



PRAKARSA

Welfare Initiative for Better Societies

# *Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja:*

Kondisi dan Tantangannya di Indonesia  
sebagai Negara G20

Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja:  
**Kondisi dan Tantangannya di Indonesia  
sebagai Negara G20**

**Penanggung Jawab:**

Ah Maftuchan

**Penulis:**

Darmawan Prasetya

Eka Afrina Djamhari

Herni Ramdlaningrum

Aqilatul Layyinah

Muhammad Fawdy Renardy Wahyu

Irvan Tengku Harja



**P R A K A R S A**

Welfare Initiative for Better Societies

2022

# **Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Kondisi dan Tantangannya di Indonesia sebagai Negara G20**

ISBN: 978-623-97592-7-8

## **Rujukan untuk Mengutip:**

Perkumpulan PRAKARSA. (2022). *Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Kondisi dan Tantangannya di Indonesia sebagai Negara G20*. Perkumpulan PRAKARSA.

## **Penanggungjawab:**

Ah Maftuchan

## **Peneliti dan Penulis:**

Darmawan Prasetya, Eka Afrina Djamhari, Herni Ramdlaningrum, Aqilatul Layyinah, Muhammad Fawdy Renardy Wahyu, Irvan Tengku Harja

## **Reviewer:**

Prof. Irwanto, Ph. D., Dr. Dante Rigmalia, M.Pd., Victoria Fanggidae

## **Layout dan Desain:**

Ramadhan, Bambang Nurjaman

## **Foto Sampul:**

Ricardo IV Tamayo

## **Penerbit:**

Perkumpulan PRAKARSA

Komplek Rawa Bambu 1

Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu, Kec. Pasar Minggu

Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12520, Indonesia

## **Kata Kunci:**

Disabilitas, ketenagakerjaan inklusif, jaminan bekerja, G20 Indonesia

### ***Disclaimer:***

Tulisan ini berdasarkan hasil penelitian “Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Kondisi dan Tantangannya di Indonesia sebagai Negara G20”. Penelitian dilakukan di empat provinsi, yakni Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Jawa Barat, dan DKI Jakarta. Isi laporan penelitian sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan penulis. Penelitian ini mendapatkan dukungan pendanaan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

# DAFTAR ISI

Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Casebox	vi
Daftar Singkatan	vii
Kata Pengantar	ix
Ringkasan Eksekutif	xi
<b>Bab 1 Pendahuluan</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Riset <i>Gap</i>	4
<b>Bab 2 Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Negara Anggota G20</b>	<b>7</b>
2.1 Prinsip G20 untuk mendorong pasar kerja inklusif bagi penyandang disabilitas (Presidensi G20 Argentina 2018)	7
2.2 Praktik baik kebijakan pasar kerja inklusif bagi penyandang disabilitas di negara G20	8
<b>Bab 3 Kerangka Teori: Analisis Mendorong Pasar Kerja Inklusif</b>	<b>13</b>
3.1 Teori model ekologi sosial	13
3.2 Konvensi hak-hak penyandang disabilitas (KHPD/CRPD)	15
<b>Bab 4 Metodologi Penelitian</b>	<b>17</b>
4.1 Metode Kuantitatif	18
4.2 Metode Kualitatif	20
4.3 Batasan Penelitian	22



<b>Bab 5 Temuan Lapangan dan Analisis</b>	23
5.1 Kondisi Ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia	23
5.2 Faktor Pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dalam isu ketenagakerjaan	29
5.3 Ketimpangan gender dalam isu ketenagakerjaan bagi disabilitas	64
5.4 Peluang pengembangan pasar kerja disabilitas di Indonesia	72
<b>Bab 6 PENUTUP</b>	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Rekomendasi	82
Daftar Pustaka	86
Lampiran	92

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Proporsi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Disabilitas	24
Gambar 2	Penyandang Disabilitas Menurut Tingkat Keparahan dan Tempat Tinggal tahun 2020	25
Gambar 3	Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Sakernas, 2020)	25
Gambar 4	Kondisi Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Bekerja/Pengangguran Agustus	26
Gambar 5	Status Pekerjaan Utama Penyandang Disabilitas	26
Gambar 6	Kategori Lapangan Usaha Pekerja Penyandang Disabilitas	27
Gambar 7	Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Mengikuti Pelatihan atau Tidak (Sakernas, 2020)	35
Gambar 8	Angkatan Kerja Disabilitas terkait Program Kartu	38
Gambar 9	Kanal informasi mencari kerja	38
Gambar 10	Rata-rata Durasi dalam Mencari Pekerjaan (dalam Hari)	39
Gambar 11	Pekerja Menurut Status Disabilitas dan Kelompok Rata-rata Upah (Persen)	50
Gambar 12	Kondisi Upah Pekerja Agustus 2020 (Per Bulan)	51
Gambar 13	<i>Guiding Block</i> di Area	56
Gambar 14	Kondisi Angkatan Kerja Disabilitas	68
Gambar 15	Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Disabilitas di Indonesia 2020	68
Gambar 16	Status Pekerjaan Utama Penyandang Disabilitas Berdasarkan Jenis Kelamin	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Informan Wawancara Penelitian	21
Tabel 2	Ringkasan Faktor-faktor yang Berpengaruh bagi Penyandang Disabilitas Berpartisipasi pada Pasar Kerja	60
Tabel 3	Ketimpangan Gender dalam Isu Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	71

## DAFTAR CASEBOX

<i>Case box</i> 1	Lingkungan tidak inklusif penghambat produktivitas kerja disabilitas	54
<i>Case box</i> 2	Biaya tambahan bagi disabilitas untuk menuju ke tempat kerja	56
<i>Case box</i> 3	Bayang-bayang kekerasan berbasis gender pada perempuan disabilitas	67

