

**PELATIHAN, *SELF-EFFICACY*, DAN KINERJA
KARYAWAN TUNA DAKSA YANG BEKERJA DI
YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI
BANTUL, YOGYAKARTA**

Oleh :

HENDRA FERNANDO SAPUTRO

NIM : 212011028

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2015**



PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendra Fernando Saputro
NIM : 212011028 Email : hendra.fernandos@yahoo.com
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Program Studi : Manajemen (~~S1~~ / ~~S2~~ / ~~S3~~)
Judul tugas akhir : PELATIHAN, SELF-EFFICACY, DAN KINERJA KARYAWAN TUNA DAKSA
YANG BEKERJA DI YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI BANTUL,
YOGYAKARTA

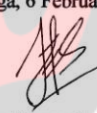
Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatasnya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.
** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 6 Februari 2015


Hendra Fernando Saputro

Mengetahui,

1956


Neil Samuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D

Pembimbing



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendra Fernando Saputro
NIM : 212011028 Email : hendra.fernandos@yahoo.com
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Program Studi : Manajemen (S1 / S2 / S3)
Judul tugas akhir : PELATIHAN, SELF-EFFICACY, DAN KINERJA KARYAWAN TUNA DAKSA
YANG BEKERJA DI YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI BANTUL,
YOGYAKARTA
Pembimbing : Neil Samuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 6 Februari 2015



Hendra Fernando Saputro



FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jalan Diponegoro 52-60
Telp (0298) 21212, 311881
Telex 22364 ukswsa la
Salatiga 50711 – Indonesia
Fax. (0298) – 21433

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hendra Fernando Saputro
NIM : 212011028
Program Studi : Manajemen-Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kertas kerja,

Judul : Pelatihan, Self-Efficacy, Dan Kinerja Karyawan
Tuna Daksa Yang Bekerja Di Yayasan
Penyandang Cacat Mandiri Bantul, Yogyakarta
Pembimbing : Neil Samuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D
Tanggal diuji : 30 Januari 2015

adalah benar-benar hasil karya saya.

Didalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, termasuk pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Salatiga, 7 Januari 2015

Yang memberi pernyataan,

HENDRA FERNANDO SAPUTRO

**PELATIHAN, SELF-EFFICACY, DAN KINERJA
KARYAWAN TUNA DAKSA YANG BEKERJA DI
YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI
BANTUL, YOGYAKARTA**

Oleh :

HENDRA FERNANDO SAPUTRO

NIM : 212011028

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

Disetujui Oleh:



Neil Samuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D

Pembimbing

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2015**

MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam DIA yang memberi kekuatan padaku.”

(Filipi 4:13)

“Apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.”

(Matius 21:22)

Cukup lakukan segala sesuatunya dengan baik dan benar, maka segala sesuatu yang baik dan benar pun juga akan mengikuti kita (Hendra Fernando Saputro) #HFS#.

Orang yang hebat dan bijaksana adalah orang yang tahu bahwa kelebihan yang dimilikinya digunakan hanya untuk kebaikan saja (Hendra Fernando Saputro) #HFS#.

Tidak ada usaha yang sia-sia selama kita mengandalkan dan melakukannya bersama TUHAN YESUS KRISTUS (Hendra Fernando Saputro) #HFS#.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan anugerah dan rahmat-Nya yang sungguh luar biasa kepada penulis mulai dari awal sampai pada akhir kuliah dan pembuatan kertas kerja ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan kertas kerja ini dengan baik. Penyusunan kertas kerja ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak terkait yang telah membantu dan mendukung penulis baik secara langsung maupun tidak langsung selama perkuliahan dan sampai pada akhirnya kertas kerja ini boleh selesai dengan baik. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menyertai, memberkati, melindungi, menolong, memberikan hikmat dan kasih setia-NYA yang tiada berkesudahan kepada penulis.
2. Papa dan Mama yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan doa, dan telah bersusah payah dalam membiayai seluruh studi penulis mulai dari TK, SD, SMP, SMA, hingga S1. Terimakasih Papah dan Mamah atas kasih sayang kalian kepadaku dari kecil hingga saat ini, aku janji akan membahagiakan kalian dan menjadi anak yang berbakti.
3. Bapak Neil Samuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan kertas kerja ini. Terimakasih Bapak atas ide-ide, saran

dan kritik yang membangun selama ini. Suatu kebanggaan bagi saya pernah dibimbing oleh Bapak.

4. Bapak Hari Sunarto, SE., MBA., PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
5. Ibu Roos Kities Andadari, S.E, MBA, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
6. Ibu Dr. Sri Sulandjari SE., M.Sie, selaku wali studi yang telah memberikan pengarahan, masukan serta bimbingan dalam menjalani kuliah.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah membagikan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga demi kemajuan dan perkembangan akademik penulis.
8. Staf TU Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah membantu penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomika dan Bisnis
9. Bapak Slamet Tarjono, Joko Purwadi, dan karyawan tuna daksa Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Bantul, Yogyakarta, yang telah mengizinkan, memberikan waktu dan memberikan informasi bagi penulis untuk melakukan wawancara dan observasi.
10. Teman-teman KSM periode 2012-2013 dan periode 2013-2014, terima kasih telah menjadikan saya bagian dari organisasi ini dan membentuk saya menjadi orang yang luar biasa. Banyak hal yang saya pelajari ketika bergabung dengan kalian selama ini, senang rasanya bisa bekerjasama dan membuat kegiatan yang luar biasa dengan kalian orang-orang yang luar biasa juga. Proses yang

luar biasa boleh saya lalui bersama kalian dan kebersamaan itu tidak akan pernah aku lupakan sampai kapanpun.

11. Sahabat-sahabat terbaik penulis selama menjalani studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana; Julia, Yosafat, Ramos, Jevina, Budi, Ardian, Arintya, Andi, Koh Rudini, Mas Ediman, Mas Jaya; serta rekan seperjuangan seluruh angkatan 2011 Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

12. Teman-teman kos Cemara 2 dan tante kos yang telah menjadi bagian keluarga kecil bagi penulis di Salatiga.

13. Sahabat sejawatiku Nando, Victor, dan Febri yang selalu mendukung, memotivasi, dan selalu ada saat aku pulang ke Kudus. Terimakasih sudah menjadi sahabat sejawatiku selama ini disaat susah maupun senang.

14. Tim futsal UBJ FC yang selalu futsal bersama di Kudus setiap hari Sabtu, semoga suatu saat kita bisa menjuarai tournament futsal di United ya.

Salatiga, 7 Januari 2015

Penulis

HENDRA FERNANDO SAPUTRO

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pernyataan Keaslian Karya Tulis Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi.....	iii
Motto.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	x
Abstract.....	xi
Pendahuluan.....	1
Landasan Teori.....	5
<i>Self-Efficacy</i>	5
Pelatihan dan <i>Self-Efficacy</i>	5
<i>Self-Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	6
Metode Penelitian.....	7
Teknik Analisis.....	9
Hasil Penelitian.....	10
Gambaran Umum Tentang Yayasan Penyandang Cacat Mandiri.....	10
Pelatihan Bagi Tuna Daksa.....	12
Pra Pelatihan.....	12
Pelatihan Inti.....	15
Pelatihan Tambahan.....	17

Efek Pelatihan Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	18
Efek <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Tuna Daksa.....	21
Pembahasan.....	24
Kesimpulan.....	28
Saran.....	29
Keterbatasan Penelitian.....	30
Daftar Pustaka.....	31



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Informan.....	9
---------	----------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian.....	34
------------	----------------------------------	----



Abstract

This study aims to find out how trainings provided to disabled employees influence self-efficacy, and employees work performance. Interviews and observations were used in this qualitative research. The interviews were done with a former head of Mandiri Disabled Foundation, current head of Mandiri Disabled Foundation, and five disabled employees. The observations were done to all disabled employees, and other important things which supported this research. This research shows that the trainings provided to disabled employees increase their self-efficacy and the self-efficacy's increase have a big role in supporting their work performance.

