



## **Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Penyandang Disabilitas Terhadap Manajemen Program Pengembangan Potensi Penyandang Disabilitas Untuk Mewujudkan Efektifitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyandang Disabilitas (Penelitian di SLBN-B Garut)**

**Sarah Cinta Setiyani<sup>1</sup>, Endang Soetari Ad<sup>2</sup>, Tinneke Hermina<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Garut

<sup>1</sup>24091119013@pasca.uniga.ac.id

<sup>2</sup>endangsad@gmail.com

<sup>3</sup>Tinneke.hermina@uniga.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas untuk mewujudkan efektifitas program penyediaan potensi kerja penyandang disabilitas di SLBN-Garut. Metode ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik penelitian survey pada pengaruh kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas untuk mewujudkan efektifitas program penyediaan potensi kerja di Kabupaten Garut. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui adanya komunikasi antar sekolah dengan pihak-pihak tertentu untuk mensosialisasikan bahwa penyandang disabilitas memperoleh pendidikan dan pelatihan sehingga memiliki keterampilan yang mumpuni di bidang tertentu. 2) Manajemen yang baik yang dilakukan oleh sekolah dengan menyesuaikan materi pendidikan dan pelatihan dengan pesertanya, kemudian dilibatkannya pengajar atau instruktur yang ahli di bidangnya, dan metode yang diaplikasikan baik secara informal maupun formal yang mampu mengembangkan potensi penyandang disabilitas. 3) Efektivitas Program Penyediaan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas telah dilaksanakan dengan baik yang Terkait dengan beberapa penemuan, disarankan kepada: 1) Sebaiknya manajemen program yang dilaksanakan setiap semester lebih dikembangkan lagi sesuai dengan perkembangan zaman. 2) Untuk mengembangkan dan meneliti tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas, manajemen program, dan efektifitas program ini dapat dianalisis menggunakan alat analisis data yang lebih memadai misalnya structural equation model (SEM).

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan, Manajemen Program, Pengembangan Potensi, Potensi Kerja.

## 1. Pendahuluan

Tercapainya tujuan pembangunan nasional di berbagai bidang memerlukan partisipasi dari seluruh komponen masyarakat. Setiap anggota masyarakat memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam pembangunan nasional sesuai peran dan kapasitas masing-masing. Demikian juga halnya dengan penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas, di mana peraturan ini juga bersinergi dengan regulasi lainnya seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana Undang-Undang ini menjelaskan Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan termasuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dalam kategori usia produktif (usia bekerja) tergolong besar, yakni kelompok usia 19-50 tahun sebanyak 36,7%. Hal ini menggambarkan besarnya angka tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas sehingga perlu dinilai efektivitas dari program-program yang dilaksanakan oleh Sekolah Luar Biasa (SLB) dalam melakukan manajemen sumber daya manusia. Secara normatif pemenuhan hak untuk mendapatkan efektivitas program sudah diatur melalui berbagai regulasi. Namun meskipun demikian pada prakteknya pemenuhan hak asasi penyandang disabilitas dalam hal ketersediaan efektivitas program dinilai belum optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan diperoleh jumlah kontribusi penyandang disabilitas terhadap tingkat tenaga kerja di Indonesia sebanyak 7,8 juta orang dari jumlah penyandang disabilitas pada usia kerja tahun 2021 (Situmorang, 2021).

Fenomena-fenomena di atas menggambarkan bahwa efektivitas program penyediaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas usia produktif belum tersedia secara memadai. Hal ini juga menjadi permasalahan di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Garut. Jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Garut terdapat 895 jiwa (diambil dari data [jabar.prov.go.id](http://jabar.prov.go.id)).

Jumlah penyandang disabilitas tersebut tidak sebanding dengan efektivitas program yang tersedia di wilayah Kabupaten Garut. Sebagai contoh pada tahun 2017, baru 33,7% orang yang dapat diterima di salah satu perusahaan besar di Kabupaten Garut (Pemprov Jabar, 2017). Sementara itu sekitar 67,33 % penyandang disabilitas dewasa tidak mempunyai keterampilan dan pekerjaan. Jenis keterampilan utama penyandang disabilitas adalah pijat, pertukangan, petani, buruh dan jasa. Angka pada data tersebut menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dewasa tidak memiliki keterampilan dan pekerjaan sehingga tentu saja akan menjadi masalah sosial yang serius.