# DAFTAR SINGKATAN

<b>APINDO</b>	Asosiasi Pengusaha Indonesia
<b>APRISINDO</b>	Asosiasi Persepatuan Indonesia
<b>ASN</b>	Aparatur Sipil Negara
<b>BLK</b>	Balai Latihan Kerja
<b>BPS</b>	Badan Pusat Statistik
<b>BS</b>	Blok sensus
<b>BUMN</b>	Badan Usaha Milik Negara
<b>BUMD</b>	Badan Usaha Miliki Daerah
<b>CATAHU</b>	Catatan akhir tahun
<b>CDPF</b>	China Disabled Persons' Federation
<b>CP</b>	Cerebral palsy
<b>CPNS/CASN</b>	Calon pegawai negeri sipil/calon aparatur sipil negara
<b>DAAWS</b>	Disabled Australian Apprentice Wage Support
<b>DAK</b>	Dana alokasi khusus
<b>EWG</b>	Employment Working Group
<b>FHCI</b>	Forum Human Capital Indonesia
<b>G20</b>	Group of twenty
<b>HRD</b>	Human resource development
<b>HWDI</b>	Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia
<b>ICF</b>	International Classification of Functioning, Disability, and Health
<b>ILO</b>	International Labour Organization
<b>IT</b>	Informasi dan Teknologi
<b>JKK</b>	Jaminan Kecelakaan Kerja
<b>KDRT</b>	Kekerasan dalam rumah tangga
<b>KHPD</b>	Konvensi hak-hak penyandang disabilitas
<b>KHESB</b>	Konvensi hak ekonomi, sosial, dan budaya
<b>K/L</b>	Kementerian/lembaga
<b>KPDJ</b>	Kartu penyandang disabilitas Jakarta
<b>NIDMAR</b>	National Institute of Disability Management and Research Canada

<b>NIK</b>	Nomor induk kependudukan
<b>OECD</b>	The Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>PHK</b>	Pemutusan hubungan kerja
<b>PMKS</b>	Penyandang masalah kesejahteraan sosial
<b>PPP</b>	Public private partnership
<b>PUG</b>	Pengarustamaan gender
<b>RAD</b>	Rencana aksi daerah
<b>RISKESDAS</b>	Riset kesehatan dasar
<b>Sakernas</b>	Survei ketenagakerjaan nasional
<b>SCPwD</b>	Skill Council for Persons with Disability
<b>SDGs</b>	Sustainable Development Goals
<b>SDM</b>	Organisasi masyarakat sipil
<b>SENAI</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial/ National Service for Industrial Training Brazil
<b>SIMPD</b>	Sistem Informasi Penyandang Disabilitas
<b>SUSENAS</b>	Survei Sosial Ekonomi Nasional
<b>TNP2K</b>	Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan Indonesia
<b>TPAK</b>	Tingkat partisipasi angkatan kerja
<b>ULD</b>	Unit Layanan Disabilitas
<b>UMR</b>	Upah minimum regional
<b>UNCRPD</b>	United Nation of Convention on the Rights of Persons with Disabilities
<b>UU</b>	Undang-Undang
<b>WHO</b>	World Health Organization
<b>WLS</b>	Weighted least square

# KATA PENGANTAR

**P**ertemuan pemimpin 20 negara merupakan momentum penting untuk secara serius membahas berbagai isu utama yang dihadapi masyarakat dunia. Secara kolektif, G20 memiliki peran strategis dalam mengamankan pertumbuhan dan kemakmuran ekonomi global di masa depan. Keanggotaan G20 mewakili lebih dari 80 persen PDB dunia, 75 persen perdagangan internasional, dan 60 persen populasi dunia. Akibatnya, kesepakatan G20 dapat menjadi katalisator untuk mengatasi sejumlah problematika yang dihadapi saat ini termasuk persoalan dunia ketenagakerjaan.

Sejumlah kebijakan secara estafet dirumuskan secara luas tapi juga mendalam. Dalam konteks ketenagakerjaan, sejak presidensi Argentina, G20 telah memperhatikan kelompok yang selama ini tereksklusi dari proses pembangunan dengan menetapkan prinsip-prinsip kebijakan untuk meningkatkan integrasi penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja. Namun demikian, inklusivitas yang ingin diwujudkan masih menghadapi sejumlah tantangan. Anggota G20 belum secara serempak berhasil dalam membangun keadilan yang inklusif dan memastikan kelompok disabilitas mendapatkan hak-haknya. Tarik-menarik antara menempatkan kelompok disabilitas sebagai subjek atau objek pembangunan masih bergulir sampai saat ini.

Kita semua perlu menyadari dan mengakui bahwa cara pandang kita masih teramat bias dalam penyandang disabilitas. Sering kali kita merasa “sok heroik” dengan menunjukkan empati yang tidak relevan. Saya sangat yakin, laporan ini berhasil mengonfirmasi bahwa penyandang disabilitas tidak membutuhkan rasa iba tetapi dorongan dan komitmen dari seluruh pemangku kebijakan untuk menciptakan kondisi pendukung agar hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi termasuk di antaranya hak bekerja.

Laporan yang ada di tangan Anda saat ini merupakan laporan penelitian yang disusun dengan kesungguhan sekaligus merupakan dokumen sambutan atas akan dilaksanakannya Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pemimpin 20 negara atau G20 di Indonesia pada November 2022. Laporan ini tidak hanya ingin mengajak pembaca untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di Indonesia tetapi juga bertujuan untuk memberikan catatan kritis mengenai “Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Kondisi dan Tantangannya di Indonesia sebagai Negara G20”. Melalui laporan ini, kami ingin memanfaatkan KTT dalam melanjutkan pengarusutamaan hak-hak penyandang disabilitas. Laporan ini diharapkan dapat menjadi salah satu bukti yang dapat dibaca langsung oleh para pemimpin G20. Hal yang lebih penting, laporan

ini diharapkan menjadi sumber informasi mutakhir tentang bagaimana kelompok disabilitas di dunia kerja di Indonesia.

Selanjutnya, laporan ini berupaya untuk memajukan pemahaman kolektif tentang bagaimana dan apa saja faktor pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dalam mendapatkan keadilan sosial. Hak asasi manusia dan pekerjaan yang layak bagi seluruh angkatan kerja merupakan elemen kunci dari ekonomi dan masyarakat yang lebih inklusif tanpa terkecuali. Kebijakan disabilitas dalam dunia kerja di berbagai negara masih menghadapi sejumlah dilema dan tantangan yang erat kaitannya dengan heterogenitas kelompok. Kebijakan sering kali menemui jalan buntu manakala pendekatan yang dipakai one size fits all. Kebijakan yang cenderung generalis dengan maksud untuk menjawab seluruh persoalan, pada akhirnya justru meninggalkan persoalan.