Keywords: Trainings, Self-efficacy, Employees Work Performance



PELATIHAN, *SELF-EFFICACY* DAN KINERJA KARYAWAN TUNA DAKSA YANG BEKERJA DI YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI BANTUL, YOGYAKARTA

Pendahuluan

Selama ini, penolakan dari masyarakat sering dialami oleh penyandang cacat khususnya penyandang tuna daksa (tulang, otot dan syaraf). Secara ekstrem bahkan masih ada keluarga yang menyembunyikan anggota keluarganya yang cacat (Hikmawati & Rusmiati, 2011). Masalah utama yang terjadi adalah penyandang tuna daksa sering dianggap sebagai warga masyarakat yang tidak produktif, tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta tidak memiliki kompetensi dalam dunia kerja (Irwanto et. al., 2010). Masyarakat juga sering menganggap bahwa penyandang tuna daksa merupakan aib, kutuk, memalukan, dianggap tidak berdaya sehingga tidak perlu diberikan pendidikan, mereka hanya cukup dikasihani dan diasuh untuk kelangsungan hidup mereka (Saragih, 2012).

Stigma berpikir masyarakat yang seperti itulah yang kemudian berdampak pada perkembangan psikososial penyandang tuna daksa. Dampak psikososial yang muncul, seperti rendahnya konsep diri (*self-concept*), persepsi diri yang rendah terutama kaitannya dengan bagaimana individu memandang dirinya dan penampilannya sendiri (*body image*), munculnya reaksi penolakan (*denial*), keadaan depresif, bahkan sampai dengan menarik diri (*withdrawal*) dari pergaulan sosial sehari-hari (Livneh & Antonak, 2005). Ditambahkan oleh Sarinem (2010)

bahwa tuna daksa juga dapat mengganggu kejiwaan atau mental seseorang, sehingga dapat menjadi rendah diri dan tidak berdaya. Akhirnya penyandang tuna daksa banyak yang mengalami ketidakpercayaan, ketidakpercayaan diri, tergantung akan orang lain, dan menjadi tidak produktif.

Self-efficacy merupakan salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam diri penyandang tuna daksa untuk mengatasi dan menghadapi keadaan di atas. Sari (2010) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya dan keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya mengerjakan suatu tugas tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan dan juga memiliki peranan yang besar dalam seseorang melakukan berbagai hal (Anwar, 2009). Lebih lanjut dijelaskan, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan terlihat optimis, percaya diri, dan berpandangan positif. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan terlihat pesimis, tidak percaya diri, dan dipenuhi perasaan khawatir. Selain itu Kristiyana (2009) mengungkapkan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi berorientasi pada kesuksesan dan tujuan, serta akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh situasi-situasi yang mengancam.

Sumiatun (2002) mengatakan bahwa kemampuan penyandang tuna daksa yang bekerja dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Kemampuan yang dimiliki penyandang tuna daksa dalam bekerja secara otomatis akan meningkatkan keyakinan penyandang tuna daksa terhadap kemampuan yang dimilikinya. Itu artinya program pelatihan sebelum bekerja

dapat meningkatkan *self-efficacy* penyandang tuna daksa dalam bekerja. Menurut Bandura (1997), faktor-faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang antara lain: pengalaman keberhasilan individu, pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis dan perasaan. Faktor-faktor tersebutlah yang kemudian dapat diperoleh melalui pelatihan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan Wardani (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* dan adanya peningkatan *self-efficacy* sesudah mahasiswa mendapatkan pelatihan. Dengan *self-efficacy* yang baik penyandang tuna daksa akan dapat meningkatkan perilaku produktif dalam bekerja dan dalam berbagai bidang kehidupan. Arsanti (2009) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif secara signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin baik pula kinerja seseorang.

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri adalah Yayasan yang melatih penyandang tuna daksa agar dapat hidup mandiri dan siap untuk memasuki dunia kerja. Yayasan tersebut juga memiliki donator dari luar negeri dan juga memiliki bentuk usaha yang bernama Mandiri Craft. Mandiri Craft merupakan usaha kerajinan kayu yang mengupayakan agar para penyandang cacat usia produktif mendapatkan lapangan pekerjaan dan hidup layak di tengah masyarakat. Para pengurus Yayasan maupun karyawan Mandiri Craft adalah penyandang tuna daksa. Produk yang dihasilkan oleh Mandiri Craft sendiri seperti mainan edukatif, hiasan, *frame*, meja, kursi, kotak tisu sampai peralatan olah raga seperti stik

baseball yang mana semuanya terbuat dari kayu Mahoni dan Jati. Produk-produk tersebut juga pernah menembus pasar luar negeri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Bantul, Yogyakarta. Yayasan tersebut merupakan salah satu dari sedikit Yayasan yang menerapkan program pelatihan dan mempekerjakan penyandang cacat di dalamnya. Lokasinya hanya ada di Bantul dan yang masih dapat diakses dari Salatiga.

Persoalan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka persoalan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses pelatihan yang diberikan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri?
2. Bagaimana peningkatan *self-efficacy* karyawan tuna daksa Yayasan Penyandang Cacat Mandiri setelah mendapatkan pelatihan?
3. Bagaimana kinerja karyawan tuna daksa Yayasan Penyandang Cacat Mandiri setelah mengalami peningkatan *self-efficacy*?

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, mengetahui bagaimana peningkatan *self-efficacy* karyawan tuna daksa Yayasan Penyandang Cacat Mandiri setelah mendapatkan pelatihan, dan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan tuna daksa setelah mengalami peningkatan *self-efficacy*.

Landasan Teori

Self-Efficacy

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura yang mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah persepsi individu tentang keyakinan akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Nugraheni, 2012). Sedangkan menurut Apriyani (2009) *self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *self-efficacy* tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian, tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan bekal keterampilan dan keahlian. Secara khusus penilaian individu yang baik terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, akan membuat seseorang melakukan tugasnya dengan baik sesuai yang diharapkan (Lodjo, 2013). *Self-efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hariyanto, 2001).

Pelatihan dan *Self-Efficacy*

Siagian (dalam Lodjo, 2013) mengartikan pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual

dan dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Menurut Bandura (1997), faktor-faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang antara lain: pengalaman keberhasilan individu, pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, kondisi fisiologis dan perasaan. Penulis menduga bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* tersebut dapat diperoleh seseorang melalui pelatihan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Dwitanyanov, Hidayati, Sawitri, 2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara pelatihan berpikir positif dalam meningkatkan *self-efficacy* akademik mahasiswa. Hasil penelitian Wardani (2012) juga menjelaskan bahwa peningkatan *self-efficacy* terjadi juga dikarenakan pelatihan yang diberikan telah didesain sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, sehingga *self-efficacy* mahasiswa meningkat setelah mendapatkan pelatihan. Untuk itu sangat diperlukannya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan seseorang, sehingga dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang.

