

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lembaga

4.1.1 Sejarah Yayasan Wisma Cheshire

Awal berdiri sebagai lembaga bernama Yayasan Wisma Cheshire. Lembaga ini didirikan oleh Captain Leonard Cheshire yang merupakan salah satu warga negara Inggris. Beliau merupakan seorang tantara yang ikutserta dalam perang dunia ke-2 pada saat tahun 1945. Setelah terjadinya perang dunia ke-2 banyak rekan beliau yang terkena serangan bom maupun terkena tembakan dan selain itu, Captain Leonard Cheshire juga melihat banyaknya korban peperangan di masyarakat sipil. Korban-korban tersebut mengalami luka dan cedera dibagian tulang belakang atau bahkan hingga mengalami amputasi dikakinya dan menyebabkan para korban dari perang dunia ke-2 itu menjadi penyandang disabilitas.

Berawal dari kejadian tersebutlah Captain Leonard Cheshire mengubah rumahnya menjadi tempat berkumpul atau tempat singgah para korban peperangan ke-2 yang menjadi penyandang disabilitas tersebut. Berdirinya Yayasan Wisma Cheshire ini bertujuan untuk memberikan fasilitas dan memberikan semangat serta dukungan psikososial kepada para penyandang disabilitas yang termasuk korban dari pihak tantara maupun korban dari masyarakat sipil itu sendiri. Agar tetap memiliki semangat yang tinggi untuk tetap berjuang demi kehidupannya.

Dengan berjalannya waktu, captain Leonard Cheshire memiliki ide-ide untuk membuat kegiatan maupun pelatihan-pelatihan keterampilan seperti kerajinan tangan. Dengan ide-ide yang dibuat oleh Captain Leonard Cheshire maka demikian membuat suatu program pelatihan untuk para penyandang disabilitas maka dari itu beliau

mendapatkan dukungan secara penuh dari berbagai pihak pemerintah maupun dukungan penuh dari masyarakat sipil.

Dengan perkembangan yang semakin maju maka Captain Leonar Cheshire mengembangkan Cheshire Home International di berbagai penjuru dunia. Organisasi yang didirikan oleh Captain Leonard Cheshire diberikan nama yaitu Global Alliance Of Leonard Cheshire Disability. Organisasi ini merupakan organisasi non pemerintahan yang berbasis di London. Organisasi di Indonesia didirikan pada bulan November 1974 yang diberikan nama yaitu Yayasan Wisma Cheshire Indonesia. Yayasan ini dibangun di atas tanah hibah dari Rumah Sakit Fatmawati yang pada awalnya tanah tersebut digunakan sebagai panti atau rumah singgah bagi para penyandang disabilitas yang melakukan perawatan di Rumah Sakit Fatmawati. Rumah Sakit Fatmawati ini merupakan salah satu Rumah Sakit yang merawat pasien Disabilitas setelah kecelakaan. Oleh karena itu, di Yayasan Wisma Cheshire ini para perawat dan dokternya didatangkan secara langsung oleh Rumah Sakit Fatmawati.

Yayasan Wisma Cheshire di Indonesia awal mulanya memberikan atau memfasilitasi perawatan para residen yang mengalami disabilitas jenis paraplegia. Yayasan ini telah berkembang selama bertahun-tahun dan sekarang aktif menjalankan program-program seperti pelatihan kerajinan tangan, rencana pengembangan individu dan menjadi rumah singgah bagi para penyandang disabilitas. Seiring dengan berjalannya waktu, Yayasan Wisma Cheshire Indonesia semakin berkembang dan mengalami perubahan. Sebelumnya Yayasan ini merupakan sebuah panti, dimana para anggota atau resident yang tinggal dapat tinggal sampai waktu yang tidak terbatas atau sampai selamanya.

Namun seiringnya waktu diubah seperti halnya pusat pelatihan, sehingga para resident hanya dapat tinggal di Yayasan Wisma Cheshire selama 6 Bulan sampai 1 Tahun saja, setelah itu Yayasan akan merekrut anggota baru lagi untuk jangkauan sasaran dari banyak pihak yang menerima manfaat dari keberadaan Yayasan ini.

4.1.2 Tujuan Berdirinya Yayasan Wisma Cheshire

- a. Untuk memungkinkan seluruh para penyandang disabilitas atau residen belajar dan berlatih keterampilan baik itu didalam maupun diluar Yayasan, agar mereka dapat menemukan lapangan pekerjaan serta dapat memperoleh kemerdekaan secara mandiri dan mendapatkan kehidupan bebas.
- b. Memandirikan para residen sehingga ketika para penyandang disabilitas telah selesai mengikuti pelatihan program kegiatan yang ada di Yayasan Wisma Cheshire baik pelatihan kerajinan tangan menjahit maupun kerajinan kayu dan keluar dari Yayasan bisa menjadi pribadi yang kuat dan mandiri bahkan saat kembali ke masyarakat atau keluarganya para resident dapat melakukan berbagai kegiatan secara baik dan terampil.

4.1.3 Visi dan Misi Yayasan Wisma Cheshire

- a. Visi

Untuk menciptakan masyarakat yang inklusif di mana orang-orang dengan disabilitas dapat mencapai potensi penuh mereka sebagai individu dan menikmati kesempatan yang setara melalui tempat kerja mereka, serta diterima secara luas oleh masyarakat tanpa prasangka

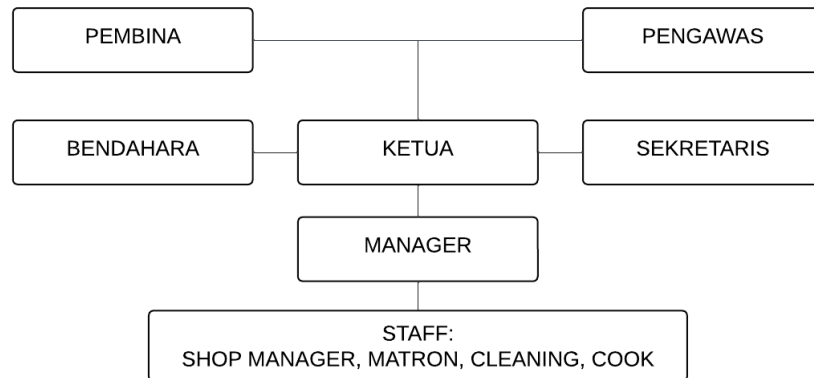
- b. Misi

Wisma Cheshire adalah sebuah rumah yang terdaftar di Indonesia dan dapat menampung hingga 32 penghuni paraplegia dari kedua jenis kelamin. Mayoritas penghuni memiliki disabilitas akibat kecelakaan jalan raya atau industri, beberapa di antaranya menderita polio. Wisma Cheshire menyediakan pusat bagi penghuninya untuk mencapai potensi penuh mereka. Kami mendukung program pendidikan untuk membantu rehabilitasi penghuni, membantu mereka mempelajari keterampilan baru yang memungkinkan mereka mencari pekerjaan dan kemandirian finansial. Rumah ini dijalankan oleh sebuah komite sukarelawan

dan mempekerjakan beberapa staf tetap. Di Yayasan Wisma Cheshire, kami berusaha:

- 1) Mendorong Penghuni untuk bertanggung jawab atas pilihan mereka.
- 2) Memberdayakan dan memfasilitasi Penghuni untuk aktif dalam rehabilitasi dan reintegrasi mereka ke dalam masyarakat.
- 3) Menjalankan dan/atau menemukan program pelatihan di mana penghuni akan mencapai keterampilan tertentu yang sesuai dengan tujuan dan tingkat kemampuan individu.
- 4) Menemukan pelatihan kerja yang sesuai dan/atau tempat kerja dalam cakupan kami.
- 5) Mendukung dan mendorong kemandirian dalam semua keterampilan kehidupan sehari-hari: perawatan diri, kebersihan lingkungan, perawatan properti pribadi dan umum, serta pengelolaan keuangan.
- 6) Memfasilitasi kemandirian dari Yayasan dengan mendirikan Rumah Transit untuk mengajarkan keterampilan dan kepercayaan diri dalam kehidupan sehari-hari.
- 7) Mengajarkan keterampilan khusus dalam kerajinan kayu dan menjahit agar Penghuni dapat mencari nafkah.
- 8) Mempromosikan kejujuran dan advokasi diri dengan mendorong Penghuni untuk menyuarakan pendapat mereka sendiri.
- 9) Membela dan mempromosikan hak-hak Penyandang Disabilitas (PWD) serta meningkatkan kesadaran sosial tentang Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD).

4.1.4. Struktur Organisasi Yayasan Wisma Cheshire



Gambar 4.1.4.1. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Kemandirian Penyandang Disabilitas Daksa

Dalam proses kemandirian untuk para penyandang disabilitas daksadi Yayasan Wisma Cheshire memiliki dampak yang signifikan. Dalam berbagai pelatihan yang dimana diberikan keterampilan seperti pelatihan menjahit (*handicraft*), pelatihan kerajinan kayu (*Woodwork*), pelatihan Bahasa Inggris, Komputer dan Olahraga.

Dalam pelatihan ini disabilitas daksa diajarkan untuk mengikuti mulai dari awal pendampingan bagaimana mereka mengerjakan sesuatu sampai disabilitas daksa dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan. Dalam pelatihan ini dibutuhkan kepedulian dan perhatian penuh serta kesabaran dalam membimbing dan mengajar.

Penyandang disabilitas yang diberi pelatihan kemandirian akan terbiasa untuk melakukan aktivitas keseharian secara bertahap, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kemandiriannya. ini dapat dilihat mulai perkembangan yang dimulai dari sebelum dan sesudah menjalani proses pelatihan dalam menjalani aktivitas keseharian yang dilakukan oleh disabilitas bukanlah hal yang mudah dikarenakan perlu

dukungan dari orang sekitar dan keluarga membangkitkan dalam menunjang kemandiriannya.

Menurut Steinberg (2014) seseorang dapat dikatakan mandiri apabila sudah mampu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dirinya sendiri serta mampu mengambil keputusan sendiri dan berani untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan yang diambilnya serta kibat dari perbuatannya. Selanjutnya menurut Kartono Autonomy adalah asal mula dari kata kemandirian adalah kesanggupan individu untuk mandiri, berdiri sendiri dan mengambil tanggung jawab atas dari segala yang diperbuat. Lalu Yusminda (2019) mengemukakan pusat inti nilai dari pendidikan yang mana kemandirian mampu membuat lebih percaya diri dan memiliki motivasi diri yang tinggi pula, serta mampu mengambil keputusan atas dirinya dan mengambil tanggung jawab penuh atas konsekuensi yang dihadapi tanpa bantuan tangan dari orang lain.

4.2.2 Indikator Kemandirian Penyandang Daksa

Penelitian menemukan beberapa informasi terkait indikator kemandirian dari para alumni resident program keterampilan di Yayasan Wisma Cheshire. Indikator kemandirian yang dimaksud terbagi menjadi empat, yang meliputi, memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri sendiri, bertanggung jawab atas setiap aktivitas yang dilakukannya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif dalam menghadapi masalah, serta memiliki kepercayaan diri serta melaksanakan tugas-tugasnya secara mandiri. Selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri sendiri

Individu yang dengan sendirinya dan secara sadar memiliki keinginan dan kemauan yang kuat untuk dapat mengembangkan dirinya sendiri, dapat dikatakan kalau dirinya sudah memiliki kemandirian dalam menjalankan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Individu yang memiliki sifat seperti ini biasanya tidak menutup diri untuk dapat terus menambah pengetahuan skill yang mereka miliki. Hal ini terdapat pada Bapak Hendra alumni resident Yayasan Wisma Cheshire. Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini:

“..Awalnya semenjak saya perawatan di kenali pihak rumah sakit, mengenai YWC saya belum mau datang ke YWC, saya berfikir apa iya saya tidak bisa sembuh dari penyakit saya ini lalu saya mencoba untuk pengobatan-pengobatan tradisional seperti terapi dll, selama 3 tahun, lalu akhirnya saya termotivasi oleh teman saya masuk di stasiun tv sedang bermain tenis lapangan di YWC, akhirnya saya tergerak untuk bergabung di YWC ini berkat temen saya”

Dalam wawancara lebih lanjut, Bapak Hendra memaparkan bahwa keinginannya untuk mengikuti pelatihan dan hingga saat ini bisa bekerja diperusahaan swasta yang dia jalankan dan disokong oleh motivasi dalam dirinya, seperti pemaparan sebagai berikut:

“...kalo dibahas tentang motivasi saya, saya ngerasa saya harus melanjutkan kehidupan saya, walaupun dengan kondisi kaki saya seperti

saat ini, tapi kita harus semangat untuk menjalaninya, minimal berguna buat keluarga saya sendiri, juga berguna bagi banyak orang, dan saya juga harus menghidupi keluarga saya sendiri.”

Sejalan dengan bapak Hendra, hal tersebut juga terdapat dalam diri Bapak Arsyad:

“..Saya tertarik bergabung di YWC ini karena program-program yang ada di YWC ini sangat bagus, dan bisa melatih kemandirian para resident yang ada di YWC, dan akses untuk para penyandang disabilitas daksa ini sangat memadai untuk para penyandang disabilitas daksa dan juga untuk membangun mental saya dan ke percayaan diri saya di depan orang banyak, dan juga motivasi saya untuk bisa menjadi lebih bermanfaat bagi keluarga saya, dan bagi orang lain”

Begitupun dengan alumni resident berikutnya, yaitu Bapak Syamsi, beliau juga memiliki kemauan yang kuat untuk dapat mengembangkan dirinya sendiri. Seperti yang beliau jelaskan dalam wawancara, sebagai berikut:

“..Alasan saya tinggal di YWC ini karena aksibilitas yang ada disana sangat memadai untuk orang-orang seperti saya yang mengalami kecacatan pada bagian kaki, dan saya ingin hidup lebih mandiri setelah saya mengalami disabilitas dan saya bisa mengembangkan potensi yang ada di dalam diri saya sendiri, dan juga saya ingin menjadi diri saya bermanfaat untuk keluarga dan juga orang banyak.”

Kemauan yang kuat untuk dapat mengembangkan dirinya juga tumbuh dalam diri informan berikutnya, yaitu Bapak Heru Zainudin. Hal tersebut di dukung dalam wawancara sebagai berikut:

“..Alasan saya tinggal di YWC karena saya ingin diri saya bisa mandiri, dan ada kegiatan agar tidak selamanya saya bergantung dengan kedua orang tua saya, dan juga agar saya lebih bisa mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk mengikuti kegiatan dan program-program yang ada di YWC dan juga saya ingin menjadi pribadi yang bermanfaat terutama bagi keluarga saya sendiri, dan juga orang banyak.”

2. Bertanggung jawab atas setiap aktivitas yang dilakukannya

Individu dapat dikatakan telah memiliki kemandirian apabila dia sudah dapat bertanggung jawab atas segala aktivitas yang dilakukannya sendiri. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah atau perbuatannya, baik yang di sengaja maupun yang tidak disengaja. Seseorang yang memiliki sifat bertanggung jawab biasanya akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin dengan daya dan upaya sendiri. Dan biasanya mereka akan cenderung memikirkan segala sesuatunya secara matang agar apa yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik. Rasa bertanggung jawab juga terdapat pada diri Bapak Hendra:

“..Untuk program keterampilan sendiri kita harus mengikutinya setiap hari dengan wajib, karena dengan mengikuti program-program keterampilan ini, selama saya di YWC saya sangat senang mengikuti kegiatan program-program yang ada, karena saya bisa berinteraksi dengan teman-teman resident yang lain, dan dari situ kita akan mendapatkan uang tambahan untuk bulanan nya di YWC ini, allhamdulillah sampai sekarang ilmunya bisa ke pake sampai saya bisa bekerja di perusahaan milik pemerintah ini, saya bisa mengembangkan potensi saya yang saya dapat dari YWC.”

Hal tersebut juga terdapat dalam diri Bapak Arsyad, seperti dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“..Pelaksanaannya diwajibkan setiap hari untuk mengikuti apa yang sudah kita fokuskan di awal, seperti saya kan berfokus pada pelatihan design grafis, di situ saya diajarkan oleh tenaga pengajar dari hari senin sampai dengan jumat dan di mulai pada jam 07.00 sampai dengan jam 12.00”.

“Setelah itu kita di bebaskan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan lain atau mengikuti program lain, seperti ikut pelatihan keterampilan menjahit dan ukiran-ukiran dari kayu, saya sangat senang mengikuti program-program yang ada di YWC karena saya bisa membangun interaksi sosial dengan teman-teman resident lain, allhamdulillah ilmu yang saya dapat dari mengikuti program-program yang ada di YWC bisa bermanfaat buat saya sampai saat ini, dan saya kembangkan potensi-potensi mendesign saya di tempat saya bekerja.”

Rasa bertanggung jawab atas setiap aktivitas yang dilakukannya juga terdapat dalam diri Bapak Syamsi, seperti hasil wawancara sebagai berikut:

“..Proses pelaksanaannya sangat bagus sih, kita di suruh belajar setiap hari senin sampai dengan jumat sesuai apa yang kita fokuskan sebelumnya, saya sangat senang mengikuti program-program yang saya ikuti karena sangat menggali potensi yang ada didalam diri saya, dan setelah mengikuti kegiatan program itu kita bebas untuk belajar untuk program-program yang lain nya yang ada di YWC jadi disini kira-kira kita sama seperti sekolah”.

“Dan juga kita seperti di pekerjaan karena kita akan dapat penghasilan dari apa yang kita kerjakan, allhamdulillah ilmu yang saya dapatkan dari program-program yang ada di YWC saya bisa mengembangkan usaha kerajinan tas-tas yang saya produksi sendiri kadang saya jual di event-event bazar”.

Sama halnya dengan yang disampaikan Bapak Syamsi, bapak juga mengungkapkan bahwa beliau memperhatikan apa yang diajarkan oleh tenaga pengajar di saat proses pelaksanaan pengajaran berlangsung, sebagai bentuk tanggung jawab beliau, hal itu diperjelas oleh Bapak Heru Zainudin. Dalam wawancara sebagai berikut:

“...Proses pelaksanaan program nya, kita akan di arahkan sesuai apa yang kita inginkan sih, lalu kita di suruh mengikuti

pembelajaran dan di ajar oleh tenaga pengajar yang kita fokuskan, jadi kita ikut belajardi setiap hari senin sampai dengan jumat, sama seperti belajar di sekolah pada umumnya, dan setelah pembelajaran selesai, kita bisa mengikuti program”.

“Saya sendiri sangat memperhatikan disaat tenaga pengajar memberikan penjelasan terkait program keterampilan yang saya ikuti dandi lain hal saya juga ikut berkecimpung di program pelatihan olahraga,dan allhamdulillah sampai saat ini saya bisa mengembangkan ilmu-ilmuyang saya dapat dari YWC dan saya bisa menjadi atlet tenis lapangan yang allhamdulillah bisa mencukupi kehidupan saya sehari-hari”.

3. Mampu menambil keputusan dan inisiatif dalam menghadapi masalah

Salah satu indikator dari kemandirian adalah mampu mengambil keputusan dan inisiatif dalam menghadapi masalah yang ada. Dalam hal ini, individu yang mandiri telah mampu bertindak sesuai denga napa yang dianggapnya tepat. Meskipun keputusan yang diambil belum sepenuhnya benar atau pun dapat memecahkan masalah, tetapi apabila seseorang individu telah mampu mengambil langkah untuk bertindak maka hal tersebut dapat dikatakan telah mandiri. Kemandirian dalam mengambil keputusan dan berinisiatif dalam menghadapi masalah terdapat dalam diri Bapak Hendra, sesuai hasil wawancara sebagai berikut:

“...Kalo ada masalah biasanya saya menghadap tuhan saya, dan juga saya tetap berdiskusi dengan keluarga saya baik istri saya maupunkedua orang tua saya, tapi pada akhirnya saya harus memutuskan dan saya harus nyelesaiin masalah saya sendiri, cumin tetep saya cerita kepada orang terdekat sekedar untuk mengurangi beban dan mengumpulkan masukan dari mereka, jadi ya seperti itu”.

Hal tersebut juga sama dilakukan oleh Bapak Arsyad, seperti yang dijelaskan dari hasil wawancara berikut ini:

“...Biasanya sih kalo lagi ada masalah biasanya saya diskusikan dengan istri, saling bertukar pikiran aja kita, karena saya kepala keluarga juga kan jadi apapun keputusan akhirnya sebisa mungkindiskusiin dulu sama orang terdekat, kadang saya bercerita juga dengansaudara-saudara terdekat saya”.

Informan berikutnya yaitu Bapak Syamsi juga memaparkan bahwa ketika menemui masalah, beliau mampu menghadapinya dan membuat keputusan apabila dia rasa perlu, seperti yang beliau katakan dalam wawancara, sebagai berikut:

“...Iya kadang kan yang namanya masalah kita ga bisa memprediksiya mas, kalo lagi down banget biasanya ya saya suka shareing shareing ke istri saya sendiri, dan juga biasanya saya shareing-shareing sama teman terdekat saya, tapi kalo untuk masalah yang saya rasa ngga perludi certain ke orang ya saya rasain, saya cari solusi terbaiknya gimana”.

Hal yang sama juga terdapat dalam diri Bapak Heru Zainudin beliau mengungkapkan bahwa ketika menghadapi masalah beliau sebisa mungkin memikirkanya dengan cara yang tenang dan tidak terbawa suasana. Jadi apapun keputusan dan solusinya nanti, itu tergantung denganapa yang beliau pikirkan dengan tenang. Lebih jelasnya beliau sampaikan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“..allhamdulillah saya masih bisa menghadap tuhan saya kalo ada masalah , walaupun sebenarnya dalam hati dan pikiran tuh sangat amatrumit, tapi se engaknya pembawan saya di luar masih bisa tenang jadigak nambah-nambahin kacau gitu”.

“Biasanya kalo ada masalah ya saya cerita ke orang tua saya kebetulan istri saya baru meninggal beberapa tahun lalu, jadi saya shareing-shareing ke teman-teman terdekat saya, dan saudara-saudaraterdekat saya, dan solusinya tetap saya sendiri yang memutuskan”.

4. Memiliki Kepercayaan Diri Serta Melaksanakan Tugas-tugasnya Secara Mandiri

Kepercayaan diri adalah suatu sikap atau perasaan yaitu terhadap kemampuan diri sendiri atas segala tindakan yang dilakukanya, serta tidak terpengaruh oleh orang lain dan bertanggung jawab atas perilakunya. Rasa percaya diri dapat dibentuk dengan cara belajar terus,tidak takut berbuat salah dan menerapkan pelajaran yang sudah di ketahui sebelumnya. Dengan memiliki kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan

segala potensi yang ada dalam dirinya. Biasanya, seseorang yang telah memiliki kepercayaan diri yang baik, mereka cenderung mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas ataupun kegiatannya dengan daya dan upayanya sendiri. Seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Hendra:

“Hmm...Kalo saya sendiri semenjak saya berada di Yayasan WismaCheshire saya semakin percaya diri dengan keadaan saya saat ini,, saya sangat menerima keadaan yang saya rasakan sekarang, dan saya lebihbertanggung jawab dengan apa yang saya lakukan sekarang, setelah keluar dari Yayasan saya bisa lebih bisa mengoptimalkan potensi yang ada didalam diri saya ini”.

“Dan saya juga berani berbicara didepan orang banyak, karena waktu awal-awal saya menjadi penyandang tuna daksa saya sangat amat tidak percaya diri karena saya sendiri belum bisa menerima keadaan yang saya alam, jadi ya saya percaya diri karena saya yakin atas usaha saya untuk melanjutkan keberlangsungan hidup saya”.

Kemudian, kepercayaan diri juga tumbuh didalam diri Bapak Arsyad, beliau mengungkapkan bahwa dirinya memiliki sifat yang cukup percaya diri setelah keluar dari Yayasan Wisma Cheshire, seperti hasil wawancara sebagai berikut:

“..Jadi setelah saya ikut gabung di Yayasan Wisma Cheshire ini, saya jadi makin percaya diri terhadap diri saya, dan juga mengembalikan mental saya yang dulu awal-awal menjadi penyandang tuna daksa sangat amat down, allhamdulillah dengan dukungan pihak Yayasan dan temen-temen resident lain, jadi saya bisa meyakinkan diri saya bahwasanya saya bisa melanjutkan kehidupan normal dan saya bisa melakukan kegiatan-kegiatan yang saya anggap dulu tidak bisa, dan yang dulu awal-awal saya menjadi penyandang daksa ini sulit untuk berbaur dengan orang”.

“Saya lebih percaya diri untuk berinteraksi dengan orang banyak, dan saya lebih percaya diri juga bicara didepan orang banyak”.

Pada informan berikutnya, yaitu Bapak Syamsi, beliau mengungkapkan hal sebagai berikut:

“..Sebenarnya dalam hati saya pas awal-awal menjadi penyandang daksa saya ngerasa kurang percaya dengan diri saya ini, karena kaget dengan kondisi saya yang tiba-tiba tidak bisa beraktifitas seperti sebelum saya mengalami kecelakaan, terus ketika saya ikut join di Yayasan Wisma Cheshire ini allhamdulillah saya, bisa mengembalikan kepercayaan diri saya dan juga mental

saya, ya balik lagi itu semua berkat pihak Yayasan dan teman-teman resident lain yang selalu mensupport saya dalam berkegiatan dan belajar mengikuti program- program yang ada di Yayasan Wisma Cheshire, saya jadi bisa percaya diri berbicara dan ber interaksi dengan orang banyak, dan saya bisa percaya diri untuk membuka usaha saya dan menjual produk-produk yang saya buat”.

Kemudian untuk informan yang terakhir yaitu Bapak Heru Zainudin mengungkapkan bahwa dirinya juga termasuk pribadi yang percaya diri dan merasa yakin dengan pekerjaan yang ia jalankan saat ini, walaupun kadang merasa minder seperti yang beliau ungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“..Saya sendiri sebelum ikut join di Yayasan Wisma Cheshire pada waktu itu saya sangat amat tidak percaya diri, dengan apa yang saya alami, karena sangat kaget dengan kondisi kaki saya yang tidak bisa berfungsi seperti sedia kala, jadi saya sangat minder juga bertemu orang lain hingga bertemu teman-teman dekat”.

“allhamdulillah setelah saya ikut join di Yayasan Wisma Cheshire ini saya bisa mengembalikan kepercayaan diri dan mental saya, sampai saat ini dan saya bekerja diperusahaan yang menerima saya sebagai penyandang daksa ini, saya jadi bisa berbicara didepan orang banyak dan berinteraksi dengan orang baru, semua ini berkat pihak Yayasan Wisma Cheshire yang selalu mensupport diri saya agar bisa menggali dan mengoptimalkan potensi yang ada pada dalam diri saya, dan jugateman resident lain yang selalu mensupport saya, dan pada akhirnya saya bisa menjadi pribadi yang lebih percaya diri sampai saat ini”.

4.2.3 Pemberdayaan Keterampilan Disabilitas Daksa di Yayasan Wisma Cheshire

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, Yayasan Wisma Cheshire melakukan proses pemberdayaan kurang lebih melalui 7 tujuh tahapan, diantaranya yaitu tahap persiapan (*engagement*), tahap pengkajian (*assessment*), tahap perencanaan (*Designing*), tahap pemformalisasian rencana aksi, tahap pelaksanaan program (*implementasi*), tahap evaluasi, dan tahap terminasi. Lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

1) Tahap Persiapan (*Engagement*)

Proses persiapan yang dilakukan oleh Yayasan Wisma Cheshire sendiri pada saat ingin membentuk dan menjalankan program-programnya ialah menjalin relasi dengan mitra kerja yang bergerak dibidang yang sesuai dengan program pelatihan yang akan dilaksanakan. Kegiatan persiapan ini biasanya dilakukan dengan metode diskusi antar pengurus dan staff Yayasan.

Hal tersebut dimaksudkan agar program kegiatan yang berlangsung nantinya akan berjalan dan membuahkan hasil yang maksimal karena telah didukung oleh mitra ahli yang bergerak dibidangnya. Seperti misalnya, saat ingin melakukan program pelatihan menjahit dan pahat kayu. Sebagaimana penuturan Manager Yayasan Wisma Cheshire yaitu Pak Fendo Parama Sardi sebagai berikut:

“kalo dari Yayasan ini mempunyai program, jadi ketika penyandangdisabilitas masuk sini kita membuat kontrak antara pihak disabilitasdengan Yayasan ini, nanti diwaktu tiga bulan kita melakukan evaluasi apakah sudah bisa berkembang atau belum...dan enam bulan kita lihat lagi apakah sudah bisa mandiri atau belum...dengan system kontrak ini dapat memotivasi perkembangan penyandang disabilitas untuk bisa mandiri” (Informan Pak Fendo).

Dari hasil wawancara di atas, diketahui bahwa pada tahap pertama ini Yayasan wisma Cheshire berusaha membangun relasi dengan beberapamitra yang sejalan dengan kebutuhan Yayasan Wisma Cheshire. Dengan langkah tersebut, maka nantinya Yayasan Wisma Cheshire juga akan mendapatkan kelompok sasaran yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan melakukan *engagement* dengan kelompok sasaran (Masyarakat) secara langsung pada saat diadakannya program kegiatan.

Proses penjalinan relasi dengan mitra kerja biasanya dilakukan Yayasan Wisma Cheshire melalui tahap penyerahan MOU kepada mitra kerja yang bersangkutan. Disamping itu, Yayasan Wisma Cheshire melakukan persiapan petugas serta persiapan lapangan agar nantinya pelaksanaan program dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Dalam tahapan ini terdapat beberapa elemen yang terlibat yaitu pihak Yayasan Wisman Cheshire sendiri yang meliputi pengurus, staff program hingga relawan, pihak mitra kerja dan juga elemen masyarakat penerima manfaat. Hasil dari tahap persiapan ini yaitu, Yayasan Wisma Cheshire memiliki relasi luas dengan para mitra yang sejalan dalam bidang yang sama dengan program yang dilaksanakan oleh Yayasan Wisma Cheshire.

Disamping itu, Yayasan juga melakukan persiapan perihal kebutuhan yang akan digunakan saat kegiatan pelatihan berlangsung. Seperti misalnya persiapan untuk mencari target sasaran, persiapan alat pendukung acara dan lain sebagainya. Seperti yang dijelaskan oleh Manager Yayasan Wisma Cheshire yaitu Pak Fendo Parama Sardi.

“Kalo untuk tahapan persiapan awalnya pasti kita mengadakan meeting tim, terus kita bahas semacam tentang rekrutmen resident, kemudian juga membahas tentang pembuatan kerajinan tangan dan keterampilan seperti wordwork dan handicraft”.

“Ada beberapa resident yang bekerjasama dengan mitra untuk menjadi volunteer, terus ada juga dari alumni ex resident yang ikut serta turut membantu pihak Yayasan Wisma Cheshire dalam memberikan pemahaman mengenai program-program yang ada di Yayasan Wisma Cheshire”.

2) Tahap Pengkajian (Assesment)

Tahapan kedua ini diartikan sebagai pengumpulan sekaligus penggalian informasi lebih lanjut mengenai permasalahan yang di rasakan oleh para penyandang daksa. Pada tahapan *assesment* ini, pihak Yayasan Wisma Cheshire Bersama

dengan pihak tenaga pengajar yang berasal dari mitra kerja yang telah di sepakati di tahap *engagement* sebelumnya, bekerjasama untuk dapat mengidentifikasi serta mengkaji masalah-masalah serta potensi-potensi yang dimiliki oleh para penyandang disabilitas daksa.

Dimana dalam hal itu, para penyandang disabilitas menyadari bahwa mereka harus melanjutkan kehidupannya dengan cara mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencari permasalahan yang mereka miliki. Sama halnya dengan tahap persiapan, tahap pengkajian ini juga dilakukan dengan metode diskusi internal antar pengurus dan staff di Yayasan Wisma Cheshire. Dalam hal ini, peran Yayasan Wisma Cheshire dituntut aktif untuk dapat melakukan *assessment* dengan baik dan menyeluruh sebagaimana yang telah dilakukan Yayasan Wisma Cheshire agar dapat mengenali masalah apa yang sedang dialami oleh resident dan bagaimana cara atau solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Seperti hasil wawancara peneliti dengan pak Fendo, selaku manager dan staff program, sebagai berikut:

“Kalo untuk menggali masalah dan potensi si calon resident si kitalihat dari form yang diisi oleh si calon resident waktu kita mencari sasaran penyandang disabilitas daksa tersebut, dan biasanya kita jug ada diskusi dengan tenaga pengajar yang diinginkan oleh para calon resident, dikarenakan tenaga pengajar yang mengetahui waktu di lapangan, bahwa si peserta ini mampu atau tidak untuk diberikan proses pemberdayaan program-program selanjutnya, atau biasanya kita juga diskusi dengan pihak pengurus Yayasan Wisma Cheshire.”

3) Tahap Perencanaan (*designing*)

Pada tahap perencanaan ini, pihak Yayasan Wisma Cheshire biasanya telah menetapkan rencan program berdasarkan kesepakatan pendirinya sejak tahun 1974. Namun, terkait pemberdayaan jenis pelatihan pemberdayaan yang diberikan,

Yayasan Wisma Cheshire melakukan dengan cara diskusi dan riset di lapangan untuk dapat mengetahui jenis pelatihan apa yang akan diberikan. Riset yang dilakukan biasanya dilihat dari apa saja jenis profesi ataupun pekerjaan yang memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan penghasilan dari berwirausaha tersebut, terlebih lagi pada era new normal ini. Seperti yang dijelaskan oleh manager program di Yayasan Wisma Cheshire, sebagai berikut:

“Kalau untuk perencanaan program itu ada di pengurus, tapi juga berdasarkan saran dan masukan dari para mitra yang terlibat, dan para resident penyandang daksa yang ada di Yayasan Wisma Cheshire. Jadi kan kadang ada resident yang ngasih masukan, meminta untuk di adakan pelatihan skill handicraft ini, nah pelatihan ini berangkat dari para resident yang sudah lama berada disini juga”.

“karena ini semua bisa membuka peluang usaha dan menjadikan para resident menjadi mandiri untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka, dan kami juga sudah melakukan riset, untuk profesi- profesi yang kami latih itu dapat mengembangkan peluang usaha dan kesempatannya sangat besar untuk di pekerjakan di perusahaan- perusahaan diluar sana nantinya.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fendo diketahui bahwapada tahap perencanaan ini yang paling banyak terlibat adalah pengurus Yayasan Wisma Cheshire sendiri. Namun disamping itu, Yayasan Wisma Cheshire biasanya menerima aspirasi atau masukan dari para penyandang disabilitas daksa dan para mitra. Saran atau masukan tersebut biasanya diungkapkan melalui beberapa komentar di media sosial Yayasan Wisma Cheshire sendiri. Berangkat dari hal tersebut, Yayasan Wisma Cheshire juga tetap menyaring masukan yang diterima dari media sosialnya, dan tak jarang pula Yayasan Wisma Cheshire menjadikan masukan tersebut sebagai jenis pelatihan keterampilan untuk kegiatan-kegiatan berikutnya.

4) Tahap Pemformalisasi Rencana Aksi

Pada tahapan pemformalisasi rencana aksi ini biasanya biasanya tenaga pengajar tambahan membantu para resident untuk merumuskan dan menentukan program dan kegiatan apa yang mereka akan lakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Namun dalam hal ini, pihak Yayasan Wisma Cheshire belum memiliki tenaga pekerja sosial profesional, sehingga peran pengurus Yayasan Wisma Cheshire sendiri lah yang menjadi agen perubahan untuk merangkul dan membantu para resident dalam mengakses program-program yang dapat memperbaiki kehidupannya.

Yayasan Wisma Cheshire sendiri pada dasarnya tidak melewati tahap pemformalisasi rencana aksi dengan melibatkan para resident, melainkan hanya melibatkan pengurus internal yang ada di Yayasan Wisma Cheshire saja, seperti yang dipaparkan oleh Bapak Fendo selaku manager program, sebagai berikut:

“Iya jadi karena program kerja kita kan sudah sesuai dengan program kerja saat awal Yayasan Wisma Cheshire berdiri, jadi yang membedakan hanya jenis kegiatannya saja. Maka dari itu disini para pengurus yang biasanya melakukan perumusan dan perencanaan program, dan kadang juga atas dasar masukan para resident juga untuk jenis kegiatannya.

“Jadi tahap formalisasi rencana program biasanya kami lakukan secara individu dan tim pengurus saja, tidak melibatkan para resident kedalam diskusi program kami, melainkan hanya kami ambil aspirasi mereka yang menulis komentar di sosial media kami.”

Dari penjelasan di atas, Bapak Fendo menuturkan bahwa untuk tahapan pemformalisasi rencana aksi yang dilakukan bersama para resident biasanya tidak dilakukan oleh pihak Yayasan Wisma Cheshire, karena untuk perumusan dan penentuan program kerja hanya melibatkan tim yang ada di Yayasan Wisma Cheshire saja. Untuk aspirasi para resident biasanya dijadikan masukan untuk tim pengurus dalam melaksanakan program untuk kegiatan-kegiatan berikutnya.

5) Tahap Pelaksanaan Program Kegiatan (Implementasi)

Tahap pelaksanaan program merupakan salah satu tahapan terpenting dalam melakukan sebuah proses pemberdayaan, karena melalui tahap inilah dapat menentukan apakah program yang dijalankan dapat memberikan perubahan yang positif terhadap kehidupan penerimamanfaatnya nanti. Dalam upaya pelaksanaan program pemberdayaan, peran resident sebagai anggota di Yayasan Wisma Cheshire diharapkan dapat menjaga keberlangsungan program yang telah dikembangkan. Dalam hal melaksanakan program pelatihan, Yayasan Wisma Cheshire memberikan ilmu yang lengkap, dari mulai teori sampai dengan hard skillnya, seperti yang dipaparkan oleh Bapak Fendo, manager program pemberdayaan sebagai berikut:

“Setiap pelatihan baik itu pelatihan keterampilan handicraft dan woodwork ataupun pelatihan-pelatihan lainnya, biasanya kita ada teori dulu sesuai dengan pelatihan keterampilan yang berlangsung, jadi kita ada pemberian materi melalui ppt, dan disitu kita menjelaskan maungapain, buat apa, nah kalo untuk pelatihan keterampilan sendiri kita menampilkan estimasi gaya produksi, agar para resident tau nih kalau program ini bisa dijadikan produksi pada saat dirumahnya atau pada saat sudah keluar dari Yayasan Wisma Cheshire. Jadi bisa menyemangati para resident untuk membuka peluang usaha sendiri.”

Kerjasama antar tenaga pengajar yang (pihak Yayasan Wisma dan Mitra) dan para resident merupakan hal penting dalam tahapan ini karena terkadang sesuatu yang sudah direncanakan dengan baik dapat berubah atau melenceng saat berada di lapangan. Dalam proses pelaksanaannya, dalam kegiatan pelatihan ini tidak ditemukan kendala yang berarti, dalam artian kendala atau hambatan yang ada masih dapat diatasi oleh pihak-pihak yang terkait, sehingga pelatihan tetap dapat berlangsung dengan semestinya.

6) Tahap Evaluasi

Dalam sebuah proses pemberdayaan, evaluasi menjadi hal yang sangat penting bagi suatu lembaga untuk mengetahui batasan-batasan mana yang sudah tercapai maupun yang belum terlampaui. Melalui proses evaluasi ini juga dapat diketahui apakah program yang dijalankan sudah berjalan dengan baik atau masih memiliki kekurangan yang harus diperbaiki lagi untuk kegiatan berikutnya. Dalam hal ini, Yayasan Wisma Cheshire melakukan evaluasi setiap kali selesai melaksanakan program. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Fendo manager program, dalam wawancara berikut:

“Setiap selesai melakukan pelatihan pasti kita selalu adakan evaluasi, khususnya dengan tim pelaksananya. Jadi biasanya setelah kegiatan pelatihan selesai, setiap peserta tuh nanti kita berikan semacam kuisisioner gitu, isinya kurang lebih pertanyaan-pertanyaan terkait apa yang harus kita perbaiki atau evaluasi lah bagi pihak Yayasan Wisma Cheshire ataupun bagi tenaga pengajar, nanti dari hasil kuisisioner itu akan kami rapatkan secara internal dengan pengurus dan tim program untuk evaluasi tersebut”.

Evaluasi dari tahap pemberdayaan yang dilakukan Yayasan Wisma Cheshire sebaiknya dilakukan dengan melibatkan para resident penyandang disabilitas, dengan keterlibatan para resident tersebut, diharapkan dapat membangun kemandirian para resident dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Meskipun Yayasan Wisma Cheshire tidak secara langsung melibatkan para resident dalam kegiatan rapat evaluasi bersama pihak pengurus, tetapi pihak lembaga tetap menampung pendapat para resident melalui kuisisioner yang diberikan setelah kegiatan pelatihan selesai.

Dimana nantinya hasil kuisisioner tersebut menjadi salah satu topik bahasan saat evaluasi berlangsung. Biasanya evaluasi diadakan dengan cara diskusi internal antara pihak Yayasan dan beberapa mitra kerja. Dalam kegiatan evaluasi ini, setiap pihak yang hadir dalam rapat diskusi, mengemukakan pendapatnya

masing-masing agar hal yang akan dievaluasi dapat ditinjau dari sudut pandang yang berbeda dalam mencari pemecahan masalah.

Ibu Poniati selaku ibu asrama yang memonitoring para resident mengungkapkan bahwa hasil evaluasi yang biasanya terkait permasalahan tempat ataupun program yang dijalankan. Lebih jelasnya diungkapkan oleh Ibu Poniati dalam wawancara berikut:

“Kalo untuk evaluasi sih biasanya lebih dominan ke prihal tempat ya, sama prihal program juga kadang. Jadi kan waktu pelaksanaankegiatan kita ngobrol-ngobrol kan sama residentnya langsung, nanyain juga ada kendala tidak untuk para resident terkait fasilitas dan program-program yang ada seperti itu. Terus kadang dari kedisiplinan dari para residentnya, jadi semuanya akan kita tamping untuk kami perbaiki lagi dikegiatan pelatihan berikutnya.”

7) Tahap Terminasi (*Disengagement*)

Tahap terakhir dari proses pemberdayaan yang dilakukan adalah tahap terminasi. Dimana terminasi ini merupakan tahapan pemutusan hubungan secara formal dengan komunitas sasaran (para resident). Dalam tahap ini diharapkan program yang ada harus segera berhenti. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan manager program Yayasan Wisma Cheshire, yaitu Bapak Fendo, beliau mengatakan bahwa pihak lembaga tidak melakukan tahap terminasi setelah pelatihan diberikan, melainkan pihak Yayasan Wisma Cheshire mengubahnya menjadi tahap intervensi. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“Kita sampai pada tahap ini, kita sebutnya monitoring dan evaluasi dari progress si para resident yang kita bimbing selama mengikuti program-program yang ada di Yayasan Wisma Cheshire, selama mereka sudah keluar dari Yayasan Wisma Cheshire kita tetap melihat dan memantau para resident ini, ada beberapa resident yang kita bilang tidak produktif, tidak sesuai dengan harapan kita, standard efektifnya itu tidak tercapai, apabila sudah dinyatakan seperti itu, biasanya kami melakukan intervensi, jadi kita telaah lagi, kita interview lagi, kita tanya ke para resident.”

“ Terus akhirnya kita coba kasih dia beberapa alternatif, jadi tetep kita bina, kita bantu kesulitan-kesulitan yang dialami resident tersebut, kalo sampai 3 kali itu tetap tidak efektif, nanti akan kami terminasi, nah terminasi disini bukan berarti bahwa mereka udah bukan jadi binaan kami, tapi mungkin akan kami cari cara lain lagi atau mungkin kami cari bidang lain atau perusahaan-perusahaan yang memungkinkan untuk dia tuju, lebih bukan kearah terminasi sih tapi lebih ke arah memberikan alternatif-alternatif lain sih”.

Berdasarkan pemaparan dari Bapak Fendo, Yayasan Wisma Cheshire sendiri dikatakan lebih tepatnya melakukan tahap intervensi dibandingkan dengan tahap terminasi. Bagi para resident yang pada saat dimonitoring sekiranya tidak mencapai standar keberhasilan yang ditentukan maka pihak lembaga tidak serta merta melakukan tahap terminasi atau pemutusan begitu saja, melainkan mereka melakukan intervensi kepada alumni resident yang usahanya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan diperusahaan mereka mengalami kendala.

Justru pihak lembaga akan tetap membantu untuk mencari alternatif bidang lainnya atau perusahaan-perusahaan lainnya yang lebih memungkinkan untuk dilakukan oleh para alumni tersebut. Dan bagi para resident yang belum menerima bantuan modal pun, pihak pengurus tetap memantau perkembangan mereka dan memberikan bantuan apabila mereka membutuhkan. Sampai saat ini sudah banyak para alumni-alumni Yayasan Wisma Cheshire yang membuka usaha sendiri dan bekerja di perusahaan-perusahaan milik negara maupun milik swasta.

***Tabel 4.2** Proposal Kegiatan Keterampilan Yayasan Wisma Cheshire*

Output	Indikator Keberhasilan
---------------	-------------------------------

Adanya para resident penyandang daksa yang terampil dalam bidang keterampilan handicraft dan juga woodwork.	Adanya penghasilan tambahan bagi para resident penyandang disabilitas daksa dari program pemberdayaan keterampilan yang dilakukan.
---	--

Sumber: Yayasan Wisma Cheshire

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa melalui kegiatan pemberdayaan yang ada di Yayasan Wisma Cheshire, khususnya melalui bidang pelatihan keterampilan ini, dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan para alumni resident. Kegiatan pemberdayaan ini mampu menghasilkan masyarakat yang terampil dalam bidang kewirausahaan. Dengan begitu, bagi mereka yang telah memiliki usaha mandiri, otomatis dapat memiliki penghasilan dan pemasukan tambahan dari program pemberdayaan keterampilan tersebut.

Meskipun sudah melakukan terminasi dengan para alumni resident, Yayasan Wisma Cheshire tidak sepenuhnya langsung lepas tangan begitu saja, melainkan Yayasan Wisma Cheshire tetap memantau para alumni resident tersebut, serta turut membantu apabila para alumni pelatihannya mengalami kendala ketika menjalankan usaha mandiri dan kendala di perusahaan-perusahaan yang alumni resident jalankan.

4.2.4 Faktor Pendukung dan penghambat Proses Pemberdayaan Keterampilan Penyandang Daksa

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus Yayasan Wisma Cheshire, dapat ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi proses kegiatan pelatihan keterampilan berlangsung, berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan, terdapat

beberapa faktor pendukung dan penghambat dari jalanya proses pemberdayaan, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Faktor pendukung (Modal sosial)

a. Motivasi peserta pelatihan

Dalam mengikuti kegiatan pelatihan, seseorang individu pasti telah memiliki motivasi yang kuat untuk dapat membawa dirinya kearah yang lebih baik. Dalam hal ini, mereka tidak menutup diri untuk menambah serta mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Dengan semangat dalam diri mereka, serta kemauan dan motivasi pribadi, mereka mengikuti kegiatan pelatihan dengan sukarela dan tanpa paksaan dari pihak lain.

b. Fasilitas sarana dan prasarana

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan keterampilan, sudah pasti diperlukannya sarana serta prasarana yang mendukung jalanya program agar berlangsung dengan baik dan maksimal. Seperti halnya saat Yayasan Wisma Cheshire melaksanakan kegiatan pelatihan ataupun program-program lainnya, terdapat beberapa fasilitas pendukung, seperti misalnya kantor Yayasan Wisma Cheshire yang biasanya digunakan sebagai sekretariat sekaligus tempat berlangsungnya kegiatan pelatihan, alat-alat pendukung pelatihan seperti misalnya alat untuk menjahit, alat untuk mengukir ukiran kayu, dan lain lain.

Yayasan Wisma Cheshire juga bekerjasama dengan mitra yang sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Seperti bermitra dengan volunteer, komunitas Non Government, Organization dan Government Organization. Selain dari segi sarana yang mendukung, Yayasan Wisma Cheshire juga dilengkapi dengan perasarana pendukung seperti mobil dari Lembaga untuk memudahkan

penjangkauan lokasi dari setiap program yang dijalankan oleh pihak lembaga.

- c. Rasa kemanusiaan yang tinggi yang dimiliki oleh pengurus Yayasan Wisma Cheshire

Awal mula Yayasan Wisma Cheshire terbentuk berangkat dari perkumpulan orang-orang yang memiliki jiwa yang sama di bidang sosial kemanusiaan. Oleh sebab itu, pengurus Yayasan Wisma Cheshire saat ini bisa dikatakan memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan isu-isu sosial kemanusiaan yang terjadi di masyarakat.

Para pengurus Yayasan Wisma Cheshire perlu diapresiasi atas semangat, loyalitas, dan kegigihan selama ini untuk tidak hentinya mencari serta merangkul masyarakat yang membutuhkan rangkulan. Pengurus Yayasan Wisma Cheshire senantiasa membantu mempersiapkan, merencanakan, dan menjalankan setiap program-program yang ada sesuai dengan fokus program kerja yang telah ditetapkan Yayasan.

2) Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah budaya yang tergolong menjadi bagian kegiatan pemberdayaan disini berkaitan dengan budaya keterlambatan waktu yang dimiliki para resident dan juga tingkat kemalasan yang ada dari individu resident. Hal ini bisa terlihat dari beberapa peserta pelatihan yang datang terlambat dari jadwal pelatihan yang ditetapkan, sehingga menyebabkan kegiatan pelatihan terundur dari jadwal yang semestinya. Meskipun demikian, kendala-kendala yang ada terkait permasalahan waktu ini tidak sampai menimbulkan kegagalan dalam proses pemberdayaan.