

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai upaya pemenuhan hak atas Penyandang Disabilitas, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 11 tentang Hak Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi.

Pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya pada Pasal 45 yang mengatur bahwa; "Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas."

Kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga diakui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yaitu dalam Pasal 28 mengatur bahwa; "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya."

Selain Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, Pemerintah telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di perusahaan yang mengamanatkan kepada setiap kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mensosialisasikan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Perundang-Undangan lain terkait hak penyandang disabilitas dalam bekerja sebagai upaya penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan, dan mengamanatkan untuk melakukan pendataan terhadap perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas setiap 3 (tiga) bulan

sekali dan melaporkan hasil pendataan tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Direktorat Jenderal Binalatpedagri.

Menurut *International Labour Organization* yang dilansir dalam situs resminya (Agustus, 2015), menyingkirkan penyandang disabilitas dari dunia kerja akan mengakibatkan kerugian bagi masyarakat, diantaranya, potensi penyandang disabilitas yang mungkin sangat melebihi keterbatasan mereka menjadi terabaikan. Berdasarkan artikel yang di tulis *Better Work Indonesia* dalam situsnya (Desember, 2012), menurut ILO hal tersebut akan berimbas dan merugikan negara 1 hingga 7 persen dari domestik bruto.

Lebih lanjut lagi, *Better Work Indonesia* dalam situsnya (Desember, 2012) menyebutkan bahwa hanya satu hal kecil namun sangat berarti, yang perlu diberikan oleh perusahaan/penyedia kerja kepada penyandang disabilitas yaitu "kesempatan". Berdasarkan study kasus yang dilakukan oleh *Better Work Indonesia* suatu projek hasil kerjasama *International Labour Organization dan Internasional Finance Cooperation* (2016), di tiga perusahaan yaitu Hotel Dharmawangsa Jakarta, Perusahaan Hoa Lan Joint Stock (Vietnam), dan PT. Dewhirst (Pabrik Garment, Jawa Barat), diperoleh suatu analisa yang mengindikasikan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas memberikan manfaat tersendiri bagi penyedia kerja, yaitu:

- a. Penyandang disabilitas merupakan pekerja yang baik dan dapat diandalkan. Banyak dokumen kasus yang menunjukkan perbandingan bahwa pekerja disabilitas lebih baik dalam hal produktivitas, tingkat kecelakaan lebih rendah, dan kemauan yang lebih kuat untuk mempertahankan pekerjaan, dibandingkan dengan tenaga kerja perusahaan pada umumnya.
- b. Penyandang disabilitas menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber keahlian dan bakat yang belum dimanfaatkan, termasuk keahlian teknis jika mereka memiliki akses ke pelatihan, dan keahlian pemecahan masalah yang dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Merekrut penyandang disabilitas dapat berkontribusi pada keberagaman, kreativitas, dan semangat kerja secara menyeluruh, serta meningkatkan reputasi perusahaan dikalangan pekerjanya, di masyarakat, dan di kalangan konsumen.

Better Work Indonesia dalam *Guideline* yang dibuat untuk perusahaan (2012, hlm. 13) menyebutkan bahwa sudah ada beberapa perusahaan-perusahaan

yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas dalam bekerja, misalnya:

- a. Astrawold, yang memberikan kesempatan kepada empat orang tuna netra.
- b. Kedaung group, yang merupakan produsen perlengkapan rumah tangga terbesar di Indonesia, mempekerjakan sekitar 18 orang penyandang disabilitas.
- c. Hotel Crown Plaza, yang mempekerjakan tuna netra sebagai telephone operator and order taking service.
- d. Permata Bank yang mempekerjakan tuna netra sebagai telesales.
- e. Hotel Pita Maha Resort, yang mempekerjakan 10 orang penyandang disabilitas.
- f. PT. RJH Company yang mempekerjakan 4 orang disabilitas
- g. Karsa SPA yang mempekerjakan 2 orang tunarungu
- h. Dan Hotel Harris Kuta yang mempekerjakan 2 orang penyandang disabilitas fisik.

