

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Definisi dan Klasifikasi Penyandang Disabilitas

1. Definisi Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas dapat juga disebut Tunadaksa adalah seseorang atau anak yang memiliki cacat fisik, tubuh, dan cacat orthopedik. Dalam bahasa asing seringkali dijumpai istilah *crippled, physically disabled, physically handicapped*. Penyandang disabilitas merupakan istilah lain dari cacat tubuh/ tunafisik yaitu berbagai kelainan bentuk tubuh yang mengakibatkan kelainan fungsi dari tubuh untuk melakukan gerakan-gerakan yang dibutuhkan.¹ Tunadaksa berasal dari kata “Tuna” yang berarti rugi, kurang dan “daksa” berarti tubuh. Dalam banyak literatur cacat tubuh atau kerusakan tubuh tidak terlepas dari pembahasan tentang kesehatan sehingga sering dijumpai judul “*Physical and Health*

¹ lailatul badriyah, S.Psi, M.A Asti haryati, M.pd dila astarini, M.Pd *Anak Berkebutuhan Khusus (Abk) “Bunga Rampai” “Ragamwacana Serta Penanganan Dini ABK”*, 2021.

Impairments“ (kerusakan atau gangguan fisik dan kesehatan).²

Anak penyandang disabilitas fisik mengalami kelainan permanen pada anggota tubuh, seperti tulang, sendi, atau otot, yang memengaruhi mobilitas. Hal ini bisa disebabkan oleh kelemahan otot atau gangguan fungsi saraf otak seperti *cerebral palsy* (CP). Meski memiliki keterbatasan fisik, pemahaman mereka sebagai anak berkebutuhan khusus tetap dapat dikembangkan sesuai dengan kemampuan masing-masing.³

Penyandang disabilitas harus memiliki keyakinan kuat bahwa Allah Swt telah menciptakan mereka dalam sebaik-baik bentuk, meliputi jasmani dan rohaninya. Tidak ada istilah "manusia gagal cipta" dalam kekuasaan Allah Swt. Meski terkadang secara dzahir seseorang terlihat memiliki kekurangan, baik fisik ataupun rohaninya, namun dibalik itu tersimpan potensi lain yang

² Dr. Suharsiwi, M.Pd *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*, 2017.

³ Salma Halidu, 'Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus', 2022.

dimilikinya. Dalam QS. Ar-Ra'd 11 lain Allah swt. berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ

Artinya “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. ar-Ra'd 11)

Ayat diatas, menegaskan bahwa Allah Swt tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani. Dalam kaitannya dengan penyandang disabilitas, ditengah keterbatasan yang dimiliki, mereka harus terus disupport dan dikuatkan keyakinannya untuk merubah keadaan. Mereka pasti dibekali Allah Swt dengan potensi dan kemampuan tersendiri yang dapat dijadikan sarana

merubah diri menjadi lebih baik.⁴ Kelainan pada tubuh atau disebut disabilitas daksa merupakan keterbatasan dalam gerak pada anggota tubuh. Hal ini terjadi karena bawaan dari lahir atau diakibatkan oleh penyakit atau kecelakaan.⁵

Anak berkebutuhan khusus dapat berkembang dengan dukungan fisik, moral, dan material dari orang tua serta lingkungan sosial. Orang tua perlu memberi perhatian, semangat, dan kebebasan yang seimbang agar anak tidak merasa terkekang dan bisa mandiri. Dukungan dari kerabat, teman, dan tetangga juga penting untuk membantu anak tunadaksa berkembang secara optimal.

⁴ Fuad Masykur dan Abdul Ghofur, 'Pendidikan Penyandang Disabilitas Dalam Alquran', *Tarbawi*, 2.2 (2019), pp. 98–111.

⁵ Nur Kholis Refani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta, 2013

2. Klasifikasi Penyandang Disabilitas atau Tunadaka

Kecacatan fisik adalah kelainan yang bermanifestasi pada satu atau lebih ciri tubuh sehingga menyulitkan penderita untuk mengoptimalkan fungsi tubuh normal. Ahli mengatakan bahwa tunadaksa atau gangguan fisik adalah ketidakmampuan pada fisik dalam menjalankan fungsi-fungsi tubuhnya secara normal. Kondisi ini bisa terjadi sejak lahir, faktor kecelakaan, atau dikarenakan adanya suatu penyakit tertentu yang diderita oleh seseorang sehingga membutuhkan pelayanan, pelatihan, peralatan, material, atau fasilitas khusus lainnya.