Laporan ini turut menawarkan dukungan yang lebih intensif dengan mempelajari keragaman konteks serta interseksionalitas pada kelompok disabilitas. Hal ini diharapkan dapat mendorong perwujudan no one left behind. Pemenuhan akses bekerja akan berimplikasi pada kondisi pendukung seperti pendidikan dan infrastruktur yang lebih inklusif. Akhir kata, terima kasih kepada tim peneliti PRAKARSA dan pelbagai pihak yang terlibat dalam proses penyusunan laporan ini. Saya berharap laporan ini akan memperkaya sumber pengetahuan yang telah ada serta memberikan penguat agar setiap pemangku kebijakan berkomitmen penuh dalam mewujudkan kondisi pendukung dan memastikan kebijakan yang ada terealisasi dan berdampak.

Jakarta, 04 Maret 2022

**Ah Maftuchan**

Direktur Eksekutif The PRAKARSA

# RINGKASAN EKSEKUTIF

**P**enyandang disabilitas masih kesulitan mendapatkan pekerjaan layak di Indonesia. Data BPS tahun 2020 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas pada usia kerja sebanyak 17,74 juta orang. Namun, jumlah angkatan kerja disabilitas kurang dari separuh jumlah tersebut (43%). Padahal angkatan kerja pada penduduk nondisabilitas sebanyak 69%. Sektor pekerjaan angkatan kerja disabilitas juga terkonsentrasi (81%) pada sektor pekerjaan tanpa perlindungan sosial secara komprehensif yang rentan mendapatkan pendapatan jauh di bawah rata-rata upah minimum daerah. Risiko kemiskinan akhirnya menjadi momok bagi kelompok disabilitas di Indonesia.

Indonesia sebetulnya sudah berupaya untuk memenuhi hak kerja layak bagi kelompok penyandang disabilitas. Komitmen ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCRPD dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun, upaya-upaya ini masih belum menunjukkan hasil yang signifikan dibuktikan dengan masih minimnya serapan tenaga kerja disabilitas terutama pada sektor pekerjaan formal. Akibatnya, pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih pada tataran kebijakan.

Pandemi Covid-19 yang berkepanjangan turut memperparah akses dan ketersediaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Pembatasan aktivitas di luar rumah telah membuat perusahaan-perusahaan pemberi kerja terpaksa melakukan berbagai efisiensi seperti pengurangan jumlah pegawai dan gaji karyawan. Kelompok disabilitas juga tidak luput. Namun, terbatasnya lapangan kerja sebelum pandemi membuat penyandang disabilitas semakin sulit mendapatkan pekerjaan, rentan kehilangan pekerjaan, dan kesulitan untuk kembali bekerja setelah masa pemulihan Pandemi Covid-19. Kondisi ini juga diperparah dengan terbatasnya akses ke pusat layanan kesehatan maupun pendidikan. Dengan begitu, pandemi memaksa mereka menyesuaikan, dengan sumber daya yang dimiliki semakin terbatas.

Pada Presidensi G20, Indonesia melalui Employment Working Group (EWG) menjadikan isu pasar kerja yang inklusif – salah satunya bagi kelompok disabilitas – sebagai isu prioritas. Pada Presidensi Argentina 2018, isu ini sebetulnya sudah diangkat. Hasil presidensi tersebut menghasilkan deklarasi pentingnya penguatan kemitraan untuk kemajuan promosi lapangan kerja yang adil, inklusif, dan berkelanjutan. Isu ini relevan dan perlu disuarakan kembali dengan harapan akan memperkuat pasar kerja bagi kelompok disabilitas di dunia dan memperkuat resiliensi ekonomi pada masa



pemulihan pandemi. Dengan demikian, presidensi Indonesia di tahun 2022 mendatang diharapkan dapat menjadi wadah strategis untuk mengangkat isu ini kembali.

Sebagai bekal Indonesia, penelitian yang dapat memberikan gambaran analisis yang mendalam terkait ketenagakerjaan pada kelompok disabilitas menjadi penting. Oleh karena itu, PRAKARSA melakukan sebuah penelitian yang dapat menjadi pijakan dalam menentukan respons apa dan bagaimana untuk mendorong serapan tenaga kerja disabilitas di sektor formal dan meminimalisasi dampak pandemi Covid-19 kepada kelompok ini. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai kebijakan perlindungan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di Indonesia, faktor-faktor pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dalam bekerja, dan langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan akses ke pasar kerja yang lebih luas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran antara metode kuantitatif dan kualitatif. Hal ini dimaksudkan supaya penelitian dapat memahami isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas secara komprehensif untuk selanjutnya dipahami secara lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif. Desain penelitian seperti ini dapat disebut sebagai *explanatory sequential design*. Metode kuantitatif dilakukan dengan mengolah data Sakernas Agustus 2019 dan 2020 untuk melihat kondisi tenaga kerja disabilitas dan melihat dampak pandemi Covid-19 pada akses pekerjaan dan pendapatan antara disabilitas dan bukan. Sedangkan metode kualitatif ditujukan untuk memahami konteks akses dan kondisi pasar kerja bagi disabilitas dari sudut pandang stakeholder yang terkait. Pengumpulan informasi secara kualitatif dilakukan melalui wawancara dan observasi langsung, analisis dokumen sekunder seperti laporan, dan bahan pendukung lainnya yang dapat mendukung penelitian.

Hasil analisis data Sakernas menunjukkan bahwa sekitar 8,5% (22,2 juta) penduduk Indonesia mengalami kondisi disabilitas. Separuh populasi disabilitas di Indonesia masuk dalam kategori disabilitas moderat/ringan (51%) dan sisanya mengalami kondisi disabilitas berat. Secara sosio-ekonomi, sekitar 43% penyandang disabilitas berada di kelompok ekonomi 40% terbawah. Proporsi kelompok lanjut usia dalam populasi disabilitas cukup dominan yakni 40 persen. Apabila dipilah lebih lanjut, kurang dari 6% (8 juta) kelompok disabilitas yang masuk dalam kategori angkatan kerja. Hampir tiga perempat angkatan kerja adalah kelompok disabilitas penglihatan. Meskipun kurang dari 4% pengangguran pada kelompok ini, sebesar 79% adalah pekerja di sektor informal (Sakernas, 2020).

