

## PELUANG DAN TANTANGAN PENYANDANG DISABILITAS DI DUNIA KERJA

Dinar Wahyuni

13

### Abstrak

Permasalahan utama yang dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja adalah perilaku diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Tulisan ini mengkaji peluang dan tantangan penyandang disabilitas di dunia kerja. Pemerintah telah membuka peluang melalui peraturan perundang-undangan yang menjamin hak bekerja bagi penyandang disabilitas sekaligus berupaya mempertemukan kebutuhan dunia industri yang sesuai dengan kompetensi penyandang disabilitas. Namun demikian, tantangan berupa stigma negatif masyarakat, minimnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan, dan belum tersedianya data yang akurat mengenai situasi dan kondisi penyandang disabilitas menghambat penyandang disabilitas masuk ke dunia kerja. Peringatan Hari Disabilitas Internasional pada setiap tanggal 3 Desember dapat menjadi momentum untuk mengajak masyarakat mengubah stigma negatif dan perilaku diskriminatif terhadap penyandang disabilitas. Melalui fungsi pengawasan, DPR perlu mendorong Kemenaker untuk aktif melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepada dunia industri. DPR juga perlu mendorong Kemendikbud untuk mengkaji sistem pendidikan vokasional khusus bagi penyandang disabilitas dalam rangka peningkatan kompetensi sehingga siap bersaing di dunia kerja.

### Pendahuluan

Tanggal 3 Desember diperingati sebagai hari disabilitas internasional. Penetapan hari disabilitas merupakan resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1992. Adapun tujuan peringatan hari disabilitas adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu kecacatan, hak-hak fundamental para penyandang disabilitas, serta integrasi para penyandang disabilitas

dalam setiap aspek kehidupan utama. Selain itu, peringatan tersebut akan memperluas kesempatan untuk menginisiasi tindakan untuk mencapai tujuan kesetaraan Hak Asasi Manusia (HAM) (diskominfo.kaltimprov.go.id, 3 Desember 2018).

Isu pemenuhan hak disabilitas terus berkembang. Pada bulan Maret 2006, PBB menerima *Convention on the Rights*



of Persons with Disabilities (CRPD) atau Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. CRPD merupakan instrumen internasional mengenai hak-hak penyandang disabilitas yang bertujuan untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat penyandang disabilitas (Komnas HAM, 2016: 13). Indonesia termasuk salah satu negara yang ikut meratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. UU tersebut mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas di berbagai bidang. Namun dalam implementasinya, para penyandang disabilitas masih mengalami berbagai bentuk pelanggaran HAM termasuk di dunia kerja.

Hingga saat ini, kasus pelanggaran HAM di dunia kerja masih banyak terjadi. Seperti kasus dokter gigi Romi Syofpa Ismael yang dibatalkan kelulusan tes CPNS-nya oleh Pemerintah Kabupaten Solok Selatan karena alasan disabilitas, padahal Romi menempati urutan pertama formasi dokter gigi di Puskesmas Solok Selatan (regional.kompas.com, 28 Juli 2019). Aturan di dalam dunia kerja yang mensyaratkan sehat jasmani dan rohani akan membatasi akses penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, tulisan ini ingin mengkaji peluang dan tantangan penyandang disabilitas di dunia kerja.

## **Peluang Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja**

WHO mendefinisikan disabilitas sebagai kondisi keterbatasan fungsi/struktur tubuh (keterbatasan fisik,

sensoris, intelektual, dan mental), keterbatasan aktivitas, dan hambatan berpartisipasi. Keterbatasan ini tercipta dari proses interaksi antara kondisi kesehatan (penyakit/kelainan), kondisi lingkungan (perilaku, akses fisik, dan ketersediaan teknologi), dan kondisi pribadi (kepercayaan diri dan motivasi diri) (WHO, 2007). Di tengah keterbatasan, penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang mempunyai hak dan peluang yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Peluang yang dapat diisi oleh para penyandang disabilitas dalam dunia kerja sebenarnya telah diamanatkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menjamin kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. UU ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah maupun perusahaan untuk membuat kebijakan ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan bagi penyandang disabilitas. Pasal 19 UU Ketenagakerjaan juga mengatur penyediaan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu peluang bagi penyandang disabilitas untuk mengisi formasi tenaga kerja,

baik dalam lingkup pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maupun swasta.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga memberikan jaminan hak pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta tanpa diskriminasi. Salah satu materi dalam UU ini mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD untuk memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Sedangkan perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai yang ada. Adapun upah dan akomodasi yang diterima penyandang disabilitas harus sama dengan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Dalam hal penyandang disabilitas ingin bekerja mandiri, UU Disabilitas mewajibkan pemerintah dan pemerintah daerah untuk menjamin, melindungi, dan memberikan pendampingan kepada penyandang disabilitas untuk berwirausaha. Adapun sanksi yang diberikan bagi pihak yang melanggar ketentuan UU tersebut cukup berat, yakni ancaman pidana maksimal 6 bulan atau denda 200 juta. Sebaliknya, pemerintah akan memberikan penghargaan bagi perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai aturan yang berlaku.

Pemerintah terus berupaya memenuhi hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Selain melalui berbagai peraturan,

pemerintah juga memfasilitasi program perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Salah satunya melalui penandatanganan Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian Perindustrian dan Kementerian Sosial untuk meningkatkan kompetensi penyandang disabilitas agar siap bekerja di sektor industri pada bulan Desember 2018 (jatimnet.com, 27 Desember 2018). Adapun bentuk kegiatannya berupa diklat *3 in 1* yang mencakup pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja. Kegiatan ini dapat menjadi peluang bagi penyandang disabilitas untuk masuk di dunia kerja.

Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) juga telah menyediakan balai latihan kerja (BLK) sebagai bentuk dukungan bagi peningkatan kompetensi penyandang disabilitas. Saat ini terdapat 19 Balai Latihan Kerja (BLK) yang terbuka bagi penyandang disabilitas (kompas.com, 3 Desember 2018). Penyandang disabilitas dapat memilih pelatihan sesuai minat tanpa ada batasan pendidikan dan usia. Selanjutnya untuk mempertemukan kebutuhan antara penyedia kerja dengan pencari kerja, Kemenaker menyediakan *help desk* untuk penyandang disabilitas maupun perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Tahun 2019, pemerintah kembali membuka penerimaan CPNS yang menyediakan kuota khusus bagi penyandang disabilitas. Pelamar penyandang disabilitas hanya perlu mempersiapkan surat keterangan resmi dari rumah sakit pemerintah yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasannya. Ada hal yang berbeda dalam penerimaan CPNS

tahun 2019 ini, yakni penyandang disabilitas diberikan kebebasan untuk mendaftar pada formasi khusus penyandang disabilitas, formasi umum, atau formasi khusus di luar formasi disabilitas yang tersedia pada instansi tertentu (ekonomi.okezone.com, 5 November 2019). Kebijakan tersebut akan memperbesar peluang penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi pemerintah.

### Tantangan Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja

Terbukanya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas ternyata tidak langsung dapat diimplementasikan secara optimal di dunia kerja. Penyerapan penyandang disabilitas di dunia kerja masih rendah. Kemenaker mencatat pada bulan Oktober 2018, dari 230 ribu tenaga kerja di 440 perusahaan, jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas baru mencapai 1,2% atau sekitar 2.760 jiwa yang ditempatkan di sektor informal (cnnindonesia.com, 30 Oktober 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kelompok penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya diterima di dunia kerja.

Ada beberapa tantangan yang harus dihadapi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak. *Pertama*, adanya stigma yang memandang penyandang disabilitas tidak produktif, baik secara sosial maupun ekonomi karena keterbatasan yang dimiliki. Hal ini berdampak pada proses rekrutmen pegawai baik di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Instansi pemerintah atau perusahaan masih mensyaratkan kesehatan jasmani dan rohani dalam proses seleksi calon karyawannya

karena terkait kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan dengan keragaman. Menurut Kusumawardhani (2005: 76), mengelola diversitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan karena terkait cara berkomunikasi dan bertindak tenaga kerja yang berbeda juga.

*Kedua*, masih banyak bangunan fisik perusahaan yang belum ramah penyandang disabilitas. Untuk memfasilitasi penyandang disabilitas, perusahaan perlu membangun fasilitas khusus yang berarti anggaran lebih besar yang harus dikeluarkan perusahaan. Hal ini seringkali menjadi alasan perusahaan menolak tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas.

*Ketiga* adalah sebagian masyarakat belum dapat berlaku objektif dalam menyikapi perbedaan. Hal ini berlaku juga dalam promosi kerja dan peningkatan gaji karyawan di suatu perusahaan. Penelitian Hwa (2005: 183) menunjukkan bahwa penyandang disabilitas akan mengalami kesulitan dalam promosi dan peningkatan upah kerja. Lebih lanjut Hwa menjelaskan bahwa faktor kompetensi dan kualitas yang dimiliki penyandang disabilitas menjadi tantangan yang biasanya muncul ketika promosi kerja.

*Keempat*, masih lemahnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan dalam memberi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Pemerintah masih kesulitan dalam mengawasi BUMN dan BUMD yang telah memperkerjakan penyandang disabilitas karena tidak adanya badan khusus pengawasan ketenagakerjaan (mediaindonesia.com, 7 Agustus



2019). Selain itu, jumlah tenaga pengawas masih minim, tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Idealnya, satu orang pengawas ketenagakerjaan mengawasi 50 perusahaan.

Dan *kelima* adalah mengenai data penyandang disabilitas. Data mengenai situasi dan kondisi penyandang disabilitas secara umum memang tersedia. Namun demikian, masing-masing lembaga *survey* mempunyai interpretasi tentang disabilitas tersendiri, sesuai dengan paradigma yang melabelakannya sehingga prevalensi penyandang disabilitas beragam. Sejauh ini belum ditemukan data tunggal yang komprehensif tentang situasi dan kondisi penyandang disabilitas yang ditujukan untuk keperluan perekrutan tenaga kerja di perusahaan.

### Penutup

Pemerintah telah membuka peluang bagi pemenuhan hak bekerja penyandang disabilitas. Namun demikian, terbukanya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tidak langsung dapat diimplementasikan di dunia kerja. Penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih rendah. Peringatan hari disabilitas internasional bisa menjadi momentum yang tepat untuk mengajak masyarakat mengubah stigma negatif dan perilaku diskriminasi terhadap penyandang disabilitas sekaligus memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi di dunia kerja. Melalui fungsi pengawasan, Komisi IX DPR perlu mendorong pemerintah dalam hal ini Kemenaker untuk aktif melakukan sosialisasi peraturan perundang-

undangan terkait hak bekerja bagi penyandang disabilitas kepada dunia industri. Persyaratan untuk masuk dunia kerja yang diskriminatif perlu dikaji ulang. Demikian juga pendataan yang komprehensif terkait situasi dan kondisi penyandang disabilitas perlu dilakukan. Komisi X DPR juga perlu mendorong Kemendikbud untuk mengkaji sistem pendidikan vokasi khusus bagi penyandang disabilitas dalam rangka peningkatan kompetensi sehingga siap bersaing di dunia kerja.

### Referensi

- "3 Desember Sebagai Hari Disabilitas Internasional", <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/3-desember-sebagai-hari-disabilitas-internasional/>, diakses 24 November 2019.
- "Dokter Romi Dibatalkan Jadi CPNS Karena Difabel, KemenPPPA Sebut Ada Diskriminasi", <https://regional.kompas.com/read/2019/07/28/13575281/dokter-romi-dibatalkan-jadi-cpns-karena-difabel-kemen-pppa-sebut-ada?page=all>, diakses 25 November 2019.
- Hwa, Magdalene Ang Chooi. (2012). "Rational Tactics dan Work Outcomes: Differential Effects of Disability. *Journal of Social Science and Humanity*", Vol. 2, No. 3.
- "Inklusivitas Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja Sulit Tercapai", <https://mediaindonesia.com/read/detail/251877-inklusivitas-penyandang-disabilitas-di-dunia-kerja-sulit-tercapai>, diakses 28 November 2019.
- "Kolaborasi untuk Wujudkan Indonesia Inklusif dan Ramah Disabilitas", <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/03/090400326/>

kolaborasi-untuk-wujudkan-indonesia-inklusif-dan-ramah-disabilitas?page=all, diakses 28 November 2019.

Komnas HAM. (2016). "Mendorong Pengesahan "Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities" (OP CRPD) dalam Rangka Pemenuhan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas. Kertas Oposisi. Jakarta: Komnas HAM.

Kusumawardhani S., Diah. (2005). "Diversitas Tenaga Kerja: Tantangan dan Strategi Pengelolaannya." *Sinergi*, Vol. 7, No. 2: hal. 79-86.

"Penyandang Disabilitas Dapat Pelatihan Kerja Pada 2019", <https://jatimnet.com/p-penyandang-disabilitas-dapat-pelatihan-kerja-pada-2019-p>, diakses 2 Desember 2019.

"Seleksi CPNS 2019, Penyandang Disabilitas Bisa Ikut Formasi Umum, <https://economy.okezone.com/read/2019/11/05/320/2126066/seleksi-cpns-2019-penyandang-disabilitas-bisa-ikut-formasi-umum>, diakses 2 Desember 2019.

"Serapan Pekerja Difabel Oleh Perusahaan Masih Minim", <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181030140004-92-342624/serapan-pekerja-difabel-oleh-perusahaan-masih-minim>, diakses 25 November 2019.

WHO. (2007). *International Classification of Functioning, Disability, and Health*. Geneva: WHO.



Dinar Wahyuni  
[dinar.wahyuni@dpr.go.id](mailto:dinar.wahyuni@dpr.go.id)

Dinar Wahyuni, S.Sos., M.Si. menyelesaikan pendidikan S1 Sosiatri Universitas Gadjah Mada pada tahun 2004 dan pendidikan S2 Magister Sosiologi Universitas Gadjah Mada pada tahun 2007. Saat ini menjabat sebagai Peneliti Madya Kesejahteraan Sosial pada Pusat Penelitian-Badan Keahlian DPR RI. Beberapa karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan melalui jurnal dan buku, antara lain: "Kebijakan Pendidikan yang Ramah Terhadap Penyandang Disabilitas" (2014); "Pencegahan Perdagangan Orang Berbasis Partisipasi Masyarakat" (2015); dan "Kontribusi Corporate Social Responsibility Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat" (2015).

### Info Singkat

© 2009, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI  
<http://puslit.dpr.go.id>  
ISSN 2088-2351

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin penerbit.