Self Efficacy dan Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standard yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin, 2005). Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada 5 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Untuk dapat bekerja dengan

baik dan memenuhi kriteria tersebut, sebagai penyandang tuna daksa yang memiliki keterbatasan fisik harus memiliki *self-efficacy* yang baik, apabila dalam bekerja *self-efficacy* mereka tidak baik, maka mereka tidak akan dapat bekerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) menemukan adanya hubungan yang positif antara *self-efficacy* terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *self-efficacy* karyawan yang baik akan memberikan dukungan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cashanah (2008) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora. Artinya dengan *self-efficacy* yang baik, sangatlah mendukung seorang karyawan dalam bekerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Tahap pertama, penulis meminta izin dan membuat janji untuk dapat melakukan penelitian pada tanggal 25 Oktober 2014. Tahap kedua penulis datang ke Yayasan melakukan wawancara dengan mantan Ketua Yayasan periode 2007-2014 dan juga melakukan observasi, hal yang menjadi observasi penulis adalah mengamati aktivitas kerja karyawan tuna daksa pada saat bekerja dan hasil-hasil produk yang di jual di *showroom* Yayasan. Tahap ketiga, penulis meminta izin dan membuat janji kembali untuk dapat melakukan

penelitian pada tanggal 15 November 2014. Tahap keempat penulis melakukan wawancara dengan Ketua Yayasan periode 2014-2019 dan lima karyawan Mandiri Craft, disamping itu penulis juga melakukan observasi kembali pada saat karyawan bekerja dan hasil kerja mereka saat itu. Tahap kelima pada tanggal 3 Desember 2014 penulis datang kembali untuk mewawancarai sedikit pertanyaan kepada sampel di atas dengan menanyakan hal-hal yang masih diragukan oleh penulis dan beberapa hal lainnya untuk menguatkan hasil data sebelumnya, kemudian penulis meminta surat keterangan penelitian dan menyampaikan bahwa data yang diperoleh sudah cukup.

Wawancara menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis, pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan (Sugiyono, 2006 : 138). Sedangkan teknik observasi yang digunakan adalah observasi non partisipatif yaitu dalam observasi ini pengobservasi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diobservasi (Bungin, 2007 : 115).

Wawancara dan observasi dilakukan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Bantul, Yogyakarta. Orang yang diwawancarai adalah dua orang pengurus Yayasan yaitu Ketua Yayasan periode 2007-2014, Ketua Yayasan periode 2014-2019 dan lima karyawan tuna daksa yang dianggap penulis memiliki kecacatan yang paling berat diantara karyawan tuna daksa lainnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap kinerja karyawan pada saat bekerja dan produk hasil kerja mereka yang sudah jadi.

Hasil wawancara langsung oleh sampel di atas, penulis sajikan berikut datanya dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1. Daftar orang yang diwawancarai

Nama	Jabatan	Pendidikan terakhir	Usia (Tahun)	Lama bekerja
Slamet Tarjono	Ketua 2007-2014	Tidak Ada Data	Tidak ada Data	7 Tahun
Joko Purwadi	Ketua 2014-2019	Tidak Ada Data	Tidak Ada Data	3 Bulan
Arif Wibowo	Sekretaris & Produksi	SMA	24	5 Tahun
Anton Gunawan	Produksi	SLTA	38	6 Tahun
Partini	Finishing	SLTP	34	6 Tahun
Daryoko	Logistik	SMU	29	4 Tahun
Sumardiyana	Produksi	SMA	49	5 Tahun

Sumber: data primer diolah, 2014

Teknik Analisis

Hasil wawancara dan observasi yang diperoleh oleh penulis di atas kemudian diolah dengan cara menguraikan satu per satu hasil data penelitian dan disajikan dalam bentuk laporan deskriptif dengan mengelompokan hasil tersebut secara sistematis dalam menjawab persoalan penelitian di atas. Hasil data wawancara dan observasi di lapangan juga telah dianalisis dan digali sampai mendalam serta membandingkan dengan informasi-informasi tentang Yayasan yang ada di internet, sehingga hal ini dapat meminimalkan bias yang terjadi saat pengumpulan data.

Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil analisis dari data penelitian. Hasil analisis data penelitian tersebut disajikan dan diuraikan satu persatu secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian.

Gambaran Umum Tentang Yayasan Penyandang Cacat Mandiri

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri telah berdiri sejak tahun 2007. Gempa bumi yang melanda Yogyakarta pada tahun 2006 ini menjadi latar belakang berdirinya Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, sehingga banyak bantuan dari negara-negara sahabat yang ingin ikut berpartisipasi dalam menangani korban-korban pasca gempa bumi. Bantuan tersebut berasal dari palang merah Jepang dan Malaysia yang pada saat itu menawarkan adanya bantuan berupa gedung beserta peralatannya, agar penyandang cacat tuna daksa bisa bekerja terutama dalam hal kerajinan tangan, maka didirikanlah Yayasan Penyandang Cacat Mandiri tersebut.

Aktivitas yang dilakukan oleh Yayasan saat ini tidak terlepas dari tujuan didirikannya Yayasan Penyandang Cacat Mandiri yaitu untuk menolong penyandang tuna daksa usia produktif yang berasal dari keluarga miskin, dengan menyelenggarakan program pelatihan kemandirian, ketrampilan dan menyediakan lapangan kerja sehingga nantinya sanggup mencukupi biaya penanganan medis dan mendapat penghasilan yang cukup untuk hidup. Jadi dalam Yayasan tersebut

terdapat asrama sebagai tempat rehabilitasi dan jenis usaha kerajinan tangan yang bernama Mandiri Craft bagi penyandang tuna daksa. Kegiatan utama yang dilakukan adalah membuat produk-produk mainan, mainan edukatif, hiasan, *frame*, meja, kursi, kotak tisu sampai peralatan olah raga seperti stik baseball yang terbuat dari Kayu Mahoni dan Kayu Jati yang nanti hasilnya dapat dijual dan digunakan untuk menutup kebutuhan sehari-hari para karyawan tuna daksa. Saat ini di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri ada 3 pengurus, 2 karyawan Yayasan, dan 13 karyawan di Mandiri Craft.

Proses dan syarat untuk bergabung pertama-tama karyawan tuna daksa yang ingin bergabung dengan Yayasan harus melakukan rekrutasi atau yang dinamakan tahap awal dengan cara mengisi biodata sesuai dengan persyaratan dari Yayasan yaitu, seorang penyandang tuna daksa, usia minimal 15 tahun, mendapat persetujuan dari keluarga berupa surat persetujuan. Setelah itu dilakukan wawancara tentang alasan datang kemari, apa tujuan bergabung, dan alasan memilih tempat ini. Setelah itu seorang tuna daksa menandatangani persetujuan prosedur dari Yayasan, yaitu pada saat masuk seorang tuna daksa harus bersedia menginap di asrama selama 3 bulan dan diwajibkan untuk mengikuti segala kegiatan yang telah disusun oleh Yayasan guna mendapatkan pelatihan. Kemudian penyandang tuna daksa diwajibkan menjadi karyawan di Mandiri Craft selama 9 bulan, setelah itu mereka dibebaskan untuk tetap lanjut atau keluar untuk bekerja di tempat lain atau berwirausaha.

Pelatihan Bagi Tuna Daksa

Pelatihan selama tiga bulan bagi penyandang cacat tuna daksa ini sifatnya bertahap, dalam hal ini pelatihan dikelompokkan menjadi tiga tahapan, yaitu pra pelatihan, pelatihan inti, dan pelatihan tambahan. Berikut diuraikan seperti apa pelatihan ini menurut dengan tahapan-tahapannya.

Pra Pelatihan

Pada tahap pra pelatihan ini dilakukan tahap pendekatan terhadap karyawan tuna daksa, yaitu pada tahap pra pelatihan ini mereka dilatih atau diajarkan dengan hal yang mendasar terlebih dahulu. Hari pertama saat penyandang tuna daksa masuk, kegiatan yang dilakukan adalah bimbingan dan konsultasi. Metode yang digunakan adalah seperti *sharing* atau bercerita tentang masa lalunya dan masalah apa yang terjadi dalam keluarga maupun di lingkungan sekitarnya. Hal ini dilakukan juga tidak hanya ketika pada saat awal-awal mereka masuk saja, namun juga dilakukan pada saat mereka menjalani tahapan-tahapan pelatihan selanjutnya, seperti apa perasaannya, kendalanya, kesulitannya, sampai pada keberhasilannya melewati tahapan tersebut. Lewat bimbingan dan konsultasi inilah secara tidak langsung mereka merasa diperdulikan dan dianggap keberadaannya, serta memunculkan keberpihakan terhadap mereka.

Tiga atau empat hari kemudian setelah mereka mendapat bimbingan dan konsultasi yang cukup, karyawan tuna daksa dilatih untuk dapat melakukan aktivitas sehari-hari dan aktivitas rumah tangga sendiri. Aktivitas sehari-harinya

yang dilatih seperti memakai, melepas, mengancingkan baju/celana, perpindahan dari kursi roda ke toilet, kursi, tempat tidur, makan, minum, mandi, berhias, menggosok gigi, dan membersihkan setelah BAB / BAK. Sedangkan untuk aktivitas rumah tangga yang dilatih seperti, menyapu, mengepel, mencuci, menyetrika baju, dan memasak, disesuaikan dengan kondisi dan memaksimalkan kemampuan mereka.

Kegiatan tersebut adalah hal dasar yang wajib dilatihkan kepada penyandang tuna daksa agar mereka tahu, terbiasa dan terampil pada saat mereka melakukan aktivitas sehari-hari dan rumah tangganya, sebab apabila hal dasar ini tidak dikuasai mereka akan dalam masalah besar untuk selalu bergantung pada orang lain dan sekalipun mereka mempunyai kelebihan, mereka tidak akan pernah yakin terhadap kemampuan atau kelebihan yang dimilikinya. Yayasan juga menyediakan alat bantu seperti brace (penyangga kaki), kruk, sepatu ortopedik, kursi roda, prothese (kaki palsu), orthese (tangan palsu), modifikasi motor beroda tiga untuk mendukung penyandang tuna daksa selama proses pelatihan. Pada tahapan ini selama berminggu-minggu mereka akan di pantau dan masih dibantu aktivitasnya oleh pihak Yayasan saat tinggal di asrama.

Pada proses pelatihan di atas terkadang ada penyandang tuna daksa yang kesal dan putus asa saat mereka kesulitan mencoba, bahkan terkadang ada yang sampai menangis dan berteriak histeris karena mereka kesulitan, meratapi kondisi fisiknya, merasa kesal tidak bisa melakukannya sendiri selama beberapa minggu walau sudah dilatih dan mencoba berulang-ulang. Pada saat hal itu terjadi, maka pelatihan harus dikembalikan pada tahap pendekatan dengan melakukan

bimbingan dan konsultasi lagi, dan pelatihan tersebut harus dihentikan untuk sementara sampai mereka siap kembali. Pada tahap ini dibutuhkan banyak kesabaran dalam melatih penyandang tuna daksa, karena prosesnya tidak gampang membalikan telapak tangan, pelatihan tersebut juga dilakukan secara berulang-ulang sampai penyandang tuna daksa bisa, dan juga pelatihan ini tidak hanya dilakukan di Yayasan, tetapi juga diajarkan sekali dua kali di rumah masing-masing penyandang tuna daksa.

Setelah mereka berhasil melakukan aktivitas sehari-hari dan aktivitas rumah tangga dengan sendiri, pelatihan selanjutnya mereka diajarkan cara membaca, menulis, dan berhitung sampai mereka bisa. Harapannya adalah agar ketika mereka melakukan kegiatan atau aktivitas yang berhubungan dengan membaca, menulis, dan berhitung, setidaknya mereka bisa dan tidak membutuhkan orang lain untuk membacakan, menuliskan, bahkan sampai menghitung. Hal tersebut juga menjadi bekal penyandang tuna daksa yang sudah lama tidak sekolah, agar ketika mereka berada dalam lingkungan sosial tidak merasa minder. Banyak dari penyandang tuna daksa biasanya sangat antusias pada pelatihan dalam tahap ini, hal ini dikarenakan penyandang tuna daksa sedikit banyak telah bisa. Sama halnya dengan pelatihan sebelumnya, pada tahap pelatihan ini diajarkan secara terus menerus sampai mereka bisa.

Pelatihan Inti

Setelah berhasil dengan tahap pra pelatihan di atas selama kurang dari satu bulan, pelatihan dilanjutkan dengan tahap pelatihan inti. Pelatihan inti ini lebih memprioritaskan kepada kemampuan dan ketrampilan penyandang tuna daksa dalam bekerja. Pelatihan awal pada tahap pelatihan inti ini adalah motivasi, pelatihan pemberian motivasi ini merupakan pendekatan awal secara bertahap sebelum penyandang tuna daksa benar-benar masuk dalam pelatihan yang terkait dengan kemampuan dan ketrampilan. Hal ini bertujuan untuk membangkitkan semangat, motivasi, kepercayaan diri, dan rasa keinginan mereka untuk belajar tinggi, sehingga dipelatihan selanjutnya mereka akan cepat bisa dan pelatihan yang diberikan juga berhasil.

Metode yang digunakan dalam pelatihan motivasi ini adalah Yayasan mengadakan *sharing* alumni karyawan tuna daksa Mandiri Craft atau seorang penyandang tuna daksa lainnya yang telah sukses baik dengan berwirausaha sendiri maupun bekerja ikut orang. Alumni dari Yayasan atau seorang penyandang tuna daksa yang telah sukses ini diundang untuk menceritakan pengalaman hidup, memberikan semangat, dukungan dan kiat-kiat untuk sukses kepada mereka, sehingga dapat memacu mereka untuk semangat, termotivasi dan tidak berkecil hati dengan keadaan mereka saat ini. Kegiatan pelatihan ini menjadi motivasi tersendiri bagi penyandang tuna daksa yang mentalnya *down*, sebab mereka yang diundang datang untuk memberikan motivasi dan kiat-kiat sukses adalah sama yaitu seorang penyandang tuna daksa, namun mereka dapat berhasil dan sukses. Pada pelatihan motivasi tersebut komunikasi personal juga difokuskan

seperti tanya jawab langsung antara alumni dan juga penyandang tuna daksa yang mengikuti pelatihan. Kemudian terkadang jika ada mahasiswa psikologi yang magang di Yayasan dapat diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan seperti, bimbingan dan konsultasi serta memberikan motivasi kepada penyandang tuna daksa yang sedang dalam pelatihan.