mengklasifikasikan gangguan fisik kedalam dua kategori, yaitu:

a. Tunadaksa Bagian D

Tunadaksa atau penyandang disabilitas bagian D tentang disabilitas fisik mencakup disabilitas fisik yang disebabkan oleh polio dan penyebab lainnya. Anak-anak dengan penyakit ini menderita gangguan

fungsi tulang dan otot. Namun, kecerdasan mereka masih dalam kisaran normal.

b. Tunadaksa Bagian D1

Tunadaksa atau penyandang disabilitas bagian D1 (*cerebral palsy*) ini merupakan salah satu contoh gangguan yang tulang, otot sendi, dan saraf tidak bisa berfungsi dengan baik. Selain itu, kecerdasan anak yang mengalami gangguan ini masuk kedalam kategori dibawah normal atau kurang.⁶

B. Kinerja Penyandang Disabilitas

Menurut John Holland pengembangan karir menjadi daya tarik bagi pegawai karena membantu mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan mereka. Hal ini mendukung kinerja yang lebih baik dan mendorong peningkatan karir dari segi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. Dalam rangka meningkatkan karir pegawai diperlukan adanya kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan serta

⁶ Sujoko, S. Psi., S.Pd. M.Si., *Psikologi Pendidikan Anak Dan Abk*, 2023.

menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan memberikan dampak positif lewat sikap dan perilaku dalam pekerjaan.⁷

Kebijakan yang mengatur kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi peluang dan akses, sekaligus menjadi sumber kekuatan bagi kaum disabilitas untuk menjadikan dirinya sebagai individu yang mandiri dan berdaya yang mampu menjalankan keberfungsian sosialnya. Kebijakan tersebut semestinya menjamin orang yang hidup dengan disabilitas memperoleh hak yang sama memperoleh pekerjaan. Penelitian kualitatif dengan kajian pustaka dan data sekunder digunakan dalam mengkaji riset ini. Hasil menunjukkan bahwa penerapan kebijakan pemerintah terkait hak disabilitas untuk bekerja belum

⁷ dewangga Devid Harinda Arie J. Rorong And Novva N., 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan)', *Jurnal Administrasi Publik*, 7H..100 (2021), pp. 13–19.

dilaksanakan secara optimal dan sungguh-sungguh oleh berbagai perusahaan di Indonesia.⁸

Kinerja adalah seberapa baik seseorang atau kelompok menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan visi, misi, dan program kerja yang direncanakan melalui strategi perusahaan. Menurut Moetheriono, kinerja layanan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan kewajiban mereka yang dilakukan secara etis dan sesuai aturan. Secara umum, kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan terlihat dari seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.⁹ Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir. Pengembangan ini tidak hanya membantu karyawan mencapai tujuan pribadi, tetapi juga mendorong mereka

⁸ Rosta Rosalina and Ninik Setiyowati, 'Stigma Penyandang Disabilitas Dalam Bekerja Di Indonesia: Literature Review', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7.3 (2024), pp. 1076–86, doi:10.56338/jks.v7i3.4669.

⁹ Rizal Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol*, 2.1 (2023), pp. 170–83,

menempuh jalur karir yang lebih baik. Selain itu, hal ini meningkatkan kepuasan kerja, karena hak dan tugas diatur sesuai peran dan tanggung jawab, sehingga karyawan bisa lebih aktif berpartisipasi dalam perusahaan.¹⁰

Berikut adalah beberapa aspek yang dapat diambil dari buku *Robinson* mengenai kinerja pegawai, yang bisa dijadikan bahan pembahasan atau analisis dalam penelitian atau studi terkait:¹¹

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja melibatkan berbagai faktor yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik, seperti adanya insentif, penghargaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tingginya motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

¹⁰ Rizky Maulana Angga Pramadista Sudrajat, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7.3 (2022), p. 47,

¹¹ Derek Robinson, *Performance Management in the Public Sector Performance Management in the Public Sector T & F First Proofs - Not For Distribution*, 2005.

2. Kompetensi dan Keterampilan

Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efisien. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memainkan peran vital dalam mengembangkan kompetensi karyawan.

3. Kepemimpinan dan Pengelolaan

Kepemimpinan yang baik dari atasan atau pimpinan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Aspek ini melibatkan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan manajerial dalam memberikan panduan yang jelas serta mendukung karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Aspek-aspek seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan dukungan dari

perusahaan menjadi faktor-faktor yang penting dalam hal ini.

5. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan atas prestasi kerja, baik berupa finansial maupun non-finansial, dapat memotivasi karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaik. Pengakuan terhadap kontribusi mereka juga berperan penting dalam mempertahankan kepuasan kerja.

6. Tujuan dan Tanggung Jawab Pekerjaan

Karyawan yang memahami dengan jelas tujuan dan tanggung jawab pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Aspek ini mencakup penetapan sasaran yang realistis dan terperinci.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih maksimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

8. Dukungan Sosial

Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, dapat memperbaiki kinerja karyawan. Ini meliputi komunikasi yang baik, saling percaya, serta bantuan yang diberikan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

9. Manajemen Waktu

Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja, mengatur prioritas tugas, dan menghindari penundaan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Manajemen waktu yang efektif memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

10. Kesehatan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Karyawan yang menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik, mental, serta pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Tingkat stres yang tinggi atau masalah kesehatan dapat mengganggu fokus dan produktivitas kerja.

11. Perubahan dan Adaptasi

Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan atau lingkungan organisasi sangat penting untuk mempertahankan kinerja yang konsisten. Fleksibilitas dalam menghadapi tantangan baru menunjukkan kapasitas karyawan untuk terus berkembang.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas dan output karyawan, yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.¹²

Kinerja memiliki dampak besar pada pertumbuhan dan pengembangan organisasi. Karena semua karyawan bekerja di berbagai jenis pekerjaan, beban kerja yang peka terhadap karyawan berbeda. Beban kerja adalah tugas berbeda yang secara fisik dan fisiologis bertanggung jawab untuk pekerja.¹³ Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja tenaga kerja, atau adalah pekerjaan karyawan berdasarkan jumlah yang ingin dilakukan untuk melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. kinerja dari dampak, serta banyak yang berkontribusi pada organisasi. untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dari meningkatkan kinerja untuk individu dan kelompok yang mempengaruhi Tanggung jawab oleh pekerja.¹⁴

¹² Nurfitri, M.M *Manajemen Kinerja Karyawan*, 2022.

¹³ sanyatul hasanah, suherman jaksa, ina hasanah 'Analisis Teoritis Tentang Beban Kerja Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Pelayanan Rumah Sakit', 1.2 (2025), pp. 48–63.

¹⁴ Luthfi Umamul Husna and Bangun Putra Prasetya, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta', *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2.2 (2024), pp. 19–28

C. Anak Berkebutuhan Khusus Tunadaksa

Menurut Pemerintah Republik Indonesia Anak cacat fisik adalah anak dengan keterbatasan dalam menggunakan bagian tubuhnya sesuai fungsinya. Istilah lain yang sering digunakan adalah disabilitas fisik, disabilitas ortopedi, dan gangguan koordinasi perkembangan. Penyandang Disabilitas IDEA, "disabilitas ortopedi" merujuk pada individu dengan gangguan tulang atau ortopedi yang memengaruhi pembelajaran. Disabilitas ini bisa disebabkan oleh kelainan bawaan, penyakit seperti polio dan tuberkulosis tulang, atau kondisi lain seperti *cerebral palsy*, amputasi, patah tulang, dan luka bakar yang menyebabkan kontraktur. Tunadaksa dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kekurangan oksigen saat kehamilan atau kelahiran, penyakit otak (meningitis, ensefalitis), demam tinggi, dan keracunan. Kondisi yang memengaruhi otak, kepala, leher, atau punggung dapat menyebabkan kelumpuhan dan gangguan

gerak. Penyakit fisik kronis serta kecelakaan lalu lintas juga dapat menjadi penyebab disabilitas.¹⁵

Derajat keturunan akan mempengaruhi kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan, kecenderungan untuk bersifat pasif. Demikianlah pada halnya dengan tingkah laku anak tunadaksa sangat dipengaruhi oleh jenis dan derajat keturunannya. Jenis kecacatan itu akan dapat menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai kompensasi akan kekurangan atau kecacatan. Ditinjau dari aspek psikologis, anak tunadaksa cenderung merasa malu, rendah diri dan sensitif, memisahkan diri dari lingkungan.¹⁶

Disamping karakteristik tersebut terdapat beberapa problem penyerta bagi anak tunadaksa antara lain: 1) Kelainan perkembangan (intelektual). 2) Gangguan pendengaran. 3) Gangguan penglihatan. 4) Gangguan taktik dan kinestetik. 5) Gangguan persepsi. 6) Gangguan emosi.