Pada pertengahan tahun 2019 peneliti menemukan contoh kasus dari salah satu sekolah luar biasa di daerah Kabupaten Garut, di mana guru tersebut menawarkan curriculum vitae murid-muridnya ke beberapa perusahaan besar berharap mereka yang telah lulus dari sekolah dapat bekerja dan mendapatkan kehidupan yang lebih layak. Namun pada kenyataan kebanyakan perusahaan-perusahaan besar itu menolak para penyandang ini untuk menjadi salah satu karyawannya dengan alasan bahwa mereka kurang berkompeten atau dengan kata lain tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan.

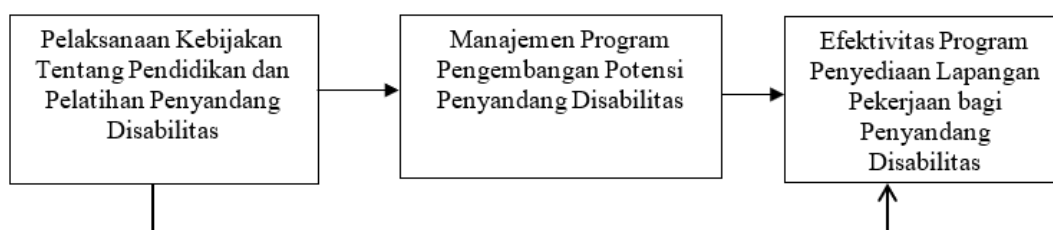
Sekolah Luar Biasa Negeri Bagian B (untuk selanjutnya disingkat SLBN-B) yang beralamat di Jalan RSU No. 62 merupakan salah satu Sekolah Luar Biasa berstatus sekolah negeri yang ada di Kabupaten Garut. Di lingkungan SLBN-B Garut terdapat rombongan belajar (rombel) mulai dari Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB) dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) dengan guru sebanyak 34 orang. Selain pendidikan formal, di SLBN-B juga terdapat pelajaran tata boga, tata rias dan tata busana.

Berdasarkan data dari pihak sekolah, sepanjang 2005 s.d. 2019 baru sekitar 48% yang terserap pasar kerja. Menurut Poerwanti (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi terwujudnya efektivitas program adalah manajemen program pengembangan potensi SDM. Kondisi manajemen program pengembangan potensi sumber daya manusia bagi penyandang disabilitas di SLBN B Garut masih terdapat masalah dalam pelatihan dan pemanfaatan atau pendayagunaan sumber daya manusia, kompetensi yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan kepada pihak SLBN-B berhasil memberikan keterangan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh SLBN-N belum optimal dalam jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi penyandang. Dalam hal pendayagunaan ppotensi dari hasil program pengembangan potensi sumber daya manusia masih belum amksimal. Pihak lembaga pendidikan belum relevan dalam mengarahkan atau memfasilitasi para penyandang disabilitas. Dari permasalahan tersebut mencerminkan manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas di tingkat SLB masih rendah. Hal ini terlihat dari masih kurangnya program pengembangan potensi sehingga bakat maupun keterampilan siswa SLB kurang tergali sehingga adanya ketidaksesuaian potensi yang dimiliki para penyandang disabilitas dengan kebutuhan tenaga kerja.

Maka dari itu, tidak banyak penyandang disabilitas yang mampu mengikuti setiap proses rekrutmen. Disisi lain pelatihan dan pengembangan diri bagi para penyandang disabilitas keterampilan yang diberikan belum sesuai. Menurut (Wilson, 2012) manajemen keragaman (diversity management) dalam suatu institusi atau lembaga sekolah sangat penting untuk memaksimalkan potensi keragaman dengan perbedaan-perbedaan atas karakteristik para anggota untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Manajemen pengembangan potensi penyandang disabilitas dengan menggunakan aktivitas manajemen keragaman menurut Wilson (2012) bahwa salah satu cara mengelola keragaman yakni dengan memberikan kepercayaan penuh kepada anggota minoritas dalam berkreasi dan mengembangkan kegiatan-kegiatan organisasi.

Dalam pelaksanaan kebijakan tentang pendidikan penyandang disabilitas di SLBN-B Garut belum bisa dijalankan secara optimal, antara lain terlihat dari sumber daya manusia maupun materiil yang kurang mendukung, pelaksanaan kebijakan serta struktur birokrasi yang menyebabkan penyandang disabilitas kesulitan tidak berjalan semestinya.