Pada pelatihan motivasi ini penyandang tuna daksa biasanya mulai memandang tinggi harga dirinya, bahwa sekalipun mereka memiliki keterbatasan fisik, mereka juga dapat sukses seperti penyandang tuna daksa lainnya. Hal ini diketahui pada saat Yayasan melakukan bimbingan dan konsultasi kembali setelah setiap diadakannya pelatihan, mereka menceritakan bagaimana perasaan mereka dan pendapat mereka tentang apa yang telah disampaikan oleh alumni atau penyandang tuna daksa yang telah sukses. Pelatihan motivasi ini dilakukan tidak hanya sekali dua kali, namun dilakukan berkali-kali dengan jangka waktu seminggu sekali diadakan pelatihan motivasi, bahkan juga pada saat penyandang tuna daksa sedang berada dalam pelatihan selanjutnya yaitu pemberian kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja.

Pelatihan selanjutnya penyandang tuna daksa diberikan pelatihan menjahit, mengoperasikan komputer, menetik, dan menggunakan internet. Kemudian dilanjutkan dengan pelatihan membuat produk kerajinan tangan mulai dari memotong, pengamplasan, pengukiran, pengeleman, pengecatan sampai finishing dalam membuat produk-produk yang dihasilkan oleh Yayasan. Mereka juga diberikan pelatihan bagaimana cara mengoperasikan alat-alat mesinnya seperti

pemotong kayu, pengamplas kayu, pengebor kayu, pengukir kayu, dan semprotan cat.

Kegiatan pelatihan ini lebih banyak menekankan komunikasi dan pendampingan antara penyandang tuna daksa dan juga yang melatih melalui contoh dan praktek yang diberikan kepada penyandang tuna daksa. Praktek yang diberikan pun tidak hanya oleh pelatih saja, tetapi karyawan yang sedang bekerja juga ikut memberikan contoh atau prakteknya. Pada saat pelatihan ini dibutuhkan kesabaran yang cukup tinggi dalam melatih penyandang tuna daksa, karena beberapa dari mereka dipastikan mengalami kesulitan dan tidak langsung bisa karena mereka memiliki keterbatasan fisik, bahkan tak jarang dalam tahap pelatihan ini ada yang kemudian menyerah dan tidak mau mencoba lagi karena mereka kesal tidak bisa-bisa lantaran hasil yang dibuat tidak sesuai dengan standard produk yang di tetapkan oleh Yayasan, seperti misalnya untuk pengukiran harus benar-benar rapi sesuai dengan garis, pengecatan harus benar dan rata tidak ada yang tebal tipis. Kemudian kegiatan ini akan terus diulang-ulang sampai mereka benar-benar mahir dan menguasainya selama kurang lebih dua bulan, mengingat mereka memiliki keterbatasan dan tidak semudah itu melatih mereka

Pelatihan Tambahan

Kegiatan yang rutin dilakukan setiap pagi sampai mereka menjadi karyawan adalah olahraga bersama di halaman depan dengan semua karyawan

tuna daksa dan juga para pengurus. Joko Purwadi mengatakan, “Olahraga berupa senam ini sebagai upaya Yayasan untuk menjaga kesehatan para tuna daksa dan mengurangi ketegangan dari penyandang tuna daksa”. Setelah senam bersama di halaman, diadakan beberapa *games* kecil untuk mengakrabkan dan mencairkan suasana antara pengurus Yayasan, karyawan Mandiri Craft dengan penyandang tuna daksa yang mengikuti pelatihan.

Efek Pelatihan Terhadap *Self-Efficacy*

Dari kelima karyawan tuna daksa tersebut, mereka mengatakan bahwa sebelum mengikuti proses pelatihan di sini mereka dulunya lebih merasa nyaman dengan zona aman mereka, seperti di rumah saja, tidak perlu bekerja, tidak banyak melakukan aktivitas, dan isitlahnya mereka seperti terima nasib saja sebagai seorang tuna daksa. Namun dibalik itu semua, mereka merasa begitu sangat minder, tidak percaya diri, tidak mempunyai ketrampilan, malu dan tidak berani mencoba hal baru apalagi di luar kemampuan mereka, persepsi mereka adalah tidak bisa dan tidak bisa, mereka berfikiran “Apa ya bisa, saya kan tidak normal dan memiliki keterbatasan, apa bisa melakukan ini dan itu”. Menurut Arif, dulu dia juga sering merasa khawatir seperti apa masa depan dia nanti jika terus-terusan berada di zona nyaman, apakah bisa punya keluarga nanti, apakah saya akan seperti ini terus, dan jika berkeluarga bagaimana caranya untuk kerja dan menafkahi keluarga saya. Arif mengatakan, “Saya sempat frustrasi, khawatir dan tidak percaya diri mas saat hal tersebut terlintas dipikiran saya”, bahkan

Sumardiyana dan Daryoko yang semula normal kemudian harus mengalami kecelakaan saat gempa bumi hingga mengalami keterpurukan dan sedikit depresi atas kejadian tersebut, mereka sedih dan malu lantaran mereka semula normal dan menjadi tulang punggung keluarga, kemudian kini mereka harus dihadapkan dengan kenyataan dirinya mengalami kecacatan fisik yaitu lumpuh dua kaki oleh Sumardiyana dan amputasi dua kaki oleh Daryoko, sehingga mereka tidak bisa bekerja lagi seperti dulu. Semenjak peristiwa tersebut, Sumardiyana dan Daryoko seakan-akan tidak memiliki kemampuan lagi dalam bekerja karena fisik mereka terbatas.

Setelah mereka mendapatkan dan mengalami proses selama pelatihan, kemudian mereka seperti ditempa untuk telah terbiasa dengan hal-hal yang sulit, untuk telah terbiasa dengan apa yang disebut kegagalan dan jatuh bangun pada saat mereka belajar. Mereka yang biasanya banyak dibantu dalam aktivitas sehari-hari dan rumah tangga, kini mereka dapat melakukannya dengan sendiri tanpa harus meminta bantuan orang lain. Menurut kelima karyawan tersebut, mereka sekarang rasanya telah menemukan hidup mereka yang pernah hilang. Menurut Arif, bahwa sebelumnya ia sempat frustrasi dan merasa seperti mayat hidup, tidak mampu melakukan apa-apa dan dirumah saja setiap harinya, sebab meskipun tangan dan kaki utuh, tetapi Arif mengalami kecacatan otot, tulang dan syaraf yang membuat tangan dan kakinya mengecil dan melengkung pada bagian jari dan agak susah untuk digerakan. Kini Arif tidak lagi merasa frustrasi sebab ia dapat bekerja, melakukan aktivitas sehari-harinya dengan mandiri dan senang bisa bertemu dengan banyak teman di sini.

Sumardiyana dan Daryoko yang semula sempat mengalami keterpurukan dan sedikit depresi karena harus kehilangan pekerjaan dan tidak bisa bekerja lagi, kini mereka mampu bangkit kembali dari keadaannya, pasalnya kini mereka mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta dapat bekerja lagi untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Setelah mengikuti pelatihan dari Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, kelima karyawan Yayasan ini sekarang lebih percaya diri lagi dan berani untuk belajar atau mencoba hal yang baru. Anton yang mempunyai lengan tangan kiri lumpuh dan melengkung sejak kecil awalnya sangat minder, dan paling susah untuk bertemu dengan orang-orang, tetapi keadaan tersebut telah berubah setelah ia bergabung di Yayasan dan mendapatkan pelatihan.

Menurut kelima karyawan tersebut, sekarang ketika mereka akan diajarkan sesuatu hal yang baru, mereka tidak membatasi diri mereka lagi dengan persepsinya yang “Apa ya bisa, kan aku cacat”, sekarang mereka justru mau mencoba dan merasa tertantang untuk bisa dalam banyak hal. Menurut Partini, sekalipun kedua kakinya tidak berfungsi, tapi ia kini tidak pantang menyerah dan yakin untuk dapat melakukan segala sesuatunya dengan baik. Partini mengatakan, “Setelah saya mendapatkan pelatihan dan dapat bekerja disini, saya sudah tidak merasa minder lagi mas ketika bertemu dengan lawan jenis atau ada laki-laki yang menyukai saya, karena saya yakin sekalipun saya cacat pasti ada orang yang dapat menerima kekurangan saya”. Partini juga mengatakan, “Sekarang saya sudah punya suami dan anak malahan mas”. Ditambahkan oleh Slamet Tarjono yang mengatakan bahwa, “Setiap kali mereka berangkat dari rumah menuju Yayasan

untuk bekerja, dari raut wajah mereka sangat bersemangat dan selalu tersenyum saat datang, kecemasan dan kekhawatiran yang pernah dialami dahulu sudah hampir tidak ada lagi dalam diri mereka, sebab kini mereka memiliki masa depan baru dan kehidupan yang lebih layak”.

Efek *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Tuna Daksa

Mengenai hasil kerja mereka, Slamet Tarjono mengatakan bahwa, “Pada saat proses pelatihan mereka tidak langsung dapat memenuhi standard kualitas produk yang ditetapkan oleh Yayasan, dalam masa percobaan satu bulan tersebut mereka masih belum bisa yakin akan kemampuannya yang sudah dilatih, mereka terkadang masih ragu-ragu dan tidak yakin seperti saat memotong, mengukir, dan *finishing*. Setelah mencoba secara berulang-ulang pada saat proses pelatihan dengan sabar, kini mereka sudah yakin akan kemampuannya dan dapat membuat produk sesuai dengan standard kualitas produk dari Yayasan dalam hal bentuk, kehalusan, ketebalan, warna, dan pengkilapan”.

Joko Purwadi dan Slamet Tarjono mengatakan, “Secara kualitas sampai saat ini belum ada yang bisa menandingi kualitas dari produk yang kami hasilkan, banyak kerajinan tangan yang serupa dengan karyawan yang normal mengakui bahwa kualitas produk yang kami hasilkan jauh lebih bagus daripada yang mereka hasilkan. Hal ini juga diungkapkan oleh beberapa pembeli yang datang memesan atau membeli produk kami, bahwa produk yang kami hasilkan justru lebih bagus daripada tempat lain dengan karyawan yang normal.” Menurut pengamatan yang saya lakukan saat itu, misalkan saja untuk produk mainan edukatif seperti abjad,

angka, dan bulat-bulat seperti ring yang dimasukan ke kayu untuk berhitung saja sangat halus dan tidak ada sedikitpun rasa kasar saat diusap oleh kulit. Contoh lain yang saya amati yaitu produk yang bernama *building block castle* (mainan membangun istana/benteng) bentuknya sangat unik jarang dijumpai, warnanya sangat bagus dan sangat mengkilap dengan ketebalan cat yang baik, sehingga tahan lama dan tidak mudah hilang warna saat sering disentuh oleh tangan dan digunakan untuk bermain. Menurut Slamet Tarjono, produk-produk yang dihasilkan oleh Yayasan tersebut dulunya sebelum tahun 2012 pernah juga diekspor ke luar negeri seperti Belanda, Australia, New Zealand, Belgia dan Jerman dengan omzet per bulan sampai 160 juta rupiah, setelah krisis global pada tahun 2011 lalu kini produk mereka hanya dijual di dalam negeri saja dengan omset penjualan 50-70 juta rupiah per bulan. Artinya secara kualitas mereka memang benar-benar sangat baik dalam membuat produk-produk tersebut.

Slamet Tarjono mengatakan, “Dari segi kuantitas dan ketepatan produk yang dihasilkan sebenarnya mereka tidak ada masalah, hanya saja terkadang mereka tidak dapat menyelesaikan sesuai dengan target dari pembeli yang memesan atau dari Yayasan”. Menurut Slamet Tarjono, misalnya pada saat pemesanan mainan edukatif dalam dua minggu mereka dapat memproduksi 50 mainan sesuai dengan yang diminta pemesan. Kadang juga pada saat ada pesanan dari sekolah untuk membuatkan meja, kursi TK dan lemari tas, mereka tidak dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah disanggupi, namun dalam pemesanan biasanya pihak pemesan telah diberi pengertian oleh Yayasan bahwa mereka terkadang juga tidak dapat menyelesaikan dengan jumlah dan waktu yang

telah disanggupi karena mereka memiliki keterbatasan secara fisik, dan biasanya akan molor 5-7 hari. Menurut Slamet Tarjono dan Joko Purwadi, hal ini tidak *fair* ketika jumlah yang mereka hasilkan harus dibandingkan dengan tempat lain yang memiliki karyawan normal, karena mereka pasti kalah dalam hal jumlah. Ketika sedang tidak ada pemesanan, karyawan membuat produk yang stoknya sudah habis di toko, dalam hal ini tidak ada patokan khusus karena mereka banyak memproduksi jenis produk yang berbeda-beda dengan tingkat kesulitan pengerjaan juga yang berbeda, misalkan saja untuk produk edukatif abjad, huruf, puzzle, mereka dapat memproduksi sekitar 5-10 produk per hari.

Menurut Slamet Tarjono dari tingkat kehadiran, mereka semua sangat bersemangat dalam bekerja dan jarang sekali tidak masuk atau malas untuk bekerja, hanya saja banyaknya pesanan membuat mereka terkadang harus lembur sampai beberapa hari, sehingga ada dari mereka yang kelelahan dan tidak masuk karena sakit. Secara keseluruhan tidak ada masalah dengan kehadiran mereka dalam bekerja, apalagi seperti malas untuk bekerja itu tidak ada.

Melalui pengamatan yang saya lakukan ketika mereka bekerja, mereka bekerja seperti dalam sebuah tim, mereka terlihat sangat kompak antara satu dengan yang lainnya. Kompak di sini adalah meskipun mereka memainkan peran dan fungsi mereka masing-masing untuk membuat barang mentah sampai menjadi produk barang jadi, mereka tetap berkomunikasi dan saling membantu jika ada salah satu dari mereka ada yang belum selesai dan mengalami kesulitan, contohnya saja pada saat saya sedang melakukan pengamatan, Sumardiyana memanggil Daryoko untuk membantunya dan menanyakan beberapa alat yang

digunakan apakah sudah selesai. Contoh lain ketika itu Anton bersama dengan satu rekannya sedang membuat kotak lemari kecil mengalami hambatan seperti laci tidak bisa masuk, lalu kemudian beberapa rekannya datang untuk membantu dan memberi saran agar dapat masuk. Kerjasama mereka sangat terlihat ketika mereka mengalami kesulitan dan melakukan komunikasi untuk saling membantu. Menurut Slamet Tarjono, dengan kemampuan yang dimiliki para karyawan, kini mereka merasa percaya diri dan yakin akan kemampuannya bahwa mereka juga mampu bekerja seperti orang normal lainnya, sebab sekalipun fisik mereka terbatas, namun otak mereka masih normal dan dapat bekerja seperti yang lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka akan dilihat realitas dengan teori yang ada. Persoalan penelitian yang pertama adalah bagaimana proses pelatihan yang diberikan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Pada persoalan penelitian ini penulis akan mengaitkan proses pelatihan yang terjadi dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* oleh Bandura. Pengalaman yang telah dilalui penyandang tuna daksa pada saat pra pelatihan adalah langkah awal untuk *self-efficacy* penyandang tuna daksa dapat tumbuh, seperti diajarkan melakukan aktivitas sehari-hari dan aktivitas rumah tangga. Lalu dilanjutkan dengan pelatihan ketrampilan seperti menggunakan komputer, internet, menjahit dan ketrampilan membuat produk-produk dari kayu. Melihat dan mempraktekkan langsung akan menjadi pengalaman yang akan diingat seseorang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gist (1987) yang mengatakan bahwa pengalaman

yang telah dilalui seseorang menjadi penilaian informasi personal terhadap keberhasilan yang pernah dilalui, sehingga seseorang dapat melakukan hal yang sama tanpa keraguan. Lewat pengalaman diri sendiri juga membuat *self-efficacy* penyandang tuna daksa meningkat. Saks (1995) juga menemukan bahwa pelatihan merupakan sumber informasi dan pengalaman individu yang penting untuk mengubah *self-efficacy* yang diyakini seseorang.

Kemudian pada pra pelatihan bimbingan dan konsultasi seperti sharing, mengobrol dan bercerita memberikan dukungan keberpihakan kepada penyandang tuna daksa, sebelum dukungan besar yang lainnya diberikan. Kemudian dilanjutkan dengan pelatihan inti yaitu pemberian motivasi dari pengalaman orang lain seperti, mengundang alumni karyawan Mandiri Craft atau penyandang tuna daksa lainnya yang telah sukses untuk menceritakan pengalaman hidup, memberikan motivasi, dukungan dan kiat-kiat sukses, sehingga membuat penyandang tuna daksa lainnya termotivasi dan percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menjadi sukses seperti mereka dengan kondisi yang sama yaitu sebagai seorang penyandang tuna daksa. Hal ini diperkuat oleh teori *self-efficacy* Bandura (1997) yang mengatakan bahwa dengan melihat pengalaman keberhasilan orang lain akan meningkatkan harapan *self-efficacy* seseorang dan Wulansari (2001) yang mengatakan lewat perkataan atau dukungan orang lain tentang kemampuannya dapat meningkatkan dan menguatkan *self-efficacy* seseorang untuk dapat melakukan usaha yang lebih lagi daripada sebelumnya.

Pelatihan tambahan seperti olahraga, senam dan melakukan beberapa *games* dalam olahraga berguna bagi perkembangan *self-efficacy* seorang penyandang tuna daksa kedepannya. Mereka yang sehat jasmani dan jiwani tanpa memiliki ketegangan akan mudah menyerap pelatihan yang diberikan dan meningkatkan *self-efficacy* kedepannya, karena mereka tidak lagi stress, cemas dan tegang dalam lingkungannya. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Masruroh (2012) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesehatan fisik, mengurangi stress dan kecenderungan emosi yang negatif.

Persoalan kedua adalah bagaimana peningkatan *self-efficacy* karyawan tuna daksa setelah mendapatkan pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada peningkatan *self-efficacy* setelah karyawan tuna daksa mendapatkan pelatihan. Para karyawan sebelum mendapatkan pelatihan merasa sangat minder, tidak percaya diri, tidak mempunyai ketrampilan, malu, tidak berani mencoba hal, dan tidak yakin akan kemampuannya. Beberapa dari karyawan tersebut bahkan ada yang sempat mengalami keterpurukan dan sedikit frustrasi atas kecacatan fisik yang dimilikinya, namun sekarang mereka telah menemukan hidup mereka yang sempat hilang, mereka sekarang lebih percaya diri, berani untuk belajar atau mencoba hal yang baru, merasa tertantang untuk bisa dalam banyak hal dan bahkan ada yang sudah tidak lagi merasa minder ketika bertemu atau menyukai lawan jenisnya. Mereka kini percaya akan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan bekerja dengan baik seperti manusia normal lainnya. Hal ini sesuai dengan teori *self-efficacy* dari Bandura (1997) yang mengatakan individu

dengan *self-efficacy* tinggi merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya, dan tidak cemas atau khawatir tentang apa yang akan terjadi. Hal ini juga didukung oleh Anwar (2009) yang mengatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan terlihat optimis, percaya diri, dan berpandangan positif. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan terlihat pesimis, tidak percaya diri, dan dipenuhi perasaan khawatir.

Persoalan penelitian yang ketiga adalah bagaimana kinerja karyawan tuna daksa setelah mengalami peningkatan *self-efficacy*. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran dan efek yang cukup besar terhadap kinerja karyawan tuna daksa Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arsanti (2009) yang juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif secara signifikan terhadap kinerja. Cashanah (2008) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora. Artinya *self-efficacy* yang tinggi sangat berperan dan memiliki efek yang cukup besar terhadap kinerja seorang karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada lima kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Dari hasil yang sudah dipaparkan penulis di atas, kinerja karyawan tuna daksa di

Yayasan Mandiri yang telah diukur dengan lima kriteria tersebut secara keseluruhan sangat baik dan telah sesuai dengan harapan dan standard yang telah ditetapkan oleh Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Guritno dan Waridin (2005) bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standard yang telah ditentukan. Apabila hasil kerja tidak sesuai dengan standard yang telah ditetapkan maka kinerjanya tidak cukup baik.

Kesimpulan

Hasil dari pembahasan pelatihan, *self-efficacy* dan kinerja karyawan tuna daksa yang bekerja di Yayasan Mandiri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan bertahap yang diberikan oleh Yayasan sangatlah membantu bagi para penyandang tuna daksa, proses bertahap diatur seperti mulai dari pengenalan, pendekatan, pelatihan aktivitas sehari-hari dan rumah tangga, hingga motivasi, pelatihan skill, kemampuan, dan ketrampilan.
2. *Self-efficacy* karyawan tuna daksa Yayasan Mandiri juga telah berhasil ditingkatkan. Melalui pelatihan yang bertahap, pelatihan juga terkait dan mengarah kepada faktor-faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy*, sehingga peningkatan *self-efficacy* ini sendiri juga telah banyak membantu karyawan tuna daksa dalam bekerja dan peningkatan *self-efficacy* ini juga turut merubah kehidupan karyawan tuna daksa di Yayasan.

3. Kinerja karyawan tuna daksa secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama sangat memuaskan sekalipun mereka tidak normal dan memiliki keterbatasan fisik, namun demikian dengan keyakinan diri mereka terhadap kemampuan yang dimilikinya atau dengan *self-efficacy* mereka yang baik, mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memenuhi standard yang telah ditetapkan oleh Yayasan atau juga pesanan oleh pembeli. Artinya *self-efficacy* mereka yang baik juga sangat mendukung dan berperan terhadap kinerja mereka.

Saran

Saran yang pertama, bagi pemerintah, organisasi dan yayasan lainnya yang ingin melatih penyandang cacat agar dapat meniru apa yang sudah diterapkan oleh Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Pelatihan yang bertahap dimulai dari hal yang mudah, kecil sampai ke hal yang sulit, dan besar. Untuk perusahaan atau yayasan yang memiliki karyawan berkebutuhan khusus dan ingin meningkatkan kinerja mereka, agar dapat memberikan pelatihan yang mengarah dan terkait dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy*, dikarenakan *self-efficacy* juga memiliki peran dan efek yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang berkebutuhan khusus.

Saran kedua untuk Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, kedepannya agar ditingkatkan dan ditata lebih baik lagi tahap pelatihan yang diberikan. Karyawan tuna daksa di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri sebaiknya diberikan pelatihan yang lainnya juga guna meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan *self-efficacy* mereka juga menjadi *ter-update* dengan baik sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga dapat bersaing dengan orang yang normal lainnya. Jika memang diperlukan untuk lanjut kuliah di perguruan tinggi itu tentu akan sangat bagus bagi karyawan penyandang tuna daksa, agar supaya keberadaan mereka juga lebih sering diperhatikan oleh pemerintah baik itu kesempatan kerja maupun aksesibilitas mereka di lingkungan.

Keterbatasan Penelitian:

Keterbatasan penulis dalam penelitian adalah jarak yang sedikit jauh untuk melakukan wawancara dan observasi dari Salatiga, dan sedikit ada kesulitan bagi penulis untuk dapat mengurai cerita dan hasil tanya jawab dari wawancara yang cukup banyak menjadi sebuah hasil laporan deskriptif yang sistematis. Disamping itu peneliti juga kesulitan untuk mendapatkan akses artikel-artikel atau jurnal tentang *self-efficacy* yang lebih komprehensif, baik untuk studi-studi yang lama maupun yang baru.

Daftar Pustaka

- Anwar, D.I.A. (2009). Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Skripsi Program Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Apriyani, H. (2009). Efektivitas Pelatihan Efikasi Diri Terhadap Intensi Masturbasi Pada Remaja (Studi Ekspemrimental di SMA Negeri 15 Semarang). Skripsi Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Arsanti A.T. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-Efficacy* dan Kinerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2009. Vol. 16, No. 2, 97-110.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman/Times Books.
- Bungin, B. (2007). Penelitian Kualitatif. Prenada Media Group: Jakarta.
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, *Self-Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Dwitantyanov, A., Hidayati F., Sawitri DR. (2010). Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif Pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip Semarang). Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Vol. 8, No. 2, 135-144.
- Engko, C. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. Simposium Nasional Akutansi 9, Padang 23-26 Agustus 2006.
- Gist, M.E. (1987). *Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management*. *Academy of Management Review*. Vol. 12, No. 3, 472-485.
- Guritno, B & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 1, No. 1, 63-74.
- Hariyanto, N. (2001). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh (Teleworkers) (Studi pada perusahaan-perusahaan Pemberitaan Internet On-line di Indonesia). Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

- Hikmawati, E, & Chatarina, R. (2011). *Kebutuhan Pelayanan Sosial Penyandang Cacat*. Balai Besar Penelitian Pengembangan dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta. Vol. 16, No. 1, 17-32.
- Irwanto., Kasim, R.A., Fransiska, A., Lusli, M., Okta, S. (2010). *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk Review*. Pusat Kajian Disabilitas Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Indonesia Depok.
- Kristiyana, N. (2009). *Kontribusi Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perbankan Pada Bank XY Di Ponorogo*. Jurnal Self. Maret 2009. Vol. 4, No. 2.
- Livneh, H. & Antonak, R.F. (2005). *Psychosocial Adaptation to Chronic Illness and Disability: A Primer for Counselors*. *Journal of Counseling and Development*. Vol. 83, No. 1, 12-19.
- Lodjo, S.F. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akutansi*. Vol. 1, No. 3, 747-755.
- Masruroh, L. (2012). *Efektivitas Bimbingan Kelompok Teknik Modeling Untuk Meningkatkan Self-Efficacy Akademik Siswa (Studi Eksperimen Kuasi di kelas X sekolah Menengah Atas Laboratorium Universitas Pendidikan Indonesia Bandung)*. Tesis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mathis, & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Nugraheni, L.A. (2012). *Pelatihan Self-Efficacy Untuk Meningkatkan Kesiapan Dalam Menghadapi Perubahan Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pusklat*. Tesis Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Indonesia.
- Saragih, R. (2012). *Pemberdayaan Penyandang Cacat dan Komunitasnya di Segala Bidang untuk Mewujudkan Kesejahteraan Yang Bermartabat*. <http://www.kemosos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=14617>(diakses pada tanggal 7 Januari 2014).
- Sari, N. (2010). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Goal Setting Dengan Prestasi Kerja Agen Auransi*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sarinem. (2010). *Pelayanan Rehabilitasi Sosial Penyandang Cacat Tubuh di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan Jawa Timur*. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*. Vol. 34, No. 4, 393 – 408.

Saks, A.M. (1995). *Longitudinal Field Investigation of The Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newscomer Adjustment*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 80, No. 2, 211-225.

Sugiyono. (2006). *Teknik Penelitian*. Yogyakarta: Pines.

Sumiatun. (2002). *Pelatihan Kematangan Vokasional Untuk Meningkatkan Konsep Diri dan Kematangan Vokasional Pada Penyandang Tuna Daksa*. Tesis Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Wulansari, R. (2001). *Goal Orientation, Self-Efficacy dan Prestasi Belajar Pada Peserta dan Non Peserta Program Pengajaran Intensif di Sekolah*. Tesis Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Depok.

Wardani, K.S.D. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Mahasiswa*. *Jurnal Pendidikan dan Perkembangan*. Vol. 1, No. 2.



LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI (YPCM)
Mandiri Foundation for the Disabled

Address : JL. Parangtritis Km 7 Cabean, Sewon, Bantul, Yogyakarta 55188

Phone : 0274 445596 / 0812 5888 933

E-mail : yyspenca_mandiri@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 011/YPCM/12/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hendra Fernando Saputro
NIM : 212011028
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Universitas : Universitas Kristen Satya Wacana

Telah selesai melaksanakan penelitian pada :

Tanggal : 3 Desember 2014
Tempat : Yayasan Penyandang Cacat Mandiri
Judul : Analisis Pembelajaran Self Efficacy dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Tuna Daksa

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bantul, 3 Desember 2014

Hormat kami,

Ketua

L. Joko Purwadi