¹⁵ Laurensia Aptik Evanjeli, S.Psi, M.A Brigitta Erlita Tri Anggadewu, S.Psi., M. Psi *Pendidikan Anak Kebutuhan Khusus, Depdiknas*, 2018.

¹⁶ Asrorul Mais, *Media Pembelajaran Anak Kerkebutuhan Khusus*, 2016.

Pelayanan terapi yang diperlukan anak tunadaksa antara lain: 1) Latihan wicara (*speech Therapy*) adalah Terapi wicara adalah jenis perawatan yang membantu orang yang dapat berbicara, berbicara, berkomunikasi, dan menelan kelainan. Perawatan ini biasanya dilakukan oleh terapis wicara. 2) terapi fisik Fisioterapi Untuk mengembalikan bentuk perawatan kesehatan yang bertujuan untuk mengembalikan fungsi fisik disabilitas karena cedera, penyakit, atau kondisi tertentu yang disebabkan oleh metode fisik seperti gerakan, pijat, panas, dingin, atau listrik. 3) Terapi okupasi adalah jenis perawatan yang membantu seseorang untuk melakukan aktivitas sehari-hari secara mandiri dan optimal, terutama setelah cedera, gangguan perkembangan, atau kondisi kesehatan tertentu (seperti stroke, autisme, cedera tulang belakang). 4) Terapi Air adalah perawatan yang menggunakan air sebagai kendaraan utama untuk mendukung proses penyembuhan dan mengembalikan fungsi fisik. Biasanya di kolam khusus atau perangkat medis dengan air panas.

Alat atau Media Pembelajaran yang dibutuhkan oleh anak tunadaksa antara lain:

1. Assesment

- a. *Finger goniometer* (alat ukur sendi daerah gerak)

Finger goniometer adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur rentang gerak sendi pada jari tangan. Alat ini membantu dalam menilai fleksibilitas, mobilitas, serta keterbatasan gerakan sendi akibat cedera atau kondisi medis tertentu.

- b. *Flexometer* (alat ukur kelenturan)

Flexometer adalah alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kelenturan atau fleksibilitas seseorang, terutama pada sendi dan otot. Alat ini biasanya digunakan dalam bidang fisioterapi, olahraga, dan rehabilitasi untuk menilai rentang gerak tubuh.

- c. *Plastik goniometer* (alat ukur sendi)

Plastik goniometer adalah alat ukur berbahan plastik yang digunakan untuk mengukur sudut dan

rentang gerak sendi. Alat ini sering digunakan dalam fisioterapi, rehabilitasi, dan evaluasi medis untuk menilai mobilitas sendi setelah cedera atau operasi.

d. Anthropometrics

Anthropometrics adalah ilmu yang mempelajari ukuran dan proporsi tubuh manusia, termasuk tinggi, berat, panjang anggota tubuh, dan lingkaran tubuh. Ilmu ini digunakan dalam berbagai bidang seperti ergonomi, desain produk, kesehatan, dan olahraga untuk menyesuaikan peralatan atau lingkungan dengan kebutuhan manusia.

D. Dinas Sosial dalam Memfasilitasi Penyandang Disabilitas

Dinas Sosial adalah pelaksana urusan pemerintahan daerah yang terdiri dari Dinas Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dinas Provinsi bertanggung jawab kepada Gubernur, sementara Dinas Kabupaten/Kota kepada Walikota, melalui Sekretaris Daerah. Dipimpin oleh Kepala Dinas, tugasnya adalah membantu pemerintah dalam bidang sosial. Peran Dinas Sosial dalam menangani penyandang disabilitas perlu ditingkatkan melalui pelatihan bisnis, sosialisasi, dan

dukungan sosial untuk mendorong kemandirian serta kesejahteraan mereka, sekaligus memastikan tidak ada yang terabaikan.¹⁷ Dinas Sosial berusaha memberi kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dan mandiri secara ekonomi. Bagi kami, bekerja adalah hak semua orang, bukan belas kasihan. Karena itu, kami tidak hanya memberi bantuan, tapi juga menyediakan pelatihan, membuka akses kerja, dan mendukung mereka yang ingin berwirausaha. Kami juga menggandeng perusahaan dan instansi agar lebih inklusif, sesuai aturan kuota kerja. Kami percaya, penyandang disabilitas punya potensi besar untuk berkarya, sehingga perlu lingkungan yang ramah, setara, dan menghargai kemampuan mereka.

¹⁷ Ir. Syahrul Tamzie, 'Pemerintah Kota Bengkulu Rencana', 2023, Pp. 1–14.