Pekerja penyandang disabilitas juga memiliki rata-rata pendidikan dan upah rendah. Analisis penelitian ini menemukan bahwa lebih dari 60% angkatan kerja disabilitas adalah lulusan SD dengan rata-rata upah kurang dari Rp1 juta/bulan. Data Susenas pada analisis kuantitatif penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh Covid-19 terhadap

jumlah pendapatan angkatan kerja disabilitas di Indonesia. Sebagaimana dikonfirmasi dari data Sakernas Agustus 2020, penurunan gaji ini sebesar 47,85% pada angkatan kerja di seluruh kategori disabilitas akibat kondisi Covid-19 (Sakernas, 2020).

Temuan penelitian mengenai kebijakan dan program ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas menunjukkan pelaksanaan yang belum maksimal di lapangan. Kebijakan kuota minimum pegawai disabilitas belum menunjukkan peningkatan peluang pasar kerja bagi penyandang disabilitas. Kebijakan ini diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 dan bersifat memaksa. Meskipun kuota untuk disabilitas sudah mulai ditetapkan di perusahaan dan BUMN/BUMD, namun konteks di lapangan menunjukkan pelamar disabilitas masih sulit mengakses dan tak jarang posisi tersebut diisi oleh pelamar nondisabilitas. Mempekerjakan penyandang diposisikan oleh perusahaan sekadar memenuhi kewajiban kuota dan dianggap sebagai tindakan beramal, bukan pemenuhan hak. Oleh karena itu, sistem kuota tidak hanya memerlukan mekanisme monitoring dan evaluasi yang komprehensif. Lebih jauh lagi, perusahaan mengharapkan adanya pendampingan untuk mempekerjakan disabilitas sesuai amanat undang-undang. Baik perusahaan dan pekerja disabilitas mengakui belum benar-benar memahami kebijakan yang ada. Hal ini tentunya perlu dibarengi dengan pembagian kewenangan antarlembaga dalam pemerintahan dan diikuti dengan adanya kerja sama multisektor antara pemerintah, pemberi kerja, komunitas disabilitas, dan organisasi sipil.

Penelitian menemukan adanya hambatan bagi penyandang disabilitas sejak proses melamar sampai pada pemenuhan hak sebagai pekerja. Pada tahap awal memasuki dunia kerja disabilitas minim menerima informasi lowongan kerja dan belum mencantumkan terbuka untuk penyandang disabilitas, proses perekrutan belum afirmatif, proses seleksi belum inklusif, dan pembatasan pada jenis pekerjaan tertentu. Pemahaman mengenai kebutuhan penyandang disabilitas juga belum holistik, fasilitas/sarana prasarana pendukung belum ramah ragam disabilitas dan dianggap pemborosan, perusahaan berstatus penyewa gedung, dan belum tersedia alat pendukung kerja.

Penyandang disabilitas juga masih mengalami hambatan pada saat sudah berstatus pekerja. Penyandang disabilitas minim kesempatan untuk naik jenjang karier karena sangat tergantung diskresi atasan, dianggap tidak bisa memimpin, pekerjaan dimulai dari level terendah, dan minimnya pelatihan kerja yang mengakomodasi ragam disabilitas. Mempertahankan pekerjaan juga cukup sulit, masih ada anggapan mempekerjakan penyandang disabilitas berisiko tinggi, dianggap beban, penggajian pegawai disabilitas lebih rendah, pemberi kerja belum sepenuhnya menerapkan kebijakan perekrutan kembali, dan pascakembali kerja pegawai penyandang disabilitas kerap dipindahkan ke posisi lain.

Penelitian ini juga menemukan bahwa diskriminasi dan stigmatisasi pada penyandang disabilitas tidak terlepas dari aspek gender. Penyandang disabilitas laki-laki memiliki

peluang lebih besar terserap ke pasar kerja formal dibandingkan penyandang disabilitas perempuan. Selain karena penyandang disabilitas perempuan memiliki rata-rata lama pendidikan yang lebih rendah dari pada laki-laki, juga masih menerima perilaku stigmatif yang persisten untuk lebih banyak terlibat pada lingkup domestik. Stigma terhadap kemampuan penyandang disabilitas perempuan juga terjadi di tingkat keluarga di mana pada beberapa kasus, penyandang disabilitas perempuan terutama mental tak jarang masih dianggap sebagai aib dan tidak mampu bekerja. Perempuan disabilitas akhirnya mengalami diskriminasi ganda atas status perempuan dan kondisi disabilitas secara personal.

Temuan dalam penelitian di atas menunjukkan adanya irisan faktor kebijakan perlindungan ketenagakerjaan, lingkup kerja, keluarga, dan lingkup personal. Irisan tersebut secara padu menjadi sumber hambatan dan peluang pengembangan pasar kerja yang inklusif bagi disabilitas di Indonesia. Merefleksikan pada temuan-temuan yang sudah dipaparkan di atas, penelitian ini mengerucut pada beberapa poin rekomendasi bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah, swasta, komunitas, dan keluarga penyandang disabilitas.



# BAB 1 PENDAHULUAN

Pengangguran terbuka penyandang disabilitas mencapai 247 ribu orang, seperlima di antaranya sudah kehilangan harapan untuk bekerja karena tingkat keparahan disabilitasnya.

## 1.1 Latar Belakang

Penyandang disabilitas diperkirakan mencapai 15% dari populasi dunia (ILO, 2020). Di Indonesia jumlah penyandang disabilitas pada tahun 2020 mencapai 22 juta atau sekitar 8% dari seluruh populasi (TNP2K, 2021). Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2020 mencatat jumlah penduduk usia kerja<sup>1</sup> penyandang disabilitas sebanyak 17,74 juta orang. Sementara itu, yang masuk dalam angkatan kerja<sup>2</sup> hanya sekitar 7,8 juta orang (43%). Jumlah ini jauh lebih rendah dibandingkan non-disabilitas (69%). Pengangguran terbuka<sup>3</sup> penyandang disabilitas mencapai 247 ribu orang, seperlima di antaranya sudah kehilangan harapan untuk bekerja karena tingkat keparahan disabilitasnya.

