ikut terjun dalam dunia kerja. Bahkan, diskriminasi dan pembeda-bedaan perlakuan masih terus terjadi dikalangan penyandang disabilitas, Sehingga bentuk ketidakadilan ini harus ditanggulangi secara cepat dan tepat. (Anisa, 2019).

Permasalahan yang cukup serius dialami oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja adalah masih belum terpenuhinya aksesibilitas serta masih marak diskriminasi atau pembeda-bedaan perlakuan masih terus terjadi di kalangan penyandang disabilitas ketika mereka terjun ke dunia kerja, para penyandang disabilitas seharusnya tidak lagi dipandang sebagai orang yang bermasalah atau tidak mampu; sebaliknya, berbagai faktor memengaruhi peran serta kinerja di lingkungan mereka (Anisah, 2019). Faktor-faktor tersebut dapat berupa tingkat stress di lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyandang disabilitas, ketidaktersediaan fasilitas yang membantu kemudahan penyandang disabilitas dalam bekerja, kurangnya kepercayaan atau *Trust* terhadap penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaannya.

Sentra Wyata Guna yang berada di Kota Bandung merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Sosial yang menyelenggarakan Program ATENSI (Asistensi Rehabilitasi Sosial)/multi layanan Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 03 Tahun 2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan, Sentra Wyata Guna sendiri berperan aktif dalam mendukung serta memberikan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas agar

dapat berpartisipasi secara aktif dalam dunia kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya 11 pegawai penyandang disabilitas sensorik netra dan fisik yang bekerja sebagai pegawai di Sentra Wyata Guna, pegawai penyandang disabilitas yang berada di wyata gunan memiliki profesi atau peran yang berbeda-beda seperti pekerja sosial, terapis, dan staff dibidang-bidang tertentu, walau demikian masih terdapat beberapa hambatan atau kendala bagi pegawai penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di Sentra Wyata Guna Kota Bandung.

Peneliti telah melakukan diskusi dan wawancara awal dengan beberapa pegawai non-disabilitas di Sentra Wyata Guna dan pegawai penyandang disabilitas di sentra Wyata Guna Kota Bandung, diketahui bahwa pegawai penyandang disabilitas seringkali mengalami kendala atau masalah seperti halnya dalam pemanfaatan teknologi digital, para pegawai penyandang disabilitas masih belum mahir memanfaatkan teknologi digital, hal ini disebabkan karena kurangnya aksesibilitas aplikasi terhadap penyandang disabilitas seperti sistem kinerja pegawai (SKP) yang mengharuskan pegawai membuat laporan melalui media *microsoft word* yang hanya dapat diakses menggunakan laptop/komputer.

pegawai penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Kurangnya kemahiran ini terutama terlihat dalam penggunaan aplikasi dan perangkat yang diperlukan untuk tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Faktor utama yang berkontribusi terhadap masalah ini adalah terbatasnya aksesibilitas pada aplikasi yang digunakan dan tidak adanya saranan dan prasarana khusus bagi pegawai penyandang disabilitas untuk

mengembangkan kemampuannya dalam mengembangkan pengetahuan teknologi digital, seperti sistem kinerja pegawai (SKP) yang mengharuskan pembuatan laporan melalui Microsoft Word pada komputer atau laptop dan komputer khusus penyandang disabilitas. Situasi ini menciptakan hambatan bagi pegawai penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas mereka secara efektif, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan desain aplikasi yang lebih inklusif serta menyediakan pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

Pegawai penyandang disabilitas mengungkapkan bahwa terkadang mereka diberikan tugas untuk mendampingi penerima manfaat (PM) yang mengalami gangguan kejiwaan (ODGJ). Dalam hal ini, mereka menghadapi tantangan signifikan dalam melaksanakan intervensi atau tugas mereka dengan efektif. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif dalam merancang tugas atau tanggung jawab pegawai penyandang disabilitas agar mereka dapat melibatkan diri secara optimal tanpa hambatan yang tidak perlu.

Penyandang disabilitas yang menjadi pegawai di Sentra Wyata Guna, sama dengan pegawai lainnya dituntut untuk mampu melaksanakan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, kinerja sendiri menurut Sinambela (2016, dalam Darda et al.2021) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. terdapat beberapa indikator untuk

mengukur kinerja Pegawai diantaranya, (1) kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan Waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. (5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Dalam penelitian ini peneliti perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur tentang kinerja pegawai penyandang disabilitas di Sentra Wyata Guna Kota Bandung, serta menetapkan secara bersama-sama beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai agar dapat dijadikan sebagai acuan. Kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai penyandang disabilitas dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut dalam hal ini Sentra Wyata Guna Kota Bandung.

Berdasarkan penjabaran diatas, guna mengetahui bagaimana kinerja pegawai penyandang disabilitas di Sentra Wyata Guna Kota Bandung membuat peneliti tertarik dan menjadi suatu hal yang dirasa perlu untuk diketahui atau diteliti, maka hal tersebutlah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang

## **“Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas di Sentra Wyata Guna Kota Bandung”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terkait Bagaimana Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas di Sentra Wyata Guna Kota Bandung, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Informan?
2. Bagaimana Kualitas Kerja Informan?
3. Bagaimana Kuantitas Kerja Informan?
4. Bagaimana Ketepatan Waktu Informan?
5. Bagaimana Efektivitas Informan?
6. Bagaimana Kemandirian Informan?
7. Bagaimana Harapan Informan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan mengenai Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas di Wyata Guna Kota Bandung, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui Karakteristik Informan.
2. Untuk Mengetahui Kualitas Kerja Informan.
3. Untuk Mengetahui Kuantitas Kerja Informan.
4. Untuk Mengetahui Ketepatan Waktu Informan.
5. Untuk Mengetahui Efektivitas Kerja Informan.
6. Untuk Mengetahui Kemandirian Informan

7. Untuk Mengetahui Harapan Informan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu kesejahteraan sosial serta memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan ilmu pekerjaan sosial tentang kinerja pegawai penyandang disabilitas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan praktik pekerja sosial dengan disabilitas khususnya menjadi referensi untuk memperdalam pengetahuan mengenai kinerja pegawai penyandang disabilitas.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penyusunan penelitian yang sudah disediakan dan ditetapkan oleh Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari:

**BAB I        PENDAHULUAN**

Pendahuluan memuat tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II       KAJIAN PUSTAKA**

Kajian Pustaka memuat tentang penelitian terdahulu dan teori- teori yang relevan dengan fokus permasalahan penelitian yaitu Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas

**BAB III METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian memuat tentang desain penelitian, penjelasan istilah, penjelasan latar belakang penelitian, sumber data, cara menentukan sumber data, teknik pengumpulan data, pemeriksaan keabsahan data, teknik analisis data, jadwal dan Langkah-langkah penelitian

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat tentang gambaran lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

**BAB V USULAN PROGRAM**

Usulan Program memuat tentang dasar pemikiran, nama program, tujuan, sasaran, pelaksana program, metode dan teknik, kegiatan yang dilakukan, langkah-langkah pelaksanaan, rencana anggaran biaya dan indikator keberhasilan.

**BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dan Saran memuat tentang simpulan dan saran dari penelitian.