Model konseptual yang menjadi *guideline* dalam memecahkan masalah yang diangkat pada penelitian:



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

## 2. Metodologi

### a. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik penelitian survey pada pengaruh kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas

terhadap manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas untuk mewujudkan efektifitas program penyediaan potensi kerja di Kabupaten Garut.

#### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni SLB Negeri-B Garut. Sejak tahun 2005 sampai dengan 2021 jumlah alumni adalah sebanyak 69 orang. Berdasarkan data tersebut jumlah seluruh alumni sepanjang 2005 s.d. 2021 adalah sebanyak 69 orang. Adapun metode sampling yang digunakan peneliti yaitu *nonprobability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus menurut (Sugiyono, 2016) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan di atas jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 69 orang

#### **c. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian meliputi *interview* yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dan dilakukannya penyebaran *Kuesioner* dimana pengumpulan data yang di peroleh dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada kaum muda disabilitas. Penelitian Pustaka yaitu pengumpulan data sekunder sebagai bahan pelengkap dengan meneliti buku-buku literatur yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Proses pengumpulan data yang akan dilakukan dengan penyebaran daftar pernyataan terstruktur (kuesioner)

#### **d. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik. Untuk menilai variabel x dan variabel y, maka analisis yang digunakan berdasarkan mean (rata-rata) dari masing-masing variabel. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan di lapangan, peneliti akan mengolah dan menganalisis data sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan makna untuk menjawab permasalahan yang diteliti dan peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan yang tepat terhadap hasil penelitiannya. Untuk mengembangkan dan meneliti tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas, manajemen program, dan efektifitas program ini dapat dianalisis menggunakan alat analisis data yang lebih memadai misalnya *structural equation model* (SEM).

### **3. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan kepada 69 responden alumni dari SLB-B yang telah memiliki pekerjaan baik sebagai wiraswasta, wariusaha, maupun yang melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh tanggapan tentang pelaksanaan kebijakan Pendidikan dan pelatihan tentang Pendidikan peyandang disabilitas, manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas, dan efektifitas program penyediaan potensi kerja penyandang disabilitas.

Pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas yang telah dilaksanakan dengan baik yang ditunjukkan dengan skor rata-rata dengan kriteria baik. Artinya,

pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan ini telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini didukung oleh Wijaya dan Supardo (Pasolong, 2017) mengatakan bahwa implementasi adalah proses mentransformasikan suatu rencana ke dalam praktik. Suatu kebijakan dapat terlaksanakan pada program pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas karena adanya komunikasi yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan siswa maupun orang tua siswa serta para pakar yang akan berkontribusi dalam program pelatihan ini. Kemudian, sumber daya yang memadai dengan adanya keterlibatan dari para hali maupun guru dalam program pendidikan dan pelatihan. Serta ditunjang dengan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan meskipun kuantitas dari fasilitas tersebut masih terbatas. Dan struktur birokrasi yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia agar diperoleh sumber daya yang berfungsi optimal demi mencapai suatu tujuan yang efektif. Dalam hal ini manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas sudah dilakukan dengan baik yang diindikasikan dengan skor rata-rata berkriteria baik. Artinya, bentuk manajemen program yang baik terlihat adanya keterlibatan siswa-siswi dalam rekrutmen yang berarti siswa-siswi tersebut memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Meskipun pemanfaatan atau pendayagunaan penyandang disabilitas di industry belum sepenuhnya terbuka.

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur**

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Beta	t <sub>Hitung</sub>	Value	R Square
Pelaksanaan Kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas (X)	Manajemen Pengembangan Program Potensi Penyandang Disabilitas (Y)	0,915	18,544	0,000	0,837
Pelaksanaan Kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas (X)	Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyandang Disabilitas (Z)	0,808	11,234	0,000	0,653
Manajemen Pengembangan Program Potensi Penyandang Disabilitas (Y)	Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyandang Disabilitas (Z)	0,731	8,775	0,000	0,535

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung} &= \text{PXY} = 0,915 \\ &= \text{PXZ} = 0,808 \\ &= \text{PYZ} = 0,731 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Tidak Langsung} &= \text{PXY} \times \text{PYZ} \\ &= 0,915 \times 0,731 = 1,646 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Pengaruh} &= \text{PXY} + (\text{PXY} \times \text{PYZ}) \\ &= 0,915 + 1,646 = 2,561 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat besaran pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel X, Y dan Z. Jika dilihat dari data di atas ada beberapa poin yang dapat disimpulkan, diantaranya:

- Pengaruh langsung dari Pelaksanaan Kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas terhadap Manajemen Program Pengembangan Potensi Penyandang Disabilitas sebesar 0,915.
- Pengaruh langsung dari Pelaksanaan Kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan

Penyanggah Disabilitas terhadap Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyanggah Disabilitas sebesar 0,808.

- c. Pengaruh langsung dari Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyanggah Disabilitas terhadap Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja Penyanggah Disabilitas sebesar 0,731
- d. Pengaruh tidak langsung dari kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyanggah disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi penyanggah disabilitas untuk mewujudkan efektifitas program penyediaan potensi kerja di Kabupaten Garut sebesar 2,561.

**Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.619	2.077		1.261	.212
Pelaksanaan Kebijakan	.567	.031	.915	18.544	.000

a. Dependent Variable: Manajemen Program

Berdasarkan Tabel 2 tampak nilai Sig sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelaksanaan kebijakan tentang pendidikan penyanggah disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi sdm penyanggah disabilitas. Dengan koefisien determinasi sebesar 83,7%.

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.558	4.559		-.122	.903
Pelaksanaan Kebijakan	.589	.067	.731	8.775	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Program

Berdasarkan Tabel 3 tampak nilai Sig sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelaksanaan kebijakan tentang efektivitas program penyediaan potensi kerja penyanggah disabilitas. Dengan koefisien determinasi sebesar 65,3%.

**Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Manajemen Program Pengembangan Potensi Penyanggah Disabilitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.746	3.853		-.972	.334
Manajemen Program	1.050	.093	.808	11.234	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Program

Berdasarkan Tabel 4 tampak nilai Sig sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelaksanaan kebijakan tentang pendidikan penyanggah disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi sdm penyanggah disabilitas. Dengan koefisien determinasi sebesar 53,5%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa adanya pengaruh tidak langsung sebesar 2,561. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh dari Kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas terhadap Manajemen Program Pengembangan Potensi Penyandang Disabilitas untuk Mewujudkan Efektivitas Program Penyediaan Potensi Kerja di Kabupaten Garut. Hal tersebut terbukti bahwa ketika anak penyandang disabilitas di didik dan dilatih dengan baik, maka meningkatkan efektivitas program penyediaan potensi kerja akibat dari manajemen program yang baik. Hal ini dibuktikan dengan mendominasinya anak penyandang disabilitas setelah tumbuh dewasa menjadi wirausaha.

Bukti implementasi pendidikan dan pelatihan pada SLB Negeri B terlihat dari adanya komunikasi antara pihak sekolah, orang tua, dan *stakeholder* seperti pakar atau perusahaan yang akan memberikan pendidikan dan pelatihan di SLB-B. Komunikasi yang dilakukan oleh pihak sekolah melalui sosialisasi yang dilaksanakan setiap akan diadakan program pelatihan dan terkait program pendidikan sosialisasi dilaksanakan setiap awal semester. Dalam menyampaikan komunikasinya kepada pihak-pihak yang berkepentingan pihak sekolah menggunakan bahasan yang bisa dimengerti sehingga informasi yang disampaikan jelas. Edward III (Dedi, 2018) menyatakan bahwa komunikasi yang baik merupakan factor keberhasilan dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Hal ini menandakan bahwa komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan. Setelah kebijakan yang ada disetujui oleh berbagai pihak, maka pihak sekolah melakukan manajemen program pendidikan dan pelatihan bagi siswa-siswi. Berdasarkan hasil penelitian ini, adanya dampak peningkatan keterampilan dari pelatihan yang diikuti oleh siswa-siswi karena manajemen program yang baik yaitu pihak sekolah mengarahkan pelatihan sesuai dengan minat siswa-siswi. Sehingga, setiap siswa-siswi memperoleh pelatihan yang beragam. Sehingga, para penyandang disabilitas dapat mengikuti rekrutmen sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut pihak sekolah terdapat salah satu alumni yang bekerja di Alfamart dengan proses rekrutmen sama seperti kaum non difabel pada umumnya. Dengan catatan perusahaan akan menerima calon karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Gambaran variabel dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa, Variabel Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Penyandang Disabilitas sudah dilaksanakna dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui dimensi birokrasi dengan skor tertinggi, artinya pembagian tanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan ini sudah jelas. Sementara itu, dimensi komunikasi memperoleh skor terendah karena pihak sekolah belum mampu mengkomunikasikan dengan baik secara tertulis dengan singkat, jelas, dan mudah dipahami. Variabel Manajemen Program Pengembangan Penyandang Disabilitas telah dilaksanakan dengan baik, hal ini terlihat dari adanya penilaian terhadap dimensi rekrutmen yang menunjukkan sudah tekelola dengan baik program pelatihan dan pendidikan sehingga siswa-siswi mampu mengikuti proses rekrutmen tenaga kerja. Sementara itu, penilaian terendah tampak pada dimensi pelatihan yang menunjukkan keberagaman pelatihan yang ada belum mampu memenuhi semua minat siswa-siswi. Variabel Efektivitas Program Penyediaan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas telah dilaksanakan dengan baik yang dibuktikan adanya penilaian tertinggi pada dimensi ketepatan sasaran program yang ditunjukkan dengan ketercapaian dari program ini yaitu alumni-alumni yang sudah bekerja di perusahaan, instansi, dan wirausaha. Sehingga, penyandang disabilitas ini lebih produktif. Sementara itu, penilaian terendah tampak pada dimensi sosialisasi program karena media yang digunakan oleh guru belum beragam. Hasil uji hipotesis mengindikasikan adanya pengaruh tidak

langsung dari kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas untuk mewujudkan efektifitas program penyediaan potensi kerja di Kabupaten Garut. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan adanya pengaruh langsung dari pelaksanaan kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas terhadap manajemen program pengembangan potensi penyandang disabilitas. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan adanya pengaruh langsung dari pelaksanaan kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan penyandang disabilitas terhadap efektifitas program penyediaan potensi kerja penyandang disabilitas. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan adanya pengaruh langsung dari efektifitas program penyediaan potensi kerja penyandang disabilitas terhadap efektifitas program penyediaan potensi kerja penyandang disabilitas.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dedi, M. (2018). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Diskominfo Jabar. (2021). Jumlah Penduduk Disabilitas Berdasarkan Jenis Kelamin di Jawa Barat. Retrieved January 17, 2022, from [opendata.jabarprov.go.id](https://opendata.jabarprov.go.id) website: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-penduduk-disabilitas-berdasarkan-jenis-kelamin-di-jawa-barat>
- Femy, & Prasetya. (2017). Penerapan Diversity Management Dalam Rangka Meraih Competitive Advantage. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Irfan, I. (2017). *Kebijakan Publik*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Iskandar, J. (2019). *Bunga Rampai Administrasi Negara*. Bandung: Puspaga.
- Kemensos. (2021). Sistem Informasi Penyandang Disabilitas - Kementerian Sosial RI. Retrieved January 4, 2022, from [simpd.kemensos.go.id](https://simpd.kemensos.go.id) website: <https://simpd.kemensos.go.id/>
- Mulianto, F. (2013). Pengaruh Pengetahuan Peluang Kerja Terhadap Keputusan Memilih Jurusan Siswa SMK LKIA Pontianak. *FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak*.
- Mustanir, A., Razak, M. R. R., Herman, & Asrifan, A. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pendidikan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Enrekang. *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4(2), 119–136. <https://doi.org/10.19105/RE-JIEM.V4I2.4916>
- Pasolongg, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pemprov Jabar. (2017). 67 Disabilitas Diterima di Perusahaan Besar. Retrieved January 17, 2022, from [jabarprov.go.id](https://jabarprov.go.id) website: [https://jabarprov.go.id/index.php/news/25824/67\\_Disabilitas\\_Diterima\\_di\\_Perusahaan\\_Besar](https://jabarprov.go.id/index.php/news/25824/67_Disabilitas_Diterima_di_Perusahaan_Besar)
- Poerwanti. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion, INKLUSI. *Journal of Disability Studies*, vol 4(01).
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, S., & Effendi, M. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, A. . (2021, February 24). Menaker Ida: Ada 247.000 Penyandang Disabilitas Menganggur | merdeka.com. Retrieved January 4, 2022, from merdeka.com website: <https://www.merdeka.com/uang/menaker-ida-ada-247000-penyandang-disabilitas-menganggur.html>

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjahjono, B. (2017). Manajemen Pelatihan Vokasional Bagi Penyandang Disabilitas Daksa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 128–137.  
<https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p128>

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.