<sup>1</sup> Usia kerja merupakan penduduk umur 15 tahun ke atas (BPS).

<sup>2</sup> Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (BPS).

<sup>3</sup> Pengangguran terbuka merupakan penduduk yang tidak memiliki pekerjaan namun masuk dalam angkatan kerja (BPS).

Penyediaan kerja layak bagi penyandang disabilitas merupakan upaya pemenuhan hak bekerja. Hal ini untuk mendorong pergeseran paradigma bahwa penyediaan kerja hanya didasarkan pada belas kasihan, tanpa melihat potensi disabilitas serta adanya kebutuhan bersama antara pelamar dan pemberi kerja. Pemberian kerja layak tentu harus memperhatikan prinsip-prinsip keberlanjutan, saling memberikan kebermanfaatn, berbasis produktivitas, dan kemajuan perusahaan. Hal ini diharapkan juga dapat memberikan dampak berupa kemandirian bagi disabilitas dalam beraktualisasi di dunia kerja, keluarga, maupun di masyarakat secara luas. Muaranya adalah jelas untuk mengurangi adanya kesenjangan ekonomi dan sosial pada penyandang disabilitas yang diakibatkan dari adanya stigma dan diskriminasi.

Per Agustus 2020, tercatat sekitar 8 juta dari total angkatan kerja di Indonesia adalah penyandang disabilitas dan hanya 21% penyandang disabilitas yang bekerja pada sektor formal. Pekerja penyandang disabilitas hanya menerima gaji rata-rata kurang dari Rp1 juta per bulan (Sakernas, 2020). Selain menerima upah rendah, pekerja penyandang disabilitas umumnya tidak memiliki pekerjaan dan pendapatan yang tetap (MAHKOTA, 2020). Oleh karena itu, mereka semakin rentan ketika dihadapkan dengan kondisi pandemi Covid-19. Sebelum pandemi, penyandang disabilitas dihadapkan dengan keterbatasan pemenuhan hak-hak mereka dalam kehidupan sehari-hari. Penyandang disabilitas perempuan mengalami diskriminasi ganda. Selama pandemi, mereka memiliki risiko dua kali lebih mungkin untuk menganggur daripada mereka yang tidak disabilitas (AAPD, 2021).

Pada fase awal Covid-19, International Labour Organization (ILO) memperkirakan sekitar 25 juta pekerjaan di dunia dapat hilang disebabkan oleh pandemi Covid-19 (ILO, 2020a). Hasil penelitian Ngadi dan Purba (2020), pandemi Covid-19 menyebabkan 15,6% pekerja di Indonesia terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), bahkan sekitar 14% tidak mendapatkan pesangon. Lembar kebijakan MAHKOTA (2020) menunjukkan bahwa penurunan pendapatan penyandang disabilitas juga terjadi setelah Covid-19. Kerentanan pendapatan lebih banyak dialami oleh penyandang disabilitas ganda dan diikuti oleh penyandang disabilitas mental.

Kurangnya ketersediaan dan akses lapangan pekerjaan yang layak adalah alasan mengapa penyandang disabilitas sulit berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (ILO dan OECD, 2018). Revolusi industri 4.0 mengubah struktur pasar kerja dan memperkecil peluang tenaga kerja penyandang disabilitas untuk berpartisipasi aktif dalam pasar kerja (Mark *et al.*, 2019). Hal tersebut berdampak pada kemandirian penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas baik di perusahaan maupun dalam keluarga dan masyarakat. Selain itu mengurai kesenjangan ekonomi dan sosial yang disebabkan oleh stigma dan diskriminasi atas dasar disabilitas.

Sustainable Development Goals (SDGs) mendukung pemenuhan hak asasi manusia dan kesetaraan bagi kelompok rentan termasuk penyandang disabilitas. Salah satu prinsip

SDGs adalah memastikan tidak ada siapa pun yang tertinggal (no one left behind). Selanjutnya, Konvensi Hak Penyandang Disabilitas (KHPD/CRPD) sejak tahun 2008 telah diratifikasi oleh 175 negara, termasuk anggota G20 selain Amerika Serikat. Secara khusus disabilitas dalam dunia kerja masuk ke dalam target SDGs tujuan 8 tentang peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Di Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapat hak yang sama. Terdapat beberapa kebijakan yang mengamankan hak mendapat pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas seperti dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCPRD, dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun sejauh ini belum diketahui seberapa efektif kebijakan-kebijakan tersebut sudah membuka akses dan partisipasi penyandang disabilitas ke pasar kerja.

Oleh karena itu, PRAKARSA memandang perlu dilakukan penelitian untuk memahami akses, kondisi, dan tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam pasar kerja. Penelitian ini berupaya memberikan gambaran tentang demografi dan kondisi angkatan kerja penyandang disabilitas di Indonesia. Dengan demikian, PRAKARSA dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti sebagai upaya untuk meningkatkan akses dan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kondisi pasar kerja disabilitas di Indonesia?
2. Bagaimana kebijakan dan implementasi perlindungan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di Indonesia?
3. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dan tempat kerja (instansi pemerintah dan nonpemerintah) dalam proses perekrutan dan saat bekerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui keterkaitan pandemi Covid-19 terhadap kondisi pasar kerja disabilitas di Indonesia.
2. Menganalisis kebijakan dan implementasi perlindungan kepada penyandang



disabilitas untuk bekerja di Indonesia.

3. Menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dan tempat kerja (instansi pemerintah dan nonpemerintah) dalam proses perekrutan dan saat bekerja.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran atas kondisi dan tantangan penyandang disabilitas untuk mendorong pasar kerja inklusif di Indonesia. Hasil penelitian akan digunakan sebagai bahan rekomendasi bagi pemerintah, pemberi kerja, dan pemangku kepentingan untuk perbaikan kebijakan ketenagakerjaan.

## 1.5 Riset Gap

Penelitian dari LPEM FEB UI tahun 2017 memberikan gambaran mengenai kesempatan dan tantangan penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan, baik dari sisi kondisi keparahan disabilitas sendiri maupun dari pihak luar berupa diskriminasi ketenagakerjaan. Penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut di antaranya adanya kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan bukan penyandang disabilitas, masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas, dan masih adanya sikap diskriminatif masyarakat terhadap penyandang disabilitas.

Sebuah studi yang dirilis dalam *Jurnal Ketenagakerjaan* oleh Putri tahun 2019 mengestimasi partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja Indonesia dengan menggunakan metode probit. Studi ini menemukan bahwa probabilitas seorang disabilitas diterima di pasar kerja ditentukan oleh status disabilitas yang melekat padanya misalnya disabilitas ringan atau kompleks. Keterkaitan diduga berhubungan dengan performa yang dihasilkan oleh pekerja penyandang disabilitas. Hal lainnya adalah argumen mengenai pemanfaatan teknologi internet dapat meningkatkan partisipasi angkatan kerja tidak dapat diberlakukan sama pada kelompok disabilitas. Secara lebih mengejutkan, berbeda dengan partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja, penyandang disabilitas perempuan memiliki tingkat partisipasi yang lebih baik daripada penyandang disabilitas laki-laki.

Istifaroh dan Nugroho pada 2019 turut membahas perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. Studi ini dilakukan dengan menggunakan kerangka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) tentang hak setiap orang (tanpa terkecuali) untuk bekerja

serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pemerintah mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas khususnya untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkuat oleh kerangka Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, Pasal 11 huruf (g), penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya. Namun demikian, meskipun peraturan mengenai kesetaraan hak untuk bekerja telah ada dalam perundang-undangan, perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN) masih enggan mempekerjakan penyandang disabilitas. Studi ini menjelaskan bahwa penyebab dari rendahnya komitmen perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas adalah karena kekosongan hukum, yaitu tidak adanya sanksi tegas yang mengatur untuk perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Namun demikian, hingga saat ini, belum ada riset yang menganalisis mengenai kondisi dan tantangan penyandang disabilitas dalam mengakses dan berpartisipasi dalam pasar kerja. Riset ini diharapkan dapat mengisi gap riset-riset sebelumnya dan dapat memberikan kontribusi atas peningkatan akses penyandang disabilitas ke pasar kerja yang lebih baik.



Halaman ini sengaja dikosongkan.



## BAB 2 KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI NEGARA ANGGOTA G20

Perlu juga untuk melihat praktik baik kebijakan untuk mendorong akses kerja inklusif bagi penyandang disabilitas di beberapa negara anggota G20

**A**da dua hal penting yang akan didiskusikan dalam bab ini terkait perkembangan isu disabilitas di negara-negara G20. Pertama, hasil-hasil Presidensi Argentina 2018 penting diulas untuk memberikan gambaran mengenai komitmen yang sudah disetujui oleh negara-negara anggota G20. Kedua, perlu juga untuk melihat praktik baik kebijakan untuk mendorong akses kerja inklusif bagi penyandang disabilitas di beberapa negara anggota G20. Berikut adalah ulasannya:



### 2.1 Prinsip G20 untuk mendorong pasar kerja inklusif bagi penyandang disabilitas (Presidensi G20 Argentina 2018)

Pertemuan Presidensi G20 di Argentina tahun 2018 telah menghasilkan komitmen bersama untuk meningkatkan aksesibilitas penyandang disabilitas ke pasar kerja sesuai dengan agenda SDGs 2030 dan Deklarasi Moskow 2013. Komitmen ini tertuang dalam prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Mempromosikan kesempatan yang sama di semua fase perekrutan, perekrutan, mempertahankan, dan mempromosikan penyandang disabilitas melalui desain, adopsi, dan penegakan yang tepat dari undang-undang anti-diskriminasi dan kesetaraan yang efektif, administrasi, dan kepatuhan yang lebih baik.
2. Mempromosikan kebijakan yang memastikan penghapusan hambatan teknologi bagi penyandang disabilitas dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam ekonomi digital.
3. Mencegah stigmatisasi dan diskriminasi dengan menghindari stereotip dan mendorong penggunaan bahasa inklusif dalam undang-undang umum dan khusus disabilitas serta dalam materi kebijakan dan program.
4. Meningkatkan akses dan cakupan tindakan perlindungan sosial yang memberikan dukungan pendapatan yang memadai bagi penyandang disabilitas dan memungkinkan serta mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pendidikan dan pekerjaan. Realisasinya berupa langkah-langkah yang tepat harus fokus pada intervensi dini.
5. Merancang sistem perlindungan sosial untuk memungkinkan transisi yang aman antara tunjangan disabilitas dan pekerjaan serta menghindari jebakan tunjangan.

Prinsip-prinsip ini bersifat tidak mengikat secara hukum. Dalam kata lain, kepatuhan suatu negara pada prinsip ini tidak diawasi dan dievaluasi secara ketat oleh lembaga-lembaga internasional. Namun demikian, ada beberapa negara G20 yang telah melakukan terobosan-terobosan dalam mendorong pasar kerja inklusif bagi penyandang disabilitas, seperti dijelaskan sebagai berikut:



### **1. Penguatan proses persiapan perekrutan bagi pemberi kerja di Cina, Jepang dan Norwegia**

Cina telah menerapkan aturan bahwa setiap penyandang disabilitas perlu mendapatkan asesmen untuk menentukan kategori disabilitas. Kategorisasi ini dilakukan oleh lembaga pemerintah yakni Federasi Penyandang Disabilitas Cina (*Chinese Disabled Persons' Federation/CDPF*), yang didasarkan pada klasifikasi Internasional atas Fungsi, Disabilitas, dan Kesehatan (*International Classification of Functioning, Disability and Health/ICF*) oleh WHO. Sertifikasi ini juga diterapkan di Jepang dengan asesmen disabilitas yang cukup beragam mulai dari disabilitas fisik sampai disabilitas mental.

Supaya proses rekrutmen menjadi lebih inklusif, lembaga pemerintah menyediakan pelayanan konsultatif bagi calon pemberi kerja. Sebagai contoh, salah satu pendekatan yang unik dilakukan oleh Norwegia yang mengembangkan kebijakan promotif melalui pembentukan badan publik yang bertanggung jawab menjadi semacam konsultan perusahaan untuk mempekerjakan disabilitas.

## **2. Kebijakan subsidi gaji dan subsidi integrasi di Irlandia, Jerman, dan Swedia**

Upaya-upaya promotif juga dilakukan melalui skema insentif bagi pemberi kerja melalui kebijakan subsidi, pengurangan pajak, dan beberapa program bantuan terutama bagi sektor swasta. Tujuan dari skema ini untuk membantu meringankan pemberi kerja dalam membiayai anggaran tambahan yang muncul dari kebutuhan mempekerjakan penyandang disabilitas. Beberapa negara anggota Uni Eropa telah mengadopsi skema insentif seperti skema subsidi gaji, asistensi ketenagakerjaan disabilitas, bantuan melakukan renovasi infrastruktur bagi pemberi kerja sesuai kebutuhan penyandang disabilitas. Misalnya, Irlandia yang menerapkan skema subsidi gaji berupa pengurangan pajak gaji dan biaya iuran asuransi sosial bagi pekerja disabilitas dengan jam kerja minimum 21 jam sampai 39 jam/minggu. Insentif memiliki potensi dampak jangka panjang.

Kebijakan subsidi integrasi disabilitas diberlakukan ke pasar kerja di Jerman dan Swedia. Jerman menerapkan subsidi integrasi melalui penyediaan pelatihan kepada pekerja disabilitas selama beberapa bulan dan pemberi kerja wajib mempekerjakan pekerja tersebut sesuai dengan durasi pelatihan yang sebelumnya diberikan. Sedangkan kebijakan (*lönebidrag*) di Swedia menyediakan dana untuk penyesuaian gedung maupun ruang kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja disabilitas. Dana ini diberikan di tahun pertama kontrak kerja.

## **3. Pembuatan buku panduan kembali bekerja di Kanada**

Kondisi disabilitas dapat terjadi akibat kecelakaan kerja. Kondisi tersebut tidak hanya menyangkut perubahan personal, tetapi juga terkait upaya apa yang perlu dilakukan oleh pemberi kerja untuk mengakomodasi pekerja tersebut dapat kembali bekerja. Pada situasi seperti ini, opsi pendampingan kepada pemberi kerja merupakan opsi yang patut dipertimbangkan. Program seperti ini yang dikembangkan oleh negara Kanada melalui pembuatan buku panduan nasional perekrutan kembali pasca kecelakaan kerja oleh Lembaga Nasional Manajemen dan Penelitian Disabilitas (*National Institute of Disability Management and Research/ NIDMAR*).

## **4. Penguatan kapasitas tenaga kerja disabilitas di negara Uni Eropa, Brazil, India, dan Australia**

Pada aspek penguatan pasokan tenaga kerja disabilitas, beberapa negara G20 telah melakukan inovasi kebijakan terkait penyediaan pelatihan vokasi, pemagangan, dan

layanan penempatan kerja. Kebijakan tersebut dibuat agar angkatan kerja memiliki keterampilan kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja yang ada. Beberapa negara Uni Eropa telah mengimplementasikan rehabilitasi vokasional, yakni rehabilitasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan kerja dan bersamaan dengan rehabilitasi kesehatan. Rehabilitasi vokasional ini ditujukan bagi pekerja yang dalam periode bekerja menjadi disabilitas. Program ini diimplementasikan di Austria sejak tahun 1996 dan di Hungaria sejak tahun 2008. Tujuan program ini adalah pemulihan keterampilan dan kemampuan bekerja pascacuti sakit dalam periode waktu yang cukup lama maupun setelah perubahan kondisi menjadi disabilitas pada seorang pekerja.

Program pelatihan vokasi juga dapat diberikan kepada penyandang disabilitas yang baru akan memasuki pasar kerja pertama kali. Negara yang sudah menerapkan program ini adalah Brazil melalui Badan Nasional untuk Pelatihan Industrial (*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial/SENAI*) yang membuat materi rujukan dalam pelatihan kerja inklusif dan pembuatan kamus bahasa isyarat dalam bahasa Portugis dengan topik tentang dunia industri. Pembuatan panduan juga dilakukan di India yang mengikuti standar panduan negara Inggris, dengan tambahan adanya sistem akreditasi yang dilakukan oleh Dewan Keterampilan untuk Penyandang Disabilitas (*Skill Council for Persons with Disability/SCPWD*). Pemagangan juga menjadi penting setelah adanya pelatihan vokasi. Setidaknya ini yang dilakukan oleh negara Australia melalui program Bantuan Gaji Magang untuk Penyandang Disabilitas Australia (*Disabled Australian Apprentice Wage Support Program/DAAWS*). Bantuan ini berupa paket penyediaan dana bantuan, penyediaan tutorial, interpreter, dan mentor bagi peserta magang.

## **5. Kebijakan kuota di Cina dan Brazil**

Skema kuota tenaga kerja disabilitas merupakan skema penciptaan pasar kerja paling umum yang diterapkan di mayoritas negara G20. Mekanisme kuota ini berupa pemberlakuan aturan proporsi pegawai disabilitas yang berkisar antara 1-7% kepada pemberi kerja baik sektor publik maupun swasta. Kebijakan kuota termasuk kebijakan afirmatif yang diberlakukan dengan tujuan untuk menciptakan garansi inklusi sosial bagi pegawai atau penyandang disabilitas di pasar kerja.

Besaran penalti di Brazil ditentukan berdasarkan jumlah pegawai dalam suatu lembaga. Hal ini membuat perusahaan dengan jumlah pegawai yang banyak beresiko mendapatkan penalti lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang jumlah pegawainya sedikit. Kebijakan kuota terbukti berhasil meningkatkan penyerapan angkatan kerja disabilitas ke pasar kerja Brazil. Penelitian oleh Cléssia et al. (2021) menunjukkan aturan kuota telah meningkatkan persentase penyerapan angkatan kerja disabilitas di tahun 2016 dibandingkan tahun 2007, terutama di perusahaan kecil dengan skala jumlah pegawai di bawah 1.000 orang.

Di Cina, besaran penalti bergantung pada jumlah rata-rata gaji karyawan per tahun

yang dipekerjakan dalam suatu perusahaan sehingga semakin besar rata-rata gaji pegawai, semakin tinggi pula jumlah penalti yang dikenakan. Cina menggunakan dana penalti untuk mengembangkan program pelatihan dan program insentif ketenagakerjaan. Namun, pemberlakuan penalti ini justru menjadi alasan untuk tidak merekrut angkatan kerja disabilitas. Persentase pegawai disabilitas hanya berkisar antara 0,06-1,23%, jauh dari persentase minimum yakni 1,5% (Bruyere, 2018). Di Cina juga terdapat isu transparansi dan keterbukaan data. Hanya 5% dari 250 perusahaan besar di Cina yang memublikasikan jumlah pegawai disabilitas pada tahun 2016. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi serta sanksi dan penalti bagi perusahaan yang tidak taat dan transparan.

## **6. Industri digital yang inklusif bagi disabilitas di Cina**

Revolusi industri 4.0 juga memiliki dampak pada perubahan struktur pasar kerja dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Salah satu negara G20 yang cukup komprehensif dalam merespons perubahan ini adalah Cina. Negara ini mengenakan kebijakan promotif seperti 1) penandatanganan kerja sama PPP (*public private partnership*) dengan beberapa *e-commerce* dan lembaga investasi bisnis untuk menciptakan peluang kerja dibidang IT dan komputer, penjualan produk wirausaha oleh penyandang disabilitas di pasar daring (*online marketplace*), dan pembukaan toko daring (*online shop*) untuk pemasaran produk pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas; 2) peningkatan peluang pelatihan komputer dan IT bagi penyandang disabilitas; serta 3) bantuan kuota internet bagi wirausaha disabilitas.

Halaman ini sengaja dikosongkan.





## BAB 3

# KERANGKA TEORI: ANALISIS MENDORONG PASAR KERJA INKLUSIF

Penelitian ini menggunakan teori model ekologi sosial, pendekatan ini berkembang di pertengahan abad ke 20 terutama pada lingkup ilmu psikologi. Teori model ekologi sosial modern salah satunya diperkenalkan oleh Urie Bronfenbrenner melalui teori bioekologi.

### 3.1 Teori model ekologi sosial

**M**odel ekologi sosial menawarkan cara pandang interaktif untuk melihat kompleksitas hubungan antara individu dengan lingkungan. Pada mulanya, pendekatan ini berkembang di pertengahan abad ke 20 terutama pada lingkup ilmu psikologi. Teori model ekologi sosial modern salah satunya diperkenalkan oleh Urie Bronfenbrenner melalui teori bioekologi. Teori ini menjelaskan bahwa tumbuh kembang seseorang adalah hasil dari proses interaksi *multilayer* antara individu dan lingkungan sekitar. Relasi individu dengan sistem sosial yang ada secara interaktif dapat membentuk keberfungsian personal dan sosial. Perspektif ini mulai diadopsi dalam studi disabilitas sebagai pendekatan yang interaktif antara dua model, yakni model medis dan model sosial. Pendekatan model ekologi sosial dalam studi disabilitas mengakui bahwa penyandang disabilitas secara personal memiliki kemampuan dan keterbatasan. Seseorang menjadi penyandang disabilitas bisa disebabkan dari faktor internal (potensi dan keterbatasan personal) dan faktor eksternal (penyandang disabilitas bekerja, berinteraksi, dan hidup) (Shogren *et al.* 2018).



Studi terkait disabilitas umumnya memisahkan antara pendekatan model medis dan model sosial. Dalam kacamata model medis, kondisi disabilitas disebabkan oleh adanya cacat baik secara fisik dan/atau psikologis seseorang. Sedangkan, dalam model sosial, kondisi cacat fisik dan/atau psikologis mengakibatkan seseorang mengalami eksklusi sosial dan diskriminasi (Oliver & Bernes dalam Shogren *et al.*, 2018). Intervensi pada model sosial lebih menekankan pada perubahan kebijakan, perlindungan hukum, dan upaya-upaya promotif yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas. Prinsip model medis cenderung berorientasi pada diri penyandang disabilitas itu sendiri tanpa harus membandingkan dengan penilaian dari luar. Bentuk intervensi yang ditawarkan dua model ini akhirnya dianggap parsial oleh ilmuwan-ilmuwan ekologi sosial (Hill *et al.*, 2011; Nathan & Brown, 2018; Shogres *et al.*, 2018).

Fokus dari model ekologi sosial mencoba mengidentifikasi bentuk dukungan apa saja yang dapat memaksimalkan potensi penyandang disabilitas. Model ini diformulasikan berdasarkan identifikasi penyebab kondisi disabilitas. Sebagaimana dijelaskan oleh Shogren *et al.* (2018), terdapat tiga komponen utama yang perlu dipertimbangkan dalam model ekologi sosial, yakni kompetensi personal, tuntutan lingkungan, dan kebutuhan akan dukungan. Kompetensi personal memahami bahwa keberfungsian seseorang dipengaruhi oleh karakteristik dan kompetensinya. Sebelum intervensi dilakukan, mempertimbangkan kondisi fisik dan/atau psikologis yang menghambat dapat mengurangi dampak dari hambatan tersebut. Sedangkan, tuntutan lingkungan menekankan pada pemahaman atas interaksi yang setara antara penyandang disabilitas dengan masyarakat di sekitarnya. Situasi ini menuntut penyandang disabilitas beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka. Dua komponen sebelumnya dapat berfungsi untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk dukungan yang diperlukan penyandang disabilitas secara komprehensif. Dukungan dapat berupa penyediaan sumber daya, strategi, dan pengutamaan hak dari penyandang disabilitas.

World Health Organization (2021) telah mengadopsi model ekologi sosial dalam mengembangkan kerangka konseptual untuk mendefinisikan disabilitas dalam *International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF)*. Indonesia meratifikasi ICF melalui UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada pasal 4, penyandang disabilitas dapat dikategorikan ke dalam empat kelompok:

1

### Penyandang Disabilitas Fisik

Yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegia, *cerebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

2

### Penyandang Disabilitas Intelektual

Yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita, dan *down syndrome*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan model ekologi sosial untuk menganalisis setiap level mikro (individu penyandang disabilitas), level meso (komunitas), dan level makro (faktor masyarakat) dalam konteks ketenagakerjaan.

## 3.2 Konvensi hak-hak penyandang disabilitas (KHPD/CRPD)

KHPD bertujuan untuk memajukan, