

**DIMENSI SOSIAL TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS USAHA KECIL MENENGAH (UKM)
“TIARA HANDICRAFT”**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**MOURINA ANUGRAH PUTRI
135020101111018**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**DIMENSI SOSIAL TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS USAHA KECIL
MENENGAH (UKM) “TIARA HANDICRAFT”**

Yang disusun oleh :

Nama : Mourina Anugrah Putri
NIM : 135020101111018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal *08 November 2017*

Malang, 01 Desember 2017

Dosen Pembimbing,



Dr. Nurul Badriyah, SE., Me.

NIP. 197403022005012001

**Dimensi Sosial Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Menengah (UKM)
"Tiara Handicraft"**

Mourina Anugrah Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: mourina.anugrah@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya jumlah penyandang disabilitas merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia, khususnya pada Provinsi Jawa. Setelah Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Timur menempati posisi kedua sebagai provinsi dengan tingkat penyandang disabilitas tertinggi di Indonesia. Oleh karenanya untuk menghadapi perusahaan ini pemerintah Provinsi Jawa Timur melakukan berbagai pencatatan pegawai penyandang disabilitas yang bekerja dalam perusahaan dan pelatihan serta pembinaan kepada penyandang disabilitas guna meningkatkan jumlah status penyandang disabilitas yang memiliki pekerjaan.

UKM Tiara Handicraft adalah salah satu perusahaan yang mampu melakukan perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas terbanyak di Provinsi Jawa Timur. UKM yang tidak mengandalkan donatur dan bantuan pemerintah sebagai pemasukan utama perusahaan tentu memiliki motif lain yang menjadikan UKM Tiara Handicraft mampu bertahan pada era perekonomian yang semakin pesat sebagai perusahaan yang bergerak di bidang olah tekstil.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi sosial tenaga kerja penyandang disabilitas dalam UKM Tiara Handicraft. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil periode waktu 2016-2017. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari UKM Tiara Handicraft dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji statistik menggunakan uji-t, uji-f, dan uji R².

Hasil dari analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan dan meningkatkan pendapatan tenaga kerja penyandang disabilitas UKM Tiara Handicraft.

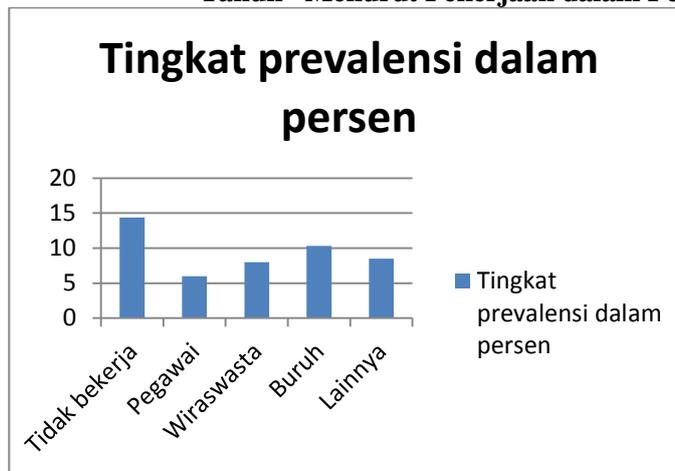
Kata Kunci : Disabilitas, UKM, Dimensi Sosial

A. PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia sudah sepatutnya jika penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang khusus. Perlakuan khusus ini bukan sebagai bentuk perlakuan yang memberikan bantuan secara berlebihan terhadap para penyandang disabilitas, namun sebagai upaya perlindungan dari berbagai tindak kerentanan diskriminasi oleh masyarakat serta perlindungan dari pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dianggap sebagai perlindungan, pemajuan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal (El-Muhtaj, 2008).

Selain hak hidup, jika melihat isu-isu mengenai hak asasi manusia yang ada di Indonesia, penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk turut andil dalam isu-isu kebudayaan, sosial, politik dan budaya. Keterbatasan dalam berbagai hak hidup yang dialami oleh penyandang disabilitas ternyata tidak hanya dapat dilihat dari keadaan fisiknya saja, namun juga dilihat dari jenis kelamin atau gender penyandang disabilitas. Keterbatasan pemenuhan hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang berjenis kelamin perempuan jauh lebih besar dalam dunia ketenagakerjaan. Prevalensi adalah jumlah orang dalam populasi yang mengalami penyakit, gangguan atau kondisi tertentu pada suatu tempo dihubungkan dengan besar populasi darimana kasus tersebut berasal. Mengenai hal ini dapat dilihat lebih lanjut pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1 : Tingkat Prevalensi Disabilitas Penduduk Indonesia Usia \geq 15 Tahun Menurut Pekerjaan dalam Persen



Sumber: Kementerian Kesehatan, 2014.

Gambar 1.1 mengungkapkan bahwa penyandang disabilitas yang tidak bekerja jauh lebih banyak sebesar 14,4%, jika dibandingkan dengan penyandang disabilitas yang menjadi wiraswasta sebesar 8%, buruh 10,3 % dan pegawai sebesar 6%, maka dapat dilihat disabilitas yang tidak bekerja jauh lebih banyak dari pekerjaan lainnya dan penyandang disabilitas yang paling minim bekerja sebagai pegawai yaitu sebesar 6%. Variabel-variabel yang telah dijelaskan di atas adalah salah satu hal yang memunculkan terbitnya berbagai regulasi tentang penyandang disabilitas.

Menurut Tarsidi (2012), walaupun dengan adanya regulasi yang telah terbit, penyandang disabilitas seringkali dipandang tidak memiliki potensi di dalam kehidupan bermasyarakat. Kekurangan yang dialami penyandang disabilitas membuat mereka banyak diperlakukan dengan tidak adil dan dianggap sebagai sebuah aib bagi keluarganya. Akibat dari adanya hal ini penyandang disabilitas seringkali dipisahkan dari masyarakat umum, di dalam aspek sosial, budaya, terlebih dalam aspek pendidikan. Untuk mengurangi diskriminasi yang telah ada dalam masyarakat secara turun-temurun ini maka seringkali masyarakat melakukan sebuah pendekatan dengan atas dasar belas kasihan.

Oleh sebab itu, untuk mengatasi hal tersebut Pemerintah Indonesia meratifikasi CRPD (*UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD*) tersebut, yang disusul dengan terbitnya Undang-undang tentang Pengesahan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (UU Pengesahan CRPD) pada tanggal 10 November no. 19 Tahun 2011. Undang-Undang ini memberikan arti penting bagi terwujudnya hak-hak penyandang disabilitas.

Selaras dengan telah ditetapkannya Undang-undang no. 19 Tahun 2011 yang mengangkat hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP/205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat yaitu Pasal 4 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa:

- a. Dalam Pasal 4 ayat (1), untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan klasifikasi pekerjaan.
- b. Dalam Pasal 4 ayat (2), yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib memperkerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.

Dengan diterapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia di seluruh perusahaan di Indonesia ini, tenaga kerja yang menyandang disabilitas mendapatkan perhatian khalayak masyarakat tanpa pendekatan belas kasihan seperti sebelum adanya pengesahan CRPD. Undang-undang no. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 11 mengenai Hak Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi juga kembali menekankan bahwa, "Penyandang Disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah atau Swasta tanpa diskriminasi". Hal ini menunjukkan bahwa instansi pemerintahan pun sudah mampu memberikan kursi-kursi bagi penyandang disabilitas.

Meskipun pada saat ini sudah banyak perusahaan dan instansi pemerintah yang mempekerjakan penyandang disabilitas namun, pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ini pada kenyataannya masih jauh dari apa yang di cita-citakan. Hal ini dilihat dari meskipun dengan adanya pengesahan CRPD tahun 2011 dan kembali ditetapkannya secara menyeluruh Undang-undang yang mengangkat hak penyandang disabilitas, namun masih banyak perusahaan di berbagai daerah di Indonesia yang tidak menerapkan Undang-undang ini.

Di Jawa Timur sendiri jumlah perusahaan yang mempekerjakan disabilitas pada tahun 2010 berjumlah 29 perusahaan dengan 727 tenaga kerja penyandang disabilitas, namun perekrutan yang dilakukan perusahaan di berbagai daerah di Jawa Timur ini dirasa belum merata dan maksimal dikarenakan masih banyaknya perusahaan yang enggan menerapkan undang-undang yang mengharuskan perusahaan merekrut tenaga kerja disabilitas, ini menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang menerapkan KEPMEN Tenaga Kerja RI Nomor: KEP/205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, tidak berbanding lurus dengan keinginan pemerintah. Terjadinya berbagai ketimpangan dalam penempatan tenaga kerja di berbagai kabupaten/kota seharusnya telah menjadi sebuah pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk menyamaratakan dan menyosialisasikan KEPMEN tahun 1999 yang kembali diterapkan dan digalakkan diberbagai kabupaten/kota di Jawa Timur.

Melihat terpuruknya lapangan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Jawa Timur, UKM Tiara Handicraft adalah satu-satunya Usaha Kecil Menengah yang berani dan mampu bersaing dengan perusahaan besar dalam mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Selain itu UKM Tiara Handicraft merupakan Usaha Kecil Menengah yang mampu bertahan dengan usaha berbasis buatan tangan yang notabene kurang mampu menarik konsumen jika tidak dapat mengikuti selera pasar. Namun UKM Tiara Handicraft adalah satu-satunya UKM yang mampu bertahan dan mampu menyaingi perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja disabilitas selama 5 tahun belakangan.

Oleh karena konsistensi UKM Tiara Handicraft dalam merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas mendorong peneliti untuk menelaah lebih lanjut mengenai dimensi sosial yang terjadi dalam UKM Tiara Handicraft dan sedikit tentang pengaruh gender, pendidikan dan umur terhadap upah tenaga kerja UKM pada bagian produksi dengan mengambil judul *“Dimensi Sosial pada Sisi Disabilitas Tenaga Kerja (Studi pada Tenaga Kerja UKM Tiara Handicraft)”*.

B. KAJIAN TEORI

Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia

Pada saat ini berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan harus terus menjadi perhatian pemerintah agar dapat cepat diantisipasi dan diselesaikan. Permasalahan yang terjadi diantaranya adalah tingginya tingkat pengangguran, rendahnya perluasan kesempatan kerja yang terbuka, rendahnya kompetensi dan produktivitas para tenaga kerja, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut adalah kondisi yang menjadi sebuah tantangan bagi pemerintah dan para pengusaha di Indonesia yang harus diselesaikan.

Bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari sebuah upaya pengembangan sumberdaya manusia yang memegang peranan penting untuk mewujudkan pembangunan Indonesia seutuhnya dan masyarakat Republik Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk dapat memberikan sebuah kontribusi nyata dan terukur guna peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Salah satu persoalan mendasar dalam aspek ketenagakerjaan di Indonesia adalah pengangguran. Hal tersebut terjadi karena kurangnya jumlah tenaga kerja yang telah terdidik dan terlatih karena tingkat pendidikan yang rendah. Meskipun begitu, tenaga kerja terlatih melalui jalur pendidikan maupun pengalaman dalam bekerja rupanya juga tetap kurang mampu menembus pasar kerja karena banyaknya tenaga kerja lain yang lebih baik secara *skill* dan pengalamannya dalam bekerja, hal inilah yang menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia yang menjadi sebuah pekerjaan rumah bagi pemerintah Indonesia. Permasalahan pengangguran ini merupakan persoalan serius karena dapat menyebabkan tingkat pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat tidak mencapai potensi yang maksimal.

Regulasi Pemerintah Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak-nya

Berbagai fakta tentang penyandang disabilitas di Indonesia, baik fakta tentang tenaga kerja disabilitas hingga fakta tentang anak-anak yang juga menyandang disabilitas, telah mendorong pemerintah untuk membuat berbagai UU guna menerapkan kesetaraan dalam berbagai hal bagi penyandang disabilitas. Dukungan pemerintah terhadap penyandang disabilitas terutama para tenaga kerja penyandang disabilitas, dapat dilihat dari bagaimana pemerintah telah mengadopsi peraturan perundangan, kebijakan dan standard terkait penyandang disabilitas. Berikut beberapa dukungan yang ditunjukkan untuk penyandang disabilitas:

1. UU No. 4/1997 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah 43/1998 tentang Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas (1997/1998): Secara khusus mengatur penyandang disabilitas. Pasal 14 menegaskan bahwa kuota 1 persen dimiliki oleh tenaga kerja penyandang disabilitas di dalam perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Pasal 5 menerangkan bahwa “setiap penyandang disabilitas memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam berbagai aspek kehidupan”. Pasal 6 menjelaskan daftar berbagai hak-hak penyandang disabilitas seperti pendidikan, pekerjaan, perlakuan yang sama dengan orang non-disabilitas, aksesibilitas dalam berbagai pelayanan umum, dan rehabilitasi.
2. UU NO. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia (1999): Pasal 41(2) menyatakan bahwa setiap orang penyandang disabilitas memiliki hak atas fasilitas dan perlakuan khusus.
3. UU No. 25/2009 tentang Pelayanan Publik (2009): Isi pasal 29 menyatakan bahwa penyedia layanan umum harus menyediakan layanan khusus terhadap penyandang disabilitas sesuai dengan peraturan.
4. UU No. 28/2002 tentang Pembangunan Gedung (2002): Mengatur dengan jelas bahwa fasilitas dalam gedung harus mampu diakses oleh penyandang disabilitas. Pasal 27 menyatakan bahwa fasilitas bagi penyandang disabilitas harus mudah, aman, dan menyenangkan bagi penyandang disabilitas
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-205/MEN/1999 (1999): Pasal 7 menyatakan bahwa orang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas, berhak untuk mendapatkan sertifikat pelatihan kejuruan.
6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01.KP.01.15.2002, mengenai penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas ke sektor swasta

Dukungan yang telah ditunjukkan oleh pemerintah terhadap penyandang disabilitas tidak hanya ditujukan bagi tenaga kerja disabilitas semata, namun juga ditujukan bagi penyandang disabilitas pada usia anak dan remaja. Tahun 2011 juga adalah salah satu tonggak bersejarah bagi penyandang disabilitas. Hal ini terjadi karena sejak tanggal 30 Maret 2007 lalu, Indonesia telah menandatangani konvensi tentang hak penyandang disabilitas (*UN Convention on The Rights of Persons with Disabilities/CRPD*). Hingga, pada tanggal 18 Oktober 2011 Indonesia meratifikasi CRPD tersebut, dan pada tanggal 10 November 2011, terbit UU tentang Pengesahan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas No. 19 tahun 2011.

Dengan adanya UU tentang Pengesahan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas tersebut, usaha peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas dengan pendekatan hak. Berdasarkan UU tersebut diharapkan kesejahteraan Indonesia segera terwujud, hal inipun memberikan arti penting guna menjamin terwujudnya hak penyandang disabilitas.

Rintangan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Berbagai Akses Fasilitas dalam Negeri

Dalam bidang ketenagakerjaan, hendaknya penyandang disabilitas menikmati kesetaraan peluang serta perlakuan terkait dengan akses, mempertahankan serta meningkatkan karir di dalam dunia kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut. Dan hal ini tidak hanya diikuti oleh penyandang disabilitas saja, namun juga non-disabilitas. Sehingga tercipta sebuah persaingan sehat dalam suatu lingkup pekerjaan antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Namun ternyata, ketidakadaan data yang akurat tentang jumlah pasti penyandang disabilitas juga merupakan

sebuah hambatan guna melakukan pendataan jumlah pasti penyandang disabilitas yang dapat disalurkan untuk bekerja.

Tingkat keikutsertaan tenaga kerja disabilitas di dalam angkatan tenaga kerja terbuka memang cenderung lebih rendah daripada pekerja lainnya, sementara tingkat pengangguran cenderung lebih tinggi. Besarnya tingkat ketidakaktifan penyandang disabilitas dalam dunia kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan non-disabilitas hal ini mengindikasikan tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan yang secara komparatif rendah. Alasan ketidakaktifan penyandang disabilitas dalam dunia kerja di berbagai negara pun bervariasi. Jebakan tunjangan dan resiko akan kehilangan tunjangan ketika mulai bekerja adalah penghalang utama. Alasan lain rendahnya partisipasi penyandang disabilitas disebabkan karena keberatan bagi pemilik usaha untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas, karena merasa takut bahwa penyandang disabilitas harus melakukan penyesuaian tempat kerja dengan menambah fasilitas yang mahal, atau dikarenakan kesulitan untuk melepaskan seseorang dalam pekerjaan tersebut ketika penyandang disabilitas telah diangkat menjadi pekerja.

Berdasarkan apa yang telah di jelaskan diatas, berikut adalah beberapa alasan mengapa tingkat tenaga kerja penyandang disabilitas rendah:

- 1) Tingkat pendidikan dan pelatihan yang rendah
- 2) Permintaan tenaga kerja yang tidak ahli berkurang
- 3) Pengurangan jumlah tenaga kerja pada usaha-usaha berskala besar dan publik
- 4) Kekhawatiran terkait kecelakaan yang akan dialami dan asuransi bagi penyandang disabilitas
- 5) Keberatan untuk mendaftarkan diri sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas
- 6) Kurangnya informasi peluang kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas
- 7) Kurangnya kesadaran pemilik perusahaan tentang kebutuhan dan kemampuan kerja penyandang disabilitas
- 8) Kehilangan minat karena kegagalan yang terjadi dalam suatu pekerjaan yang menimbulkan *image* negatif dalam diri penyandang disabilitas
- 9) Dukungan teknis atau personalia yang tidak memadai.

Hambatan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sangat banyak dalam dunia ketenagakerjaan. Namun, hambatan tenaga kerja penyandang disabilitas berjenis kelamin perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan hambatan yang dilalui penyandang disabilitas laki-laki. Penyandang disabilitas laki-laki dua kali lipat lebih mungkin untuk mendapatkan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan penyandang disabilitas perempuan. Ketika penyandang disabilitas perempuan bekerja, mereka mengalami standar prekrutan promosi yang tidak setara, akses pelatihan yang tidak setara, akses yang tidak setara terhadap berbagai fasilitas, pembayaran yang tidak setara untuk pekerjaan yang setara, pemisahan jabatan dan sangat jarang bagi penyandang disabilitas perempuan mengambil keputusan dalam permasalahan ekonomi.

Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Disabilitas

Menurut teori Neo Klasik, karyawan akan memperoleh upah nilai sesuai dengan tambahan marjinalnya. Dengan kata lain, upah dalam hal ini telah berfungsi sebagai imbalan atas usaha yang telah diberikan karyawan kepada pengusaha. Dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha memberikan imbalan kepada setiap faktor produksi sebesar nilai tambah dari marjinal masing-masing faktor produksi tersebut (Simanjuntak, 1985).

Membahas permasalahan gender berarti membahas permasalahan perempuan dan laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Dalam pembahasan mengenai gender, termasuk kesetaraan dan keadilan gender dikenal dengan adanya dua aliran atau teori, yaitu teori nurture dan teori nature.

a. Teori Nurture

Teori nurture menurut *Edward Wilson* (1975) dalam Sasongko (2009), adanya perbedaan perempuan dan laki – laki adalah hasil konstruksi budaya. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi budaya menempatkan perempuan dan laki – laki dalam perbedaan kelas. Laki – laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori Nature

Menurut Jastruddin (2015), teori nature adalah adanya perbedaan laki – laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga tidak dapat dirubah dan bersifat universal. Perbedaan biologis

itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

Pembedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada perempuan dan laki-laki. Perbedaan gender dikenal sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen, memudahkan kita untuk membangun gambaran tentang realitas relasi perempuan dan laki-laki yang dinamis yang lebih tepat dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Namun realita pembedaan peran yang terjadi dalam masyarakat seringkali tidak sejalan dengan teori yang ada, walaupun teori nurture dianggap kurang fleksibel untuk diterapkan dalam masyarakat, pada kenyataannya teori nurture justru mengambil andil besar dalam kehidupan bermasyarakat khususnya bidang ketenagakerjaan.

Perbedaan yang terdapat dalam teori nurture menjelaskan bahwa perbedaan yang terjadi sebagai hasil dari konstruksi sosial budaya menghadirkan pembedaan peran dan tugas yang berbeda. Pada dasarnya produktivitas antara laki-laki dan perempuan memang terdapat perbedaan karena adanya perbedaan tenaga yang dihasilkan oleh laki-laki dan perempuan setiap harinya. Namun, perbedaan dalam teori nurture menyimpulkan bahwa kaum perempuan akan selalu menjadi kaum yang selalu tertinggal akibat adanya perbedaan tersebut.

Dari sisi ketenagakerjaan sendiri masih banyak adanya pemberlakuan teori nurture tanpa disadari oleh masyarakat, karena memang terbentuk oleh hasil konstruksi sosial budaya yang terjadi dalam lingkup masyarakat ini. Hal ini jelas berdampak terhadap penerimaan upah dalam bekerja. Karena dengan ini kaum perempuan yang memang tingkat produktivitasnya tidak dapat selalu dikatakan setara dengan kaum laki-laki menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki.

Perempuan memang lebih rentan terhadap diskriminasi khususnya dalam ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena yang pertama, tenaga kerja tersebut berjenis kelamin perempuan dan yang kedua, karena tenaga kerja perempuan tersebut menyandang disabilitas. Banyak sekali penyandang disabilitas khususnya perempuan, mendapatkan diskriminasi jauh lebih besar daripada penyandang disabilitas laki-laki. Menjadi tenaga kerja perempuan yang menyandang disabilitas akan lebih banyak mengalami diskriminasi hingga dua atau tiga kali lipat jika mereka dalam keadaan tidak mampu atau miskin.

Para penyandang disabilitas memiliki berbagai hambatan dalam perjuangan kesetaraan mereka. Walaupun laki-laki dan perempuan yang menyandang disabilitas menjadi sebuah subyek diskriminasi, tetapi perempuan yang menyandang disabilitas jauh lebih banyak mendapatkan tekanan dan dirugikan secara ganda karena diskriminasi yang dilihat berdasarkan gender dan status kedisabilitasannya yang disandangnya. Perempuan yang menyandang disabilitas jika dibandingkan dengan laki-laki yang menyandang disabilitas, akan sangat mungkin berada dalam keadaan lebih miskin, hal ini diperparah jika mereka tidak dapat membaca ataupun tidak mendapatkan suatu pelatihan keahlian kejuruan sehingga saat terjadi penyerapan tenaga kerja disabilitas di dalam suatu perusahaan, tenaga kerja penyandang disabilitas perempuan adalah tenaga kerja yang mendapatkan diskriminasi dari lingkungan sekitarnya. Dalam kasus ini memperlihatkan bahwa gender masih memberikan pengaruh dalam tingkat pengupahan di perusahaan, terutama bagi tenaga kerja perempuan yang menyandang disabilitas.

Pendidikan dan Penentuan Upah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pendidikan menjadi suatu alat modern untuk dapat menarik derajat seseorang di dalam lingkungan masyarakat. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan zaman yang semakin meningkat tajam. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki komitmen yang tinggi dalam hal pendidikan. Komitmen tersebut dibuktikan dengan pencantuman upaya pencerdasan bangsa dalam konstitusi tertinggi negara yaitu UUD Negara RI Tahun 1945. Sejalan dengan pembukaan UUD, telah mengamanatkan kepada pemerintah untuk mengusahakan serta menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional. Dalam Undang-undang juga dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pendidikan yang layak dan tanpa diskriminasi, tak terkecuali orang-orang yang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Sehingga negara memiliki kewajiban untuk menghormati, memenuhi serta melindungi setiap hak pendidikan yang di miliki oleh setiap warga negaranya.

Saat ini perhatian pemerintah terhadap tunas–tunas bangsa dalam bidang pendidikan harus diakui masih belum menunjukkan perubahannya. Buktinya masih terdapat sistem kategorisasi yang memisahkan antara anak normal dengan anak yang berkebutuhan khusus. Realita dilapangan juga menunjukkan bahwa belum seluruh warga negara Indonesia memperoleh haknya untuk mendapatkan pendidikan sesuai yang diamanatkan. Pada dekade terakhir telah terjadi pergeseran paradigma pendidikan bagi penyandang disabilitas. Pendidikan dengan model segregasi dinilai tidak cukup mampu memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup dan mengenyam pendidikan normal seperti peserta didik di sekolah sekolah reguler. Pemisahan penyandang disabilitas dari kenormalan tersebut telah menjadikan mereka seperti terasing. Penyandang disabilitas merasa bahwa mereka hidup dilingkungan yang eksklusif dari kenormalan dan merasa bahwa kenormalan yang terpisah dari mereka juga sebagai lingkungan yang eksklusif. Dari pemikiran tersebutlah lantas muncul paradigma pendidikan yang tidak lagi memisahkan penyandang disabilitas, namun sebaliknya menyatukan mereka dalam pendidikan reguler. Inilah yang kemudian dikenal dengan model pendidikan inklusif.

Selain pendidikan, bimbingan dan konseling vokasional, layanan penempatan kerja, praktik, perekrutan dan seleksi, informasi pendidikan dan pasar tenaga kerja, desain pekerjaan, kondisi dan imbalan dalam pekerjaan, sikap dan motivasi memainkan peranan penting yang saling bertautan di dalam proses ketenagakerjaan dan perlu dipertimbangkan sebagai kebijakan kerja untuk penyandang disabilitas.

Pendidikan, bimbingan konseling serta berbagai informasi tentang pendidikan pada umumnya adalah hal yang dirasa sangat penting bagi setiap tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Pendidikan, bimbingan dan berbagai sumber informasi bagi penyandang disabilitas dapat berpengaruh dalam prevalensi tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang dienyam oleh masyarakat maka tingkat prevalensi tenaga kerja disabilitas akan berkurang dan berganti menjadi tenaga kerja disabilitas yang mempunyai pengalaman serta *skill* guna menunjang kariernya dalam dunia kerja.

Skill yang di dapatkan penyandang disabilitas melalui berbagai pendidikan baik inklusif serta berbagai bimbingan konseling yang diikutinya akan secara otomatis memberikan pengalaman yang lebih dibandingkan tenaga kerja penyandang disabilitas lulusan sekolah menengah kebawah, hal tersebut membawa dampak tingginya tingkat produktivitas yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut sehingga mampu menaikkan tingkat upah yang akan diterimanya. Penyandang disabilitas yang memiliki *skill* mampu menaikkan 3 hingga 7% PDB. Inilah mengapa pendidikan bagi penyandang disabilitas harus mendapatkan perhatian lebih dan mulai menggalakkan berbagai regulasi tentang penyandang disabilitas di berbagai daerah di Indonesia.

Dimensi Sosial Usaha Kecil Menengah (UKM) Tiara Handicraft

Dimensi sosial merupakan dimensi yang menjadikan interaksi antar manusia sebagai objek dari dimensi tersebut. Dalam pengertiannya, dimensi sosial yang terbentuk dari ilmu sosial merupakan suatu ilmu yang mempelajari hidup bermasyarakat (Adrianto, dalam Wijayanto 2012). Dalam kehidupan, manusia tidak akan mampu lepas dari manusia lainnya atau disebut dengan interaksi dengan sesama manusia.

Adrianto (2006) dalam Wijayanto (2012) menyatakan bahwa, interaksi sosial merupakan kontak atau hubungan timbal balik atau respon antar individu, antar kelompok atau antar individu dan kelompok. Pendapat lain dikemukakan oleh Adrianto (2006) dalam Wijayanto (2012) yang menyatakan, interaksi sosial adalah hubungan antar manusia yang menghasilkan suatu proses pengaruh dan mempengaruhi yang menghasilkan suatu hubungan tetap dan memungkinkan pembentukan struktur sosial.

Dalam UKM Tiara Handicraft, dimensi sosial terbentuk dari adanya kegiatan usaha kecil menengah yang memperkerjakan tenaga kerja disabilitas di daerah tersebut. Secara tidak langsung dengan dibangunnya sebuah usaha kecil menengah yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat ini akan membentuk suatu struktur, kegiatan sosial dan interaksi yang melibatkan masyarakat di sekitar berdirinya UKM Tiara Handicraft. Adanya usaha kecil menengah yang memperkerjakan tenaga kerja disabilitas di suatu lingkungan adalah salah satu upaya untuk membuat masyarakat terbiasa dengan adanya tenaga kerja penyandang cacat sehingga mampu membuktikan kualitas tenaga kerja penyandang cacat dapat diperhitungkan dalam dunia kerja oleh masyarakat serta meningkatkan partisipasi masyarakat untuk dapat membantu

meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dengan bantuan-bantuan sukarela seperti di bidang medis, pendidikan, dana dan lain sebagainya. Oleh karena itu adanya UKM Tiara Handicraft juga terdapat unsur pemberdayaan serta partisipasi yang memiliki hubungan keterikatan dengan berhasil tidaknya UKM Tiara Handicraft yang memperkerjakan tenaga kerja disabilitas atau penyandang cacat bertahan dalam arus globalisasi dan arus masuknya berbagai tenaga kerja asing yang lebih mumpuni dan profesional.

Penelitian terdahulu

Soeparman (2014), dalam “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Studi Mahasiswa Penyandang Disabilitas” yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan studi mahasiswa difabel. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dimana penelitian dilakukan dengan cara membandingkan prestasi mahasiswa difabel dan mahasiswa non-difabel di dalam kelas yang sama. Sampel penelitian adalah mahasiswa kelas inklusif UB, angkatan 2012. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner yang diisi oleh responden. Sehingga ditemukan bahwa tidak ada perbedaan faktor latar belakang keluarga, faktor psikologis, dan faktor akademik pada mahasiswa difabel dan non-difabel dalam penelitian ini. Pada variabel lama, belajar mahasiswa difabel cenderung lebih teratur dibandingkan dengan mahasiswa non-difabel. Serta yang terakhir, mahasiswa difabel tidak menemui kesulitan berarti dalam mengikuti perkuliahan inklusif di Universitas Brawijaya, dan rata-rata prestasi belajar mahasiswa difabel cenderung lebih baik daripada non-difabel.

Surwanti (2014), dalam “Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia” yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai pihak yang telah melakukan pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas, mengeksplorasi konsep upaya pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas yang telah diimplementasikan, mengeksplorasi berbagai permasalahan yang berkenaan dengan upaya pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas yang diimplementasikan, mengeksplorasi faktor yang mendukung suksesnya upaya pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas yang telah diimplementasikan. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif deskriptif menggunakan data primer yang langsung dikumpulkan dari obyek penelitian. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk menggali faktor-faktor permasalahan dan faktor-faktor yang mendukung kesuksesan pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan data yang ada baik di pemerintah maupun lembaga swasta yang menjalankan program pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas. Data sekunder ini digunakan untuk menggali program pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas yang telah diimplementasikan. Data primer diperoleh dari responden. Data ini diperoleh dari jawaban beberapa pertanyaan semi tertutup dengan menggunakan seting penelitian yang berbeda tiap pengumpulan. Sehingga ditemukan bahwa, penanggung jawab pelaksana pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas masih menekankan pada peran kementerian sosial, penanganan interdepartemental, dan interinstitusi sudah dilakukan namun belum berjalan dengan baik, implementasi pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas mendasarkan pada peraturan perundangan dan kebijakan yang ada, implementasi pemberdayaan kepada penyandang disabilitas di Indonesia masih banyak menjumpai persoalan yang memerlukan pembenahan di berbagai sisi, serta faktor yang dominan yang mendukung suksesnya penyandang disabilitas adalah motivasi diri, dukungan keluarga, pendamping baik pemasaran dan pengembangan produk, jaringan kerja dan lembaga pendamping.

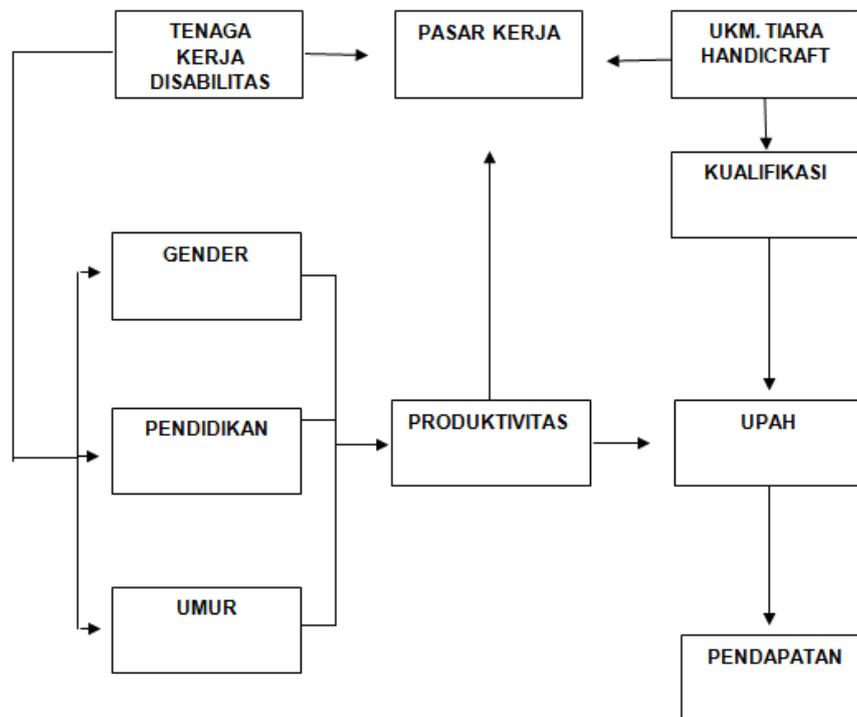
Pudjianto dan Syawie (2015), dalam “Kondisi Sosial Psikologis dan Ekonomi Orang dengan Kecacatan Pasca Pembinaan Lanjut pada Panti Sosial Bina Rungu Wicara (PSBRW) Melati Jakarta” yang bertujuan untuk mengetahui kondisi eks klien Panti Sosial Bina Rungu Wicara (PSBRW) Melati Jakarta pasca selesainya masa rehabilitasi terhadap klien, sehingga dapat ditemui apakah menemukan kemajuan dalam faktor sosial, faktor psikologi dan faktor ekonomi eks klien. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran faktual pelaksanaan pembinaan lanjut pada Panti Sosial Bina Rungu Wicara Bambu Apus Jakarta, baik kebijakan maupun kegiatan pelaksanaannya, serta data dan informasi yang mendalam akan berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan rehabilitasi sosial. Informan penelitian ini, yaitu eks klien dari hasil pembinaan lanjut yang telah memperoleh pelayanan di PSBRW, Pegawai Panti dan Pekerja Sosial Panti. Teknik pengumpulan data yaitu;

wawancara mendalam, *Focus Grup Discussion* dan Observasi kehidupan eks klien. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif. Sehingga ditemukan bahwa proses pelaksanaan pelayanan dan rehabilitasi sosial dilaksanakan dengan beberapa tahapan, yaitu: Tahap Rehabilitasi, tujuannya adalah untuk memulihkan rasa harga diri, kecintaan kerja dan sekaligus memulihkan kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan fungsi sosial. Selain itu juga PSBRW mengajarkan tahap-tahap rehabilitasi lain kepada klien agar mampu mengangkat perekonomian.

Rahayu (2014), dalam “*Mainstreaming Isu Disabilitas di Masyarakat dalam Kegiatan Penelitian maupun Pengabdian pada Masyarakat di STAIN Kudus*” yang bertujuan untuk membangun isu-isu penting seputar pelayanan dan pengembangan fasilitas bagi kaum difabel, terutama di dalam perguruan tinggi. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dengan sumber penelitian dari masyarakat dan STAIN Kudus. Sehingga menemukan bahwa harus adanya tindakan langsung baik dari pihak keluarga, masyarakat, sekolah dan khususnya tindakan dari pemerintah untuk mendukung dan menyediakan berbagai fasilitas dan program bagi kaum difabel agar mereka benar-benar memiliki daya saing yang setara dengan masyarakat non-difabel dan mampu menunjukkan kemampuan dibidangnya.

Bella dan Dartanto (2016), dalam “*A Bad Luck: People With Disabilities (PWD) and Poverty in Indonesia*” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecatatan berpengaruh terhadap kemiskinan. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber penelitian data penyandang disabilitas SUSENAS oleh BPS. Sehingga menemukan bahwa kepala rumah tangga penyandang cacat cenderung memiliki rumah tangga yang lebih miskin daripada non-disabilitas dan memiliki indeks kesenjangan kemiskinan yang lebih dalam sebesar 2,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa pemerintah harus memasukkan orang-orang penyandang cacat dalam agenda pembangunan serta pemberantasan kemiskinan.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



Sumber: Ilustrasi peneliti, 2016.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mixed methods. Penelitian ini merupakan suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), mengatakan bahwa metode penelitian kombinasi (mixed methods) adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digabungkan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif. Menurut Creswell (2010), mengatakan bahwa penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010), terdapat strategi-strategi yang digunakan dalam dalam mixed methods. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi metode campuran sekuensial/bertahap (*sequential mixed methods*) merupakan metode untuk menggabungkan data yang ditemukan dari satu metode dengan metode lainnya. Strategi ini dapat dilakukan dengan interview terlebih dahulu untuk mendapatkan data kuantitatif, lalu diikuti oleh data kualitatif.

Model Regresi

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis model regresi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan software yang digunakan adalah Eviews 9.5. Model regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Pendapatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas
α	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= Gender
X2	= Pendidikan
X3	= Umur

Metode Analisis

a) Uji Asumsi Klasik

Melalui asumsi klasik ditujukan untuk menguji kebenaran spesifikasi model penelitian ini dengan menguji asumsi klasik. Berdasarkan uraian tersebut asumsi klasik yang di gunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, variabel dependen atau kedua variabel dalam model persamaan regresi tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian baik variabel terikat, variabel bebas ataupun keduanya mempunyai asumsi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa angka lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, namun jika lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 0,05$, maka data residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena residual yang tidak bebas antar satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini disebabkan karena error pada individu cenderung mempengaruhi individu yang sama pada periode berikutnya. Masalah autokorelasi sering terjadi pada data time series. Deteksi autokorelasi dapat melalui uji Durbin-Watson. Nilai dari Uji Durbin-Watson dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson untuk mengetahui keberadaan korelasi positif atau negatif (Gujarati,2012). Keputusan mengenai keberadaan autokorelasi sebagai berikut :

1. Jika $d < dl$, berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika $d > (4 - dl)$, berarti terdapat autokorelasi negatif
3. Jika $du < d < (4 - dl)$, berarti tidak terdapat autokorelasi
4. Jika $dl < d < du$ berarti tidak dapat di simpulkan

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independent dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Model regresi multikolinieritas dalam peneliti diukur berdasarkan tingkat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen dalam model regresi. Cara lain mendeteksi multikolinearitas yaitu dengan membandingkan R^2 utama dengan R^2 tiap variabel independen. Apabila nilai R^2 tiap variabel lebih kecil dari R^2 utama, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas timbul apabila nilai residual dari model tidak memiliki varians yang konstan. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda-beda akibat perubahan kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam model.

Kasus heterokedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varians yang sama untuk semua observasi. Untuk mengetahui heterokedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan Uji Brusch-Pagan-Godfrey sebagai berikut:

H_0 : tidak ada heterokedastisitas

H_a : ada heterokedastisitas

Apabila *p-value* Obs^*R -squared , (0.05), H_0 di tolak atau data terkena heterokedastisitas. Begitupula sebaliknya, apabila *p-value* Obs^*R -Squared $> \alpha$ maka H_0 diterima atau data tidak ada heterokedastisitas.

Uji Statistik

Dalam analisis statistik ini terdiri dari uji t, uji f, uji R^2 . Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis :

1. H_0 : $b_i < 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap variabel terikat;
2. H_a : $b_i >$, artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui hipotesis digunakan kriteria bila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kriteria tersebut mempunyai arti ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, $\alpha = 5\%$, $\alpha = 10\%$, begitu pula sebaliknya bila t hitung $<$ t tabel maka menerima H_0 dan menolak H_a artinya ada pengaruh negatif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

1. $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha=0,05)$: H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha=0,05)$: H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

D. PEMBAHASAN

Variabel Gender, Pendidikan dan Umur sebagai Penentu Pendapatan Tenaga Kerja Disabilitas

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.899 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Autokorelasi

Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Dari tabel Durbin-Watson untuk $n = 30$ dan $k = 3$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai du sebesar 1.566 dan 4-du sebesar 2.434. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7: Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,711

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2017

Dari Tabel 4.7 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,711 yang terletak antara 1.566 dan 2.434, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.882	1.134
X2	0.874	1.145
X3	0.841	1.189

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a. Tolerance untuk Gender adalah 0,882
- b. Tolerance untuk Pendidikan adalah 0,874
- c. Tolerance untuk Usia adalah 0,841

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- a. VIF untuk Gender adalah 1,134
- b. VIF untuk Pendidikan adalah 1,145
- c. VIF untuk Usia adalah 1,189

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Gender (X_1), Pendidikan (X_2), Umur (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Pendapatan tenaga kerja disabilitas (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9: Persamaan Regresi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	712604.146	253040.520		2.816	0.009
X1	232159.716	118354.397	0.338	1.962	0.061
X2	307413.692	109958.984	0.484	2.796	0.010
X3	2848.659	9778.941	0.051	0.291	0.773

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan satuan data yang berbeda. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.123 + 0,338 X_1 + 0,484 X_2 + 0,051 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pada variabel X1 (gender), koefisien regresi sebesar 0,338 yang menunjukkan bahwa pendapatan tenaga kerja disabilitas berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sebesar 0,338 rupiah dibandingkan tenaga kerja disabilitas perempuan
- b. Pada variabel X2 (pendidikan), koefisien regresi sebesar 0,484, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan pendidikan (X2) sebesar satu tahun maka, pendapatan tenaga kerja akan naik sebesar 0,484 rupiah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Pada variabel X3 (umur), koefisien regresi sebesar 0,051 yang menunjukkan bahwa setiap pertambahan umur (X3) sebanyak satu tahun maka, pendapatan tenaga kerja akan naik sebesar 0,051 rupiah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Gender (X_1), Pendidikan (X_2), dan Usia (X_3)) terhadap variabel terikat (Pendapatan tenaga kerja disabilitas) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10: Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.566	0.320	0.241

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.10 diperoleh hasil *adjusted R*² (koefisien determinasi) sebesar 0,241. Artinya bahwa 24,1% variabel Pendapatan tenaga kerja disabilitas akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Gender (X_1), Pendidikan (X_2), dan Usia (X_3). Sedangkan sisanya 75,9% variabel Pendapatan tenaga kerja disabilitas akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Gender, Pendidikan, dan Usia dengan variabel Pendapatan tenaga kerja disabilitas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.566, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Gender (X_1), Pendidikan (X_2), dan Usia (X_3) dengan Pendapatan tenaga kerja disabilitas termasuk dalam kategori sedang karena berada pada selang 0,4 – 0,6.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (Uji F / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$$H_0 \text{ ditolak jika } F \text{ hitung } > F \text{ tabel}$$

$$H_0 \text{ diterima jika } F \text{ hitung } < F \text{ tabel}$$

Tabel 4.11: Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	951770475755.401	3	317256825251.800	4.078	0.017
Residual	2022896190911.270	26	77803699650.433		
Total	2974666666666.670	29			

Sumber: Data peneliti diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 4,078. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 26) adalah sebesar 2,975. Karena F hitung > F tabel yaitu 4,078 > 2,975 atau nilai sig F (0,030) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Terdapat pengaruh signifikan gender, pendidikan, dan umur terhadap pendapatan tenaga kerja disabilitas secara simultan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Pendapatan tenaga kerja disabilitas) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Gender (X_1), Pendidikan (X_2), dan Usia (X_3)).

b. Hipotesis II (uji t / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya

tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12: Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	t Hitung	Sig.	Keterangan
X1	1.962	0.061	Tidak Signifikan
X2	2.796	0.010	Signifikan
X3	0.291	0.773	Tidak Signifikan

Sumber: Data peneliti diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji t antara X_1 (Gender) dengan Y (Pendapatan tenaga kerja disabilitas) menunjukkan t hitung = 1,962. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) adalah sebesar 2,056. Karena t hitung < t tabel yaitu $1,962 < 2,056$ atau nilai sig t ($0,061$) > $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Gender) terhadap Pendapatan tenaga kerja disabilitas adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendapatan tenaga kerja disabilitas dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Gender atau dengan meningkatkan Gender maka Pendapatan tenaga kerja disabilitas akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.
- b. Uji t antara X_2 (Pendidikan) dengan Y (Pendapatan tenaga kerja disabilitas) menunjukkan t hitung = 2,796. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) adalah sebesar 2,056. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,796 > 2,056$ atau nilai sig t ($0,010$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Pendidikan) terhadap Pendapatan tenaga kerja disabilitas adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendapatan tenaga kerja disabilitas dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pendidikan atau dengan meningkatkan Pendidikan maka Pendapatan tenaga kerja disabilitas akan mengalami peningkatan secara nyata.
- c. Uji t antara X_3 (Usia) dengan Y (Pendapatan tenaga kerja disabilitas) menunjukkan t hitung = 0,291. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) adalah sebesar 2,056. Karena t hitung < t tabel yaitu $0,291 < 2,056$ atau nilai sig t ($0,773$) > $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Usia) terhadap Pendapatan tenaga kerja disabilitas adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendapatan tenaga kerja disabilitas dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Usia atau dengan meningkatkan Usia maka Pendapatan tenaga kerja disabilitas akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.

Analisis Ekonomi

Menurut Sen dalam Bella dan Dartanto (2016), capability approach adalah bahwa penyandang disabilitas cenderung miskin dikarenakan dua hal yaitu: earnings handicap dan conversion handicap. Earnings handicap adalah gangguan dalam kemampuannya untuk menghasilkan pendapatan, sedangkan conversion handicap adalah kesulitan untuk mengkonversi pendapatan dan sumberdaya untuk menjadi kehidupan yang lebih baik karena cacat. Hal itu menyebabkan penyandang disabilitas lebih rentan menjadi miskin sehingga mengalami penurunan kesejahteraan daripada pekerja non-disabilitas, oleh karena itu dalam penelitian ini ingin mencoba meneliti bagaimana pengaruh variabel Gender (X_1), Pendidikan (X_2) dan Umur (X_3) berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja disabilitas dengan mengambil studi di UKM Tiara Handicraft.

Dari hasil uji regresi linear berganda dapat diperoleh hasil bahwa variabel Gender (X_1) secara uji parsial tidak berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja disabilitas dengan hasil $0,061 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa jenis kelamin, laki-laki maupun perempuan pada penyandang disabilitas di UKM Tiara Handicraft tidak berpengaruh terhadap penghasilan tenaga kerja. Penyebab dari tidak berpengaruhnya jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja UKM Tiara Handicraft dikarenakan pemilik UKM tidak menargetkan jumlah produksi barang setiap karyawan baik itu perempuan ataupun laki-laki hal ini menyebabkan pendapatan semua tenaga kerja UKM Tiara Handicraft menjadi hampir sama, hasil ini sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan bersama operational manager UKM Tiara Handicraft yang mengatakan bahwa jumlah unit yang harus di produksi baik laki-laki maupun perempuan tidak jauh berbeda sehingga menyebabkan

pendapatan perbulan tenaga kerja di UKM Tiara Handicraft, baik laki-laki maupun perempuan hampir sama.

Untuk variabel Pendidikan (X2), diperoleh hasil bahwa variabel Pendidikan (X2) berpengaruh terhadap pendapatan tenaga, hal ini dapat dilihat secara uji parsial dengan hasil 0,010 maka variabel Pendidikan (X2) signifikan dengan $\alpha = 10\%$. Pada variabel pendidikan dapat berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja disabilitas karena, jika tenaga kerja pada UKM Tiara Handicraft mendapat pendidikan berupa pelatihan keterampilan maka tenaga kerja tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak yang dilihat dari jumlah unit barang yang dapat dihasilkan. Jika unit barang yang dihasilkan lebih banyak maka jumlah insentif yang diterima oleh pekerja tersebut semakin meningkat yang pada akhirnya pendapatan pekerja UKM Tiara Handicraft tersebut juga meningkat. Seperti yang dikatakan oleh operational manager UKM Tiara Handicraft jika pekerja dari daerah asal mereka sudah mendapatkan pendidikan menjahit atau sudah mendapatkan pelatihan dasar maka pekerja tersebut dapat lebih cepat dalam melalui proses training sehingga lebih cepat produksi walaupun insentif tetap dibagi dengan senior dalam proses training tetapi hasil penjualan produksi lebih banyak kepada individu tersebut.

Jika dibanding dengan pekerja yang belum mendapat pendidikan dasar menjahit mereka akan mengalami proses training yang lebih lama, sehingga proses produksi yang dikerjakan oleh tenaga kerja tersebut lebih lama dan porsi kerja lebih banyak dibebankan kepada senior. Hal ini menyebabkan insentif yang diberikan terhadap senior lebih besar jika dibandingkan dengan insentif yang diberikan kepada tenaga kerja baru, bahkan keseluruhan insentif tersebut akan diberikan kepada senior jika pekerjaan lebih banyak porsinya oleh senior.

Pada variabel Umur (X3) mendapatkan hasil bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap tenaga kerja disabilitas UKM Tiara Handicraft dengan hasil uji parsial sebesar $0,773 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa umur pekerja di UKM Tiara Handicraft tidak memiliki pengaruh terhadap pendapatan dikarenakan pada UKM Tiara Handicraft tidak mematok jumlah target produksi tetapi memberikan insentif kepada tenaga kerja yang memproduksi unit barang paling banyak. Hal ini menyebabkan umur tidak berpengaruh terhadap pendapatan dikarenakan tidak adanya target produksi yang diterapkan di UKM Tiara Handicraft.

Dimensi Sosial Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Setelah membahas tentang bagaimana tenaga kerja disabilitas tidak memperoleh haknya dalam mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur yang menduduki urutan pertama penyandang disabilitas terbanyak di Indonesia, serta berbagai perusahaan dan usaha kecil menengah di Provinsi Jawa Timur yang berusaha mengangkat taraf hidup penyandang disabilitas dengan mengangkat mereka sebagai salah satu karyawan perusahaan. Sebelum jauh membahas mengenai berbagai macam hal tentang tenaga kerja penyandang disabilitas dalam suatu usaha kecil menengah yang didirikan oleh seorang pengusaha di Kota Surabaya, maka perlu dikenali terlebih dahulu latar belakang usaha dan bagaimana tenaga kerja penyandang disabilitas saat ini justru menjadi sumber keberhasilan dari usaha kecil menengah tersebut.

UKM Tiara Handicraft adalah salah satu dan satu-satunya usaha kecil menengah di Jawa Timur yang menerapkan kebijakan hanya menerima karyawan berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas sebagai karyawannya. UKM Tiara Handicraft yang didirikan oleh sepasang suami istri asal Kota Surabaya yaitu Bapak Yudha dan Ibu Titik Winarti, yang kini telah berjalan selama 22 tahun. Berawal dari tahun 1995, Ibu Titik Winarti seorang ibu rumah tangga yang hobi membuat kerajinan tangan pelalatan rumah tangga yang kreatif sehingga mulai timbul berbagai permintaan dari para tetangganya yang berakhir dibukanya usaha kecil menengah ini.

Bapak Ade selaku *operational manager* menegaskan bahwa usaha kecil menengah ini memang dibangun tahun 1995 pasangan suami istri asal Kota Surabaya ini. Usaha kecil menengah ini juga memiliki asal-usul nama yang tergolong unik, saat orang-orang berkunjung ke UKM Tiara Handicraft banyak orang mengira bahwa “Tiara” adalah sebuah nama yang dipakai oleh UKM ini dikarenakan Ibu Titik Winarti selaku *creative director* dan juga salah satu owner dari usaha ini memiliki seorang anak perempuan yang namanya diabadikan sebagai nama usaha ini. Namun pada kenyataannya UKM Tiara Handicraft ini berasal dari kata “Tiara” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang mengartikan Tiara sebagai hiasan kepala yang bertatahkan mutiara yang dipakai para ratu. Ibu Titik Winarti dan Pak Yudha sebagai owner dari usaha ini memberikan nama Tiara sebagai nama usaha kecil menengah ini hanya berkeinginan bahwasanya suatu hari Tiara Handicraft berada pada kedudukan yang baik dalam masyarakat.

Keinginan Ibu Titik Winarti sebenarnya telah tercapai mengingat usaha kecil menengah ini sangat populer di masyarakat Kota Surabaya karena tenaga kerjanya yang semuanya adalah orang berkebutuhan khusus dan juga mendapatkan perhatian dari pemerintah hingga PBB. Pada tahun 2005, Ibu Titik Winarti berkesempatan bertemu dengan Presiden Republik Indonesia pada tahun itu, yaitu Bapak Susilo Bambang Yudhoyono yang juga bersama ibu negara saat itu Ibu Any Bambang Yudhoyono melihat hasil-hasil produk yang dihasilkan oleh UKM Tiara Handicraft. Tahun yang sama, Ibu Titik Winarti juga diundang oleh Sekjen PBB dan berkesempatan berpidato dalam acara sidang umum PBB yang diperuntukkan bagi para pengusaha mikro dalam tajuk Perencanaan Tahun *Microedit International 2005*. Dalam Kesempatan tersebut, pidato Ibu Titik Winarti di depan sidang umum mendapat *standing applause* dan juga mendapatkan kunjungan Sekjen PBB beserta istri. Ibu Titik juga menerima penghargaan *International visitor leadership program* bertajuk 'Women and Entrepreneurship' dari USA di acara yang sama. Hal yang juga ditegaskan oleh Bapak Ade adalah bahwa Ibu Titik Winarti tidak memiliki anak perempuan seperti yang dikatakan masyarakat saat berkunjung ke UKM Tiara Handicraft.

Bapak Ade Rizal adalah operational manager tersebut yang juga merupakan salah satu anak tertua Ibu Titik Winarti yang sering mewakili Ibu Titik dalam berbagai wawancara bersama mahasiswa serta orang-orang yang membutuhkan informasi lebih mengenai UKM Tiara Handicraft. Tiara Handicraft sendiri menurut Bapak Ade, adalah usaha kecil menengah yang bergerak di bidang olah tekstil, Tiara Handicraft melakukan pekerjaannya tidak *full* dengan mesin namun juga dengan tangan-tangan terampil yang mampu membuat produk dengan sistem *custom* bagi para pelanggan yang ingin sebuah olahan tekstil yang berbeda. Memang hal tersebut terbukti dengan banyaknya berbagai macam kerajinan tangan dari olahan kain perca seperti tas, baju, kotak pensil dan lain sebagainya.

Tiara Handicraft sendiri lebih terkenal oleh masyarakat dengan pembuatan tas-tas dari kain-kain percanya yang unik daripada berbagai produk-produk lainnya seperti kemeja, dompet, celana dan lain sebagainya yang juga merupakan olahan tekstil. Tiara Handicraft sendiri memperoleh berbagai pesanan dari dalam maupun luar negeri, namun dalam konteks sebuah olahan tekstil. UKM Tiara Handicraft menerima pesanan dari berbagai negara seperti India, Selandia, Korea yang melakukan sistem custom produk-produk yang mereka inginkan, mulai dari berbagai olahan tekstil yang dicampur dengan biji-bijian sampai dengan olahan tekstil dompet berbentuk binatang-binatang laut.

Bapak Ade juga mengatakan negara lain lebih menghargai produk-produk yang dibikin oleh UKM Tiara Handicraft daripada dalam negeri. UKM Tiara Handicraft pun juga sering mendapatkan berbagai order yang sulit, dan paling banyak mendapatkan order itu dari luar negeri. Menurut mereka order yang paling sulit adalah memenuhi order dari luar negeri yang menginginkan tas kulit yang bertekstur kulit gajah, sehingga pengerjaannya harus detail dan penuh ketelitian. Ketelitian dan pengerjaan yang rapi inilah yang membuat UKM Tiara Handicraft juga terangkat di pasar internasional. Harga produk Tiara Handicraft sendiri cukup terjangkau, produk Tiara Handicraft termurah besarnya Rp. 5.000,00 dan termahal hanya sampai angka Rp. 205.000,00. Harga produk Tiara Handicraft dapat berubah sesuai permintaan dari *customer*.

Harga yang murah membuat produk-produk Tiara Handicraft sendiri memiliki pelanggan dari semua kalangan, dari kalangan remaja umur 18 sampai usia 30 tahun ke atas dapat membeli produk Tiara Handicraft yang tergolong murah ini. Pesanan yang terus berdatangan dari berbagai kalangan dalam maupun luar negeri ini rupanya juga tidak lepas dari sebagian organisasi masyarakat di Kota Surabaya. Salah satu alasan mengapa Tiara Handicraft mampu menggait customer dari dalam negeri adalah adanya peranan dari EWAS (*Expatriate Women's Association of Surabaya*) dan berbagai organisasi expatriate serta institusi pemerintahan lainnya.

EWAS atau *Expatriate Women's Association of Surabaya* ini sendiri merupakan sebuah organisasi non-profit yang bertujuan untuk membantu kaum ekspatriat perempuan yang ada di Kota Surabaya dan ingin mengetahui seluk-beluk Surabaya namun terkendala dengan berbagai bahasa dan keadaan, atau orang-orang yang tinggal atau menetap diluar negara dimana dia dilahirkan dan dibesarkan, atau dengan kata lain adalah orang dengan kewarganegaraan asing yang tinggal di Indonesia, biasanya karena suatu tugas negara atau profesional. Kaum ekspatriat inilah salah satu celah informasi bagi warga negara asing lain sehingga mengetahui tentang UKM Tiara Handicraft.

UKM yang mulai bekerja dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore hari ini juga tidak menentukan batasan dalam waktu bekerja bagi tenaga kerjanya, tidak dibelakukannya batasan jam kerja yang dimaksudkan tersebut adalah apabila karyawan Tiara Handicraft ingin bekerja diluar

dari jam kerja wajib yang dijalani karyawan Tiara Handicraft, yaitu jam 8 pagi hingga jam 5 sore, maka diperbolehkan. Karyawan Tiara Handicraft dapat melakukan kembali pekerjaannya setelah jam kerja wajib jika ingin menambah penghasilannya atau biasa disebut kejar setoran.

Tiara Handicraft memang menerapkan sistem gaji per-bulan bagi karyawannya, tetapi jika karyawan tersebut lebih cepat dalam melakukan pekerjaannya maka dipersilahkan oleh perusahaan dan akan diberikan sebagian hasil penjualan dari produk yang telah mereka buat kepada mereka sendiri. Semakin banyak dan semakin cepat karyawan Tiara Handicraft mengerjakan sebuah produk yang dipesan oleh customer, maka selain mendapatkan hasil penjualan mereka juga akan mendapat uang tambahan dari perusahaan sebagai *reward* atau penghargaan karena mampu mengerjakan dengan baik dan tepat waktu.

Tenaga Penyandang Disabilitas UKM Tiara Handicraft

Dari segala hasil produk unggulan yang banyak diminati oleh masyarakat bahkan hingga manca negara ini, hal yang menarik adalah segala produk tersebut dikerjakan oleh tenaga kerja penyandang disabilitas atau penyandang cacat yang notabene memiliki banyak kekurangan baik secara fisik maupun mental sehingga sebagian orang bahkan banyak masyarakat yang meragukan kinerja dari tenaga kerja penyandang disabilitas ini. Namun, UKM Tiara Handicraft adalah salah satu bahkan satu-satunya UKM yang berani dan mampu mengangkat karyawan dengan syarat merupakan orang dengan kecacatan fisik atau mental, yaitu penyandang disabilitas. Seluruh tenaga kerja di UKM Tiara Handicraft adalah 100% penyandang disabilitas.

UKM Tiara Handicraft pada saat itu adalah UKM normal yang bekerjasama dengan tenaga kerja normal hingga akhirnya, UKM Tiara Handicraft mempekerjakan disabilitas. Hal tersebut bermula pada tahun 1999, UKM Tiara Handicraft tidak memiliki pekerja walaupun mempunyai modal. Kekosongan itu terjadi karena takutnya tenaga kerja yang mayoritas berasal dari luar Kota Surabaya untuk kembali lagi ke kota pada saat usai libur hari raya Idul Fithri, tidak kondusifnya situasi perekonomian serta keamanan negara pada saat itu adalah penyebab utama.

Krisis finansial yang terjadi pada era pemerintahan Presiden Ir. Soeharto, memang membuat banyak terjadinya gejolak masyarakat, UKM Tiara Handicraft adalah salah satu usaha yang terkena dampak dari ketidakstabilan ekonomi dan keamanan pada masa itu. Usaha kecil menengah yang telah berjalan selama 5 tahun sejak 1995 ini hampir saja gulung tikar, beruntung mitra kerja Ibu Titik Winarti selaku *creative director* Tiara Handicraft memberikan saran untuk bekerjasama dengan penyandang disabilitas atau penyandang cacat. Ketidakyakinan akan keberhasilan yang diraih berkat penyandang disabilitas menjadikan Ibu Titik berpikir ulang, namun karena beliau tidak menginginkan usahanya ini serta merta gulung tikar hanya karena tidak adanya pekerja maka penyandang disabilitas menjadi pilihan terakhir saat itu. Berawal dari dua orang pekerja penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan menjahit dan sulam pita, usaha kecil menengah itu kembali berjalan.

Berawal dari dua penyandang disabilitas usaha kecil menengah ini kembali menerima order customer. Mereka menyadari bahwa bekerjasama dengan penyandang disabilitas memang tidak mudah, pada awalnya usaha ini harus melakukan *planning* bagaimana cara bekerjasama dengan penyandang disabilitas, melihat secara detail apa yang dikerjakan, bahkan seringkali terdapat perbedaan ketika memberikan pekerjaan yang dianggap suatu talenta oleh tenaga kerja satu, ternyata tenaga kerja tersebut lebih bertalenta dibidang lainnya.

Sulitnya bekerjasama dengan tenaga kerja disabilitas hingga mampu kembali bangkit karena tenaga kerja penyandang cacat, ini membuat UKM Tiara Handicraft kembali melakukan rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas hingga pada tahun 2006, usaha kecil menengah ini mampu memperkerjakan 67 orang tenaga penyandang disabilitas dalam perusahaannya. Namun, usaha kecil menengah ini tidak membatasi karyawannya jika ia merasa sudah cukup mendapatkan ilmu kerajinan tangan di Tiara Handicraft dan ingin melanjutkan membuka usaha milik sendiri atau bekerja kepada orang lain yang dianggap lebih mampu mengangkat kesejahteraan hidupnya, UKM Tiara Handicraft memberikan kebebasan kepada mereka.

Dorongan untuk melakukan usaha di daerah asal tenaga kerja rupanya sangat ditekankan oleh Tiara Handicraft karena salah satu alasan mereka menekankan hal tersebut karena, pendidikan serta ilmu kewirausahaan sendiri amat sangat kurang di daerah-daerah kecil luar Kota Surabaya. Usaha kecil menengah olah tekstil ini rupanya juga sempat masih menerima tenaga kerja non-disabilitas yang putus sekolah, pada tahun 1999 sampai dengan tahun 2006 yang dimasukkan ke sebuah yayasan tersendiri disebut Panti Sosial Bina Remaja. Namun sejak tahun 2007, Tiara Handicraft tidak lagi menerima tenaga kerja non-disabilitas dalam kondisi apapun karena dirasa

tenaga kerja non-disabilitas sudah mempunyai lembaga-lembaga sendiri yang mau serta mampu mengurus mereka.

Sejak tahun 1999, UKM Tiara Handicraft memang membuat kebijakan bahwa usaha kecil menengah ini tidak dilakukan 100% untuk memperoleh profit atau keuntungan secara sepihak bagi perusahaan meski tidak menampik bahwa keuntungan memang sesuatu yang vital bagi perusahaan, namun juga menjalankan fungsi sosial dengan memberikan wadah bagi penyandang disabilitas untuk membuktikan bahwa tenaga kerja yang memiliki kekurangan fisik dan mental juga mampu bekerja dan memenuhi kesejahteraannya.

Proses Tenaga Kerja Terlatih UKM Tiara Handicraft

Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang masuk menjadi bagian keluarga dari UKM Tiara Handicraft tidak serta merta mempunyai keahlian yang berkaitan dengan olah tekstil. Sebagian tenaga kerja memang telah mendapatkan pelatihan dari dinas tenaga kerja masing-masing daerah, namun ternyata tidak menutup kemungkinan bahwa Tiara Handicraft memang harus melakukan pelatihan sendiri bagi tenaga kerjanya. Tiara Handicraft memang tidak mengedepankan kuantitas dalam melakukan pekerjaan ini namun lebih menuntut mengedepankan kualitas produk dan ketelitian serta kerapihan tenaga kerja dalam mengerjakan produk customer, karena dapat disadari bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja penyandang cacat tidak dapat dibandingkan dengan tenaga kerja normal, maka dari itu UKM Tiara Handicraft mengedepankan kualitas produk dan kepuasan customer atas kerapihan serta ketelitian tenaga kerja.

Banyak dari tenaga kerja Tiara Handicraft juga bukan merupakan tenaga kerja yang berpengalaman dalam olah tekstil, salah satu contoh yang nyata adalah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan pelatihan di jurusan-jurusan non-olahan tekstil seperti elektro, informatika dan lain sebagainya. Namun rata-rata tenaga kerja yang datang sendiri ke UKM Tiara Handicraft sudah mengetahui konsekuensi pekerjaan mereka akan berbeda dengan keahlian yang didapatkan di masing-masing daerah yang berbeda. UKM Tiara Handicraft memang tidak secara resmi telah lulus pelatihan dan komunikasi dengan tenaga kerja disabilitas namun usaha ini mempunyai cara sendiri untuk bertahan dalam keberhasilannya memperkerjakan penyandang disabilitas. Tiara Handicraft mempunyai cara baik dalam memperlakukan tenaga kerja baru, tenaga kerja baru akan diberikan kebebasan melihat-lihat seluruh proses produksi selama tiga hari hingga seminggu pertama bekerja.

Setelah tenaga kerja dirasa mengalami kecocokan dengan senior serta situasi tempat kerja dan telah memilih bidang apa yang ingin tenaga kerja baru tersebut perdalami maka, *operational manager* akan menunjuk tenaga kerja senior mana di dalam bidang yang diminati tersebut yang akan membimbing tenaga kerja baru UKM Tiara Handicraft. Membantu tenaga kerja baru dalam melakukan produksi tahap awal bukanlah hal yang mudah, UKM Tiara Handicraft sendiri membuat kebijakan bahwa karyawan senior yang membimbing juniornya akan diberikan insentif berupa separuh hasil penjualan barang yang telah diproduksi oleh juniornya.

Usaha ini juga tidak jarang memberikan hasil produksi yang dilakukan junior seluruhnya diberikan kepada seniornya, hal itu terjadi karena proses lambatnya junior dalam mengikuti seniornya sehingga senior lebih mendominasi pekerjaan yang dilakukan junior. Proses penerimaan ilmu oleh junior dalam sebuah bidang kerja juga berbeda-beda.

Dalam jangka waktu tersebut *creative director* UKM Tiara Handicraft akan memantau proses tenaga kerja baru dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal proses pelatihan tenaga kerja ini dapat diakui bahwa Ibu Titik Winarti berani melakukan pelatihan sendiri tanpa sertifikat khusus melatih tenaga kerja disabilitas, namun tentu hal ini juga merupakan sebuah terobosan baru bagi dunia usaha bahwa tenaga kerja disabilitas juga mampu diarahkan dengan cara-cara yang baik dan benar sehingga selain memberikan keuntungan bagi perusahaan juga mengurangi besarnya angka tenaga kerja disabilitas yang menganggur. Dalam Tiara Handicraft tidak terdapat adanya perbedaan dalam pendapatan pekerja yang berkaitan dengan usia, hal tersebut dapat diartikan bahwa UKM Tiara Handicraft tidak menilai hasil pendapatan dari berapa tahun usia pekerja tersebut melainkan dari tingkat produktivitasnya sehari-hari, berapa jumlah produk yang mampu mereka selesaikan.

Sosialisasi dalam Rumah Tiara Handicraft

Selain merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas atau penyandang cacat, UKM Tiara Handicraft juga memberikan rumah singgah bagi tenaga kerjanya yang juga menjadi satu tempat dengan tempat kerja serta rumah pemilik UKM Tiara Handicraft. Tiara Handicraft tidak memotong gaji karyawan karena beban-beban seperti listrik, makan dan lain sebagainya. Menurut Bapak Ade gaji yang diterima oleh tenaga kerja disabilitas di UKM Tiara adalah murni dari hasil produk yang mereka hasilkan dan terjual di pasaran.

Tiara Handicraft memang menerapkan sistem gaji perbulan dan pendapatan tenaga kerja tersebut diluar biaya listrik, makan dan lain sebagainya. Tidak jarang juga para karyawan Tiara Handicraft ini memilih untuk tidak mengambil gajinya karena mereka merasa tidak produktif atau ingin ditabung saja karena gaji karyawan memang murni tanpa biaya lain-lain. Karyawan UKM Tiara Handicraft ini juga tinggal satu rumah dengan pemilik, sehingga pemilik UKM Tiara Handicraft juga dapat mempelajari dan mengetahui latar belakang karyawan, sifat, hingga hal-hal emosional dan pribadi milik karyawan Tiara Handicraft.

Usaha ini juga tidak menerima tenaga kerja dibawah umur untuk menjadi salah satu karyawannya, namun tenaga kerja dibawah umur ini akan diberikan kesempatan belajar tentang kerajinan tangan, dipersilahkan ikut serta juga memberikan kebebasan dalam berpendidikan karena memang tenaga kerja dibawah umur menurut Tiara Handicraft tidak disebut dalam konteks bekerja namun dimasukkan dalam konteks belajar untuk memperoleh pengalaman, Tiara Handicraft juga menerima kursus kerajinan tangan bagi masyarakat yang berminat dalam olah tekstil yang kreatif ini.

Tenaga Kerja Disabilitas adalah tenaga kerja dengan kekurangan fisik ataupun mental yang tentu saja karena kekurangannya itu kita tidak dapat serta merta memforsir produktivitas tenaga kerja tersebut seperti tenaga kerja normal pada umumnya. Dalam usaha kecil menengah Tiara Handicraft yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas yang cukup banyak dengan berbagai kecacatan ini tentu saja perlu perhatian khusus serta kemampuan menganalisa tipe-tipe pekerja penyandang cacat di dalam usaha ini.

Karyawan Tiara Handicraft juga selalu diberikan insentif setiap dapat melakukan pekerjaan lebih cepat atau bahkan lebih baik, seperti halnya ketika mendapatkan order dari customer. Karyawan Tiara Handicraft akan diberikan insentif setiap mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan, Namun karena tenaga kerja disabilitas memiliki kekurangan, tentu juga pernah terjadi ketidaktepatan waktu dalam mengerjakan produk milik customer sehingga harus memundurkan waktu *deadline*. Selain harus pandai dalam manajemen waktu, dalam bekerjasama dengan tenaga kerja disabilitas juga harus memahami berbagai tingkat kecacatan yang dialami oleh tenaga kerja agar pihak UKM Tiara Handicraft mampu memperlakukan mereka dengan baik dan profesional. Meskipun masih ada tenaga kerja yang tidak memenuhi standar untuk bekerja di UKM Tiara Handicraft, usaha kecil menengah ini tetap menerima dan juga tidak menerapkan standar khusus diterimanya penyandang disabilitas untuk bekerja. Walaupun UKM Tiara Handicraft tidak menerapkan standar bagi tenaga kerjanya, tetapi segala kegiatan produksi yang dikerjakan oleh UKM Tiara Handicraft memang rata-rata diperuntukkan untuk disabilitas fisik atau kecacatan fisik, adapun kecacatan mental hanya dalam tingkat *slow learner* yang berarti tingkat paling ringan atau juga disebut lambat dalam belajar. UKM ini juga merasa belum mampu untuk membina tenaga kerja Tuna Netra dan Tuna Grahita. Tuna Netra sendiri dalam Bab II telah dijelaskan sebagai orang dengan gangguan atau hambatan dalam indera pengelihatan dan Tuna Grahita merupakan keadaan keterbelakangan mental, atau memiliki IQ dibawah rata-rata orang normal.

Ketidakmampuan UKM Tiara Handicraft membina Tuna Netra dan Tuna Grahita disebabkan bidang pekerjaan UKM yang berkaitan dengan menjahit serta warna, sedangkan hambatan bagi Tuna Grahita untuk dipekerjakan adalah Tuna Grahita memerlukan mentor khusus yang selalu mendampingi dan mengarahkan setiap saat. Tiara Handicraft juga mempekerjakan tenaga kerja dengan disabilitas mental namun dengan taraf ringan. Jenis pekerjaan melipat kain tersebut memang bukan sebuah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja untuk melakukannya dengan cepat namun dengan konsentrasi dan konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Contoh-contoh pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan disabilitas mental ringan tersebut adalah mengumpulkan kain-kain perca dan menyambung kain-kain perca untuk dijadikan sebuah produk.

Bentuk Partisipasi Masyarakat Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas UKM Tiara Handicraft

Usaha kecil menengah yang membantu kesejahteraan tenaga kerja penyandang cacat ini rupanya tidak serta merta terlepas dari perhatian masyarakat. Semangat saling membantu sesama yang dimiliki oleh Ibu Titik Winarti beserta para pendiri usaha ini rupanya juga berdampak positif bagi masyarakat. Salah satu bentuk partisipasi yang dilakukan oleh masyarakat untuk Tiara Handicraft adalah dalam bentuk bantuan jasa, mulai dari kesehatan hingga menyediakan stan-stan gratis untuk melakukan pameran olah tekstil oleh tenaga kerja penyandang disabilitas di berbagai acara bergengsi.

UKM Tiara Handicraft memang tidak memberikan jaminan asuransi bagi karyawannya namun banyak masyarakat yang berpartisipasi dalam jalannya usaha kecil menengah ini. Mulai dari dokter hingga pihak kecamatan juga turut andil dalam membantu kesejahteraan tenaga kerja disabilitas UKM Tiara Handicraft, Seperti yang telah dikatakan pada paragraf-paragraf sebelumnya, UKM Tiara Handicraft juga memiliki yayasan, yayasan tersebut bernama Yayasan Bina Karya Tiara. Yayasan yang berdiri tahun 2009 ini pada awalnya dibangun hanya untuk melindungi usaha kecil menengah ini dari pertanyaan-pertanyaan oknum-oknum pemerintahan yang berasumsi bahwa tenaga kerja disabilitas di UKM Tiara Handicraft hanya dieksploitasi tanpa diberikan hak-haknya.

UKM Tiara Handicraft sendiri mengakui bahwa Tiara Handicraft tidak membuka yayasan ini untuk menerima donasi bagi tenaga kerjanya dan lebih mengutamakan hasil dari produktivitas tenaga kerjanya untuk diolah kembali menjadi fungsi sosial, namun seiring dengan terbentuknya yayasan sosial tersebut ternyata banyak masyarakat yang ingin berpartisipasi bersama-sama membantu tenaga kerja UKM Tiara Handicraft dengan berbagai bentuk jasa sehingga Yayasan Bina Karya Tiara ini hingga saat ini terus berjalan.

Sama halnya dengan pihak-pihak luar yang membantu meringankan beban UKM Tiara Handicraft, lingkungan sekitar usaha olah tekstil inipun juga mendukung adanya kegiatan usaha yang berada di tengah-tengah kompleks perumahan ini. Bapak Ade mengaku bahwa tidak ada tetangga yang komplain dengan adanya usaha kecil menengah ini walaupun jika karyawan Tiara Handicraft ini lembur mesin-mesin jahit akan terus menyala hingga tengah malam. Dengan adanya aktivitas produksi oleh karyawan Tiara Handicraft, bukan hanya memberikan *mindset* kepada masyarakat bahwa tenaga kerja disabilitas juga patut untuk diperhitungkan eksistensinya dalam dunia kerja, namun juga memberikan kenyamanan bagi masyarakat kompleks perumahan yang sepi tersebut.

Setelah melihat dari sisi bagaimana masyarakat Kota Surabaya cukup peduli dengan keadaan tenaga kerja disabilitas, sisi lain yang juga seharusnya turut andil dalam memajukan kesejahteraan tenaga kerja penyandang cacat ini adalah Pemerintah Kota Surabaya. UKM Tiara Sendiri memang mengakui bahwa yayasan milik mereka memang tidak di fungsikan untuk menerima donasi namun terbuka jika ada donatur yang ingin membantu tenaga kerja UKM Tiara Handicraft. Tiara Handicraft mengakui tidak ada bantuan apapun dari pemerintah dalam bentuk barang atau dana namun pemerintah hanya memfasilitasi pameran-pameran gratis diperuntukkan UKM Tiara Handicraft

Pameran yang dihadiri oleh UKM Tiara Sendiri bukan merupakan sebuah perkumpulan namun Tiara Handicraft sendiri memang diundang oleh pihak-pihak yang mengadakan pameran-pameran tersebut termasuk instansi-instansi milik pemerintah juga memberikan sebuah ruang pameran gratis untuk UKM Tiara Handicraft.

Tiara Handicraft sendiri sejak awal tidak mempunyai anggaran khusus untuk mengisi pameran-pameran berbayar karena sama seperti faktor berdirinya yayasan pun Tiara Handicraft tidak ingin memposisikan usaha kecil menengahnya ini sebagai yayasan yang wajib menerima donatur dari pemerintah, namun rupanya dengan adanya stan-stan yang diberikan secara gratis oleh pemerintah maupun swasta, membantu tenaga kerja untuk berani berinteraksi dengan masyarakat, menjualkan barang produksi hingga melakukan dekorasi sendiri terhadap stan-stan milik mereka.

Karyawan Tiara Handicraft memang diajarkan untuk tidak serta merta takut dengan masyarakat normal bahkan ketika mereka berusaha menawar produk buatan tangan milik mereka

dengan harga yang rendah. Tiara Handicraft mengajarkan mereka untuk tidak menjatuhkan harga produk yang mereka buat hanya karena produk tersebut adalah produk *handmade* atau buatan tangan. Justru karena buatan tangan itulah produk satu dan yang lainnya sangat berbeda dan mempunyai ciri khas masing-masing, bukan seperti produk buatan pabrik.

Halangan dan Rintangan UKM Tiara Handicraft dalam Menjalankan Usaha bersama Tenaga Kerja Disabilitas

Bekerja bersama tenaga kerja disabilitas tentu juga terdapat halangan dan rintangan terlepas dari banyaknya bantuan dari masyarakat untuk mensejahterakan tenaga kerja disabilitas di UKM Tiara Handicraft. Halangan dan rintangan yang dihadapi UKM Tiara Handicraft juga bermacam-macam, UKM Tiara Handicraft memang menanamkan *mindset* bahwa setiap individu memang mempunyai talenta yang berbeda-beda, tingkat kreativitas yang berbeda-beda sehingga tidak memaksakan tenaga kerjanya untuk bisa di segala bidang olah tekstil ini. Selain hal tersebut, usaha yang telah berjalan selama 20 tahun lebih ini juga tidak berharap akan besar seperti perusahaan-perusahaan pada umumnya karena adanya kebijakan dan tekad untuk membantu tenaga kerja penyandang cacat dengan tidak mengambil seluruh keuntungan untuk perusahaan sendiri namun juga dialihkan untuk fungsi sosial dari perusahaan ini, yaitu membantu tingkat kesejahteraan penyandang cacat.

Selain dari segi tenaga kerja dan perusahaan, salah satu halangan dan rintangan bagi usaha ini adalah material olah tekstil. Tidak jarang customer yang menginginkan material yang sulit didapatkan di Indonesia hingga harus memesan material ke luar negeri. Namun, menurut Bapak Ade sendiri UKM Tiara Handicraft ini sangat beruntung karena berdiri di Kota Surabaya. Kota Surabaya memang supplier produk-produk tekstil untuk Indonesia Timur, sehingga jika secara umum produk tersebut ada di Indonesia, maka produk tersebut pasti ada di Kota Surabaya. UKM ini juga sering diminta untuk meng-*handle* kain pesanan customer untuk dibawa ke Tiara Handicraft tanpa harus melalui customer tersebut dahulu. Usaha kecil ini selalu menerima berbagai macam permintaan kain yang tidak ada di Indonesia, namun UKM Tiara Handicraft sendiri cukup terbantu oleh toko-toko kain di Kota Surabaya yang bersedia mencari dan menyediakan kain tersebut. Tiara Handicraft sendiri tidak menerapkan minimal order kepada customer yang ingin melakukan *custom product*, Tiara Handicraft hanya memberikan secara rinci biaya harga yang dapat ditekan jika customer memesan dalam jumlah yang banyak, Bapak Ade juga berbagi cerita bahwa kerap kali warga negara asing membawa kain-kain yang indah untuk dijadikan *custom product* olah tekstil walaupun harganya cukup tinggi namun mereka cukup puas dan dibawa ke negara mereka masing-masing.

A. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan maka yang telah dilakukan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan yang menjawab rumusan masalah pada BAB I. Berikut kesimpulan penelitian:

1. Jenis kelamin tidak mempengaruhi pendapatan tenaga kerja disabilitas UKM Tiara Handicraft karena pada UKM Tiara Handicraft tidak menargetkan jumlah produksi bagi setiap karyawannya, baik itu perempuan ataupun laki-laki.
2. Pendidikan tenaga kerja UKM Tiara Handicraft mempengaruhi pendapatan yang diterima, karena tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan akan lebih cepat dalam melalui proses training sekaligus produksi sehingga insentif yang didapatkan lebih tinggi jika dibandingkan tenaga kerja yang tidak pernah mendapatkan pendidikan dasar menjahit.
3. Umur tenaga kerja UKM Tiara Handicraft tidak memiliki dampak terhadap pendapatan pekerja dikarenakan sistem kerja yang diterapkan oleh UKM Tiara Handicraft tidak menerapkan target jumlah produksi yang harus dicapai melainkan membebaskan pekerja dalam memproduksi produk UKM.
4. Masih banyaknya perusahaan yang belum dapat menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai salah satu tenaga kerjanya dikarenakan ketakutan akan rendahnya produktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas.
5. Tenaga kerja penyandang disabilitas sesungguhnya juga dapat bekerja seperti tenaga kerja normal walaupun dengan waktu yang jauh lebih lama daripada tenaga kerja normal,

- hal tersebut dapat disiasati dengan memberikan insentif lebih jika tenaga kerja dapat mengerjakan produk dengan tepat waktu.
6. Tenaga kerja dengan Tuna Grahita dan Tuna Netra lebih sulit dalam mencari pekerjaan karena belum adanya pemecahan masalah bagaimana cara melakukan pelatihan kerja dan bagian apa yang dapat dikerjakan oleh penyandang disabilitas tersebut.
 7. Naiknya tingkat kepedulian masyarakat akan penyandang disabilitas dengan banyaknya berbagai bantuan dari berbagai aspek sosial.
 8. Tidak adanya realisasi dari undang-undang tentang penyandang disabilitas serta tidak adanya sanksi yang diberikan sehingga dapat terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
 9. Tidak adanya perhatian dari pemerintah secara spesifik kepada penyandang disabilitas, baik pemerintah Republik Indonesia maupun Pemerintah Kota Surabaya dalam peran memberantas pengangguran tenaga kerja penyandang disabilitas dan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada para penyandang disabilitas

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat menambahkan jumlah pekerja disabilitas dikarenakan masih banyaknya pekerja disabilitas yang belum terserap secara maksimal. Diharapkan juga perusahaan dapat menambah berbagai keterampilan sesuai dengan minat tenaga kerja sehingga memperbesar peluang tenaga kerja disabilitas dalam meningkatkan kesejahteraannya.
2. Diharapkan perusahaan mampu memberikan instruktur profesional yang dapat membimbing tenaga kerja disabilitas yang perlu bantuan ekstra seperti Tuna Netra.
3. Diharapkan pemerintah lebih menekankan implemementasi dari kebijakan tenaga kerja disabilitas dan memasukkan masalah tenaga kerja disabilitas dalam perencanaan pembangunan dan kemiskinan secara lebih spesifik dikarenakan selama ini tidak ada implementasi secara nyata.
4. Mengingat variabel bebas penelitian ini yaitu Gender (X1), Pendidikan (X2) dan Umur (X3) berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja disabilitas, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Bowo. 2006. Persepsi dan Partisipasi Masyarakat terhadap Pembangunan Prasarana Dasar Pemukiman yang Bertumpu pada Swadaya Masyarakat di Kota Magelang. Tesis Universitas Diponegoro Semarang. Vol. 3, No.8.
- Bella, Adrianna dan Dartanto, Teguh. 2016. A Bad Luck: People with Disabilities (PWD) and Poverty in Indonesia. Jurnal Lembaga Penelitian Ekonomi Masyarakat (LPEM) Universitas Indonesia. Vol. 5, No.1.
- Creswell, John W. 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- El Muhtaj, Majda. 2008. Dimensi-dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jasruddin. 2015. Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*. Vol. 3, No. 1.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2014. Pusat Data dan Informasi. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia.

- Pudjiyanto, Bambang dan Syawie, M. 2015. Kondisi Sosial Psikologis dan Ekonomi Orang dengan Kecacatan Pasca Pembinaan Lanjut pada Panti Sosial Bina Rungu Wicara (PSBRW) Melati. *Jurnal Kementerian Sosial Republik Indonesia*. Vol. 3 dan No. 1.
- Rahayu, Ningsih Ekawati. 2014. Mainstreaming Isu Disabilitas di Masyarakat Dalam Kegiatan Penelitian maupun Pengabdian pada Masyarakat. *Jurnal Penelitian STAIN Kudus*. Vol 8, no 1.
- Sasongko, Sri dan Sundari. 2009. Konsep dan Teori Gender. *Jurnal Pusat Pelatihan Gender dan peningkatan Kualitas Perempuan*. Vol. 4, No. 15.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Surwanti, Arni. 2014. Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Vol 5, No 1.
- Soeparman, Sudjito. 2014. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Studi Mahasiswa Penyandang Disabilitas. *Indonesian Journal of Disability*. Vol. 2, No. 21.
- Tarsidi, Didi. 2012. Disabilitas dan Pendidikan Inklusif pada Perguruan Tinggi. *International Workshop on Inclusive Education Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 1, No. 11.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Penyandang Disabilitas. Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaga Negara Nomor 5251.