Data diatas merupakan beberapa perusahaan yang telah mengupayakan memberikan kesempatan pada penyandang disabilitas untuk bekerja. Kota Bandung pun memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas. Menurut data dari Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kota Bandung pada tahun 2016, terdapat 1977 perusahaan. Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2016) bahwa dari 1977 perusahaan yang terdapat di Kota Bandung, hanya 5 perusahaan yang mendapatkan penghargaan dari Wali Kota Bandung karena telah mempekerjakan disabilitas di perusahaan tersebut. Kelima perusahaan tersebut yaitu PT Trans Retail Indonesia-Bandung (12 orang penyandang disabilitas), Yayasan Daarut Tauhid (4 orang penyandang disabilitas), Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung/ *National Hotel Institute* (NHI) (2 orang penyandang disabilitas), PT Fast Food Indonesia / KFC (1 orang penyandang disabilitas) serta Hotel Human Resources Management Association sebagai pengguna.

Langkah Wali Kota Bandung tersebut merupakan gambaran nyata dari Pemerintah dalam pemenuhan Undang-undang pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. Akan tetapi, perbandingan antara perusahaan yang mempekerjakan disabilitas dengan yang tidak adalah 5 : 1977 atau apabila dipresentasikan hanya sekitar 0,25% perusahaan di Kota Bandung yang mempekerjakan disabilitas. Hal ini sejalan dengan hasil survey dari Persatuan

Penyandang Cacat Indonesia (PPCI) yang dilansir oleh situs Tribunnews, bahwa rasio penyandang disabilitas yang dipekerjakan di Indonesia baru di bawah 0,5 persen, dari 463 daerah tingkat dua baru lima daerah saja yang sudah membuat peraturan daerah tentang kewajiban mempekerjakan satu penyandang disabilitas setiap 100 karyawan perusahaan.

Di Romania, Angela (2014) mengemukakan bahwa presentase disabilitas yang bekerja masih minim yakni 12,7%. Selain itu, terkait dengan persaingan antara penyandang disabilitas dan non disabilitas dalam hal pekerjaan, jumlah pengangguran penyandang disabilitas dua kali lipat lebih banyak dibanding yang non disabilitas. Hasil studi yang dilakukan oleh Maite Blazquez & Miguel A. Malo (2005) di Malaysia pun ditemukan bahwa penyandang disabilitas bersaing dengan yang non disabilitas dalam bekerja yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada kualitas pekerjaan sesuai kompetensi penyandang disabilitas tersebut. Adapun mengenai produktifitas kerja, di Romania, Angela (2014) mengemukakan bahwa perusahaan menganggap produktifitas kerja dari penyandang disabilitas sangat rendah dibanding dengan yang non disabilitas. Selain itu, karyawan disabilitas lebih sering absen dalam bekerja dengan beralasan sakit karena kecacatan yang dimilikinya.

Terkait dengan kemampuan kerja siswa penyandang disabilitas, di Malaysia ditemukan bahwa mereka masih kurang dalam dunia kerja dibandingkan dengan siswa biasa (Guenther, Falk, & Arnott, 2008). Meskipun undang-undang di Malaysia memiliki sejumlah keuntungan dan kesempatan bagi orang-orang penyandang disabilitas untuk mendapatkan akses ke pasar tenaga kerja, namun masih terdapat diskriminasi dan perusahaan kekurangan informasi tentang kecacatan mereka sehingga berdampak pada rekrutmen mereka sebagai karyawan. Akibatnya, pekerja penyandang disabilitas ini, walaupun menyelesaikan pendidikan mereka di tingkat menengah dan atas masih belum dapat memperoleh pekerjaan (Guenther et al., 2008; Komisi Hak Asasi Manusia SUHAKAM, 2006).

Selanjutnya, peneliti (2017) melakukan observasi dan wawancara kepada 3 dari 5 perusahaan (PT Trans Retail Indonesia-Bandung, PT Fast Food Indonesia

/ KFC dan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung/ *National Hotel Institute* (NHI)) yang telah mendapatkan penghargaan dari Wali Kota Bandung tersebut.

Peraturan tentang kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang terdapat dalam pasal 28 yang berbunyi: “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya”.

Hal ini seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang cacat. Namun kenyataan masih banyak penyandang cacat yang belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut meskipun undang-undang telah mengatur secara jelas sanksi bagi perusahaan yang melanggar, yang terdapat dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, yang diancam dengan sanksi pidana berupa kurungan maksimal 6 (enam) bulan dan atau denda paling besar Rp 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah) bagi pelanggar pasal 14.

Kuota satu persen bagi penyandang cacat seakan masih jauh dari kenyataan. Masih banyak perusahaan yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang cacat atau pun haknya satu orang saja, padahal perusahaan tersebut memiliki lebih dari 200 orang pekerja. Seperti halnya di Perusahaan X, saat mendapat penghargaan Wali Kota, Perusahaan X tersebut hanya memiliki 1 karyawan penyandang disabilitas. Pemerintah kota Bandung tidak melihat kuota 1%nya, namun lebih kepada apresiasi atas kemauan Perusahaan dalam penerimaan karyawan penyandang disabilitas. Tentu saja hal ini belum sejalan dengan Undang-undang yang berlaku. Sebagai upaya perlindungan hak-hak warga negara penyandang cacat maka diperlukan sebuah penataan regulasi yang mampu melindungi warga penyandang cacat.

Dari hasil observasi dan wawancara sebagai studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat kita ketahui bahwa perusahaan mengalami

dilematisasi dalam mencari pekerja atau karyawan disabilitas yang sesuai kualifikasi untuk bekerja di perusahaannya. Setelah adanya karyawan, perusahaan yang menaruh harapan pada karyawan disabilitas nyatanya tidak sesuai, karena pengunduran diri yang dilakukan karyawan disabilitas akibat kurangnya kompetensi, persiapan dari karyawan disabilitasnya sendiri, dan kurangnya kompensasi dari perusahaan akan pemakluman terhadap keterbatasan karyawan disabilitas, hal ini diduga akibat perusahaan yang masih menyamakan kemampuan antara karyawan disabilitas dengan nondisabilitas.

Terkait dengan upaya sekolah dalam mempersiapkan penyandang disabilitas bekerja, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Kepala Sekolah SLB di Bandung, yakni di SLB X. Kepala Sekolah (2017) mengemukakan bahwa “sekolah belum mengadakan kerjasama dengan perusahaan dalam penyaluran kerja, namun dalam pemagangan sudah pernah dilaksanakan”. Lebih lanjut lagi Kepala Sekolah SLB X, menambahkan “dalam pelaksanaan magang, siswa banyak yang tidak tahan dengan situasi dan tuntutan dari perusahaan, sehingga sekolah tidak lagi memfokuskan siswa pada persiapan bekerja, namun berwirausaha.”

Dari kasus SLB X tersebut, peneliti mengetahui bahwa kerjasama pemagangan yang terjadi masih satu pihak, artinya hanya sebatas pihak sekolah, peran perusahaan hanya sebatas penerima siswa yang akan magang. Selain itu, tidak adanya kerjasama lebih lanjut dalam penyaluran kerja antara perusahaan dengan sekolah, sehingga membuat sekolah mengorientasikan siswa berwirausaha. Keputusan untuk orientasi tersebut pun bukan berdasarkan peminatan siswa, melainkan keputusan pihak sekolah.

Berbicara mengenai kerjasama antara sekolah dengan perusahaan, berdasarkan hasil penelitian Guimaraes, Martins dan Junior (2015) di Kota Pernambuco, Negara Brazil, terdapat program kerjasama antara perusahaan dan sekolah dalam mempersiapkan disabilitas, yang dinamakan “*Workplace Adaptation*”, program tersebut seperti halnya program magang yang ada di Indonesia, salah satunya adalah program magang yang dimiliki SLB Negeri Subang dalam *Cleaning Service* (Hasil Penelitian Sofyandireja, 2012). Di Pernambuco, Brazil, dalam program *Workplace Adaptation*, terdapat asesmen

terlebih dahulu mengenai pekerjaan-pekerjaan di perusahaan dengan kemampuan disabilitas, sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan oleh disabilitas disesuaikan dengan kemampuannya. Dengan demikian, disabilitas tidak terbebani oleh tuntutan perusahaan.

Selain Brazil, di Malaysia, berdasarkan hasil penelitian Yusof, Ali dan Salleh (2015) bahwa sebelum bekerja, pemuda disabilitas memperoleh keterampilan kerja melalui sistem pendidikan kejuruan teknis dan pelatihan yang dikelola oleh pemerintah dan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, Yusof, Ali dan Salleh (2015, hlm. 112) menyebutkan bahwa adanya persiapan dan kerjasama semacam tersebut memberikan dampak bagi pekerja disabilitas di Malaysia. Sehingga disabilitas di Malaysia dapat memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

Keberhasilan dalam bekerjanya penyandang disabilitas di Malaysia tidak terlepas dari upaya yang dilakukan pemerintah Malaysia. Berdasarkan hasil penelitian Siew & Sebastian (2002) bahwa di Malaysia, pemerintah merumuskan kebijakan pendidikan nasional yang komprehensif yang mencakup pendidikan khusus sebagai bagian dari agenda. Kebijakan ini mencerminkan upaya pemerintah untuk memperbaiki status sosial dan ekonomi penyandang disabilitas. Terkait dengan regulasi, dalam hal ini khususnya di Kota Bandung pun telah merumuskan berbagai kebijakan baik itu Undang-Undang, Peraturan Pemerintah maupun Surat Edaran.

Melissa Ng Lee et al., (2011) menyebutkan bahwa di Malaysia, pemerintahnya memastikan kebijakan yang telah dirumuskan benar-benar direalisasikan. Pemerintah terus memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan pemenuhan haknya untuk bekerja, dengan terlebih dahulu memberikan pendidikan kejuruan dan pelatihan sesuai kompetensi yang dimiliki masing-masing penyandang disabilitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat kita tarik benang merah, bahwa kasus yang dimiliki peneliti yakni di Kota Bandung, antara perusahaan, sekolah dan pemerintah masih berjalan masing-masing. Sekolah yang seharusnya mempersiapkan penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan, nyatanya masih berjalan sendiri tanpa kerjasama dengan perusahaan, baik untuk melihat

kebutuhan di lapangan maupun dalam penyaluran kerja. Perusahaan pun masih kesulitan dalam memenuhi kebijakan pemerintah mengenai diharuskannya menerima karyawan disabilitas, karena kesulitan mencari karyawan disabilitas yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dari perusahaan. Adapun apabila ada karyawan disabilitas yang bekerja di perusahaan, penyandang disabilitas tersebut tidak mampu bertahan lama, baik karena penyandang disabilitas itu sendiri yang tidak siap dan kurang dalam kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, maupun perusahaan yang belum sepenuhnya memahami keterbatasan dari penyandang disabilitas. Kerjasama antara sekolah dan perusahaan tentu dibutuhkan untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, yang dalam hal ini tidak terlepas dari adanya pantauan dari Pemerintah, mengenai kepastian terealisasinya kebijakan yang telah dirumuskan.

Dengan demikian, diperlukan suatu sistem yang dapat menghubungkan kerjasama antara perusahaan, sekolah dan Pemerintah, agar penyandang disabilitas dapat terpenuhi hak nya untuk bekerja di perusahaan serta mampu mengatasi berbagai permasalahan ketika bekerja di perusahaan tersebut.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah mengenai **sistem bekerja bagi penyandang disabilitas**. Sistem tersebut berisikan panduan dalam memandu penyandang disabilitas melalui kerjasama sekolah, perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja untuk dapat bekerja di perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan fokus penelitian diatas adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Apa saja potensi, permasalahan dan kebutuhan antara sekolah, perusahaan, dan Pemerintah (Disnaker) terkait proses bekerjanya penyandang disabilitas?
- 1.3.2 Bagaimana rumusan awal draft sistem bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan?
- 1.3.3 Bagaimana rumusan akhir sistem bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan?

1.3.4 Bagaimana uji keterlaksanaan sistem bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan sistem bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi sekolah, perusahaan dan Pemerintah dalam membuat penyandang disabilitas bekerja di perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan sistem bekerja penyandang disabilitas di perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1.5.2.1 Penyandang disabilitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu solusi atau jalan bagi penyandang disabilitas dalam menjalani bidang yang menjadi minatnya saat bekerja yang dapat membantunya mencapai kemandirian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman ketika akan memilih peminatan yang diinginkannya.

1.5.2.2 Sekolah Luar Biasa

Dari hasil penelitian ini diharapkan Sekolah Luar Biasa menjadi jauh lebih melakukan evaluasi dan memberikan yang terbaik bagi siswanya, karena peran dari Sekolah Luar Biasa sangat penting dalam sistem bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan.

1.5.2.3 Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat lebih terbuka dan memahami kondisi penyandang disabilitas serta mampu bekerjasama dalam mengantarkan penyandang disabilitas menuju kemandirian.

1.5.2.4 Dinas/Lembaga terkait

Diharapkan menjadi fasilitator dalam membangun sistem rekrutmen karyawan disabilitas dan sistem wirausaha disabilitas, sehingga dapat membantu kelancaran berjalannya sistem yang telah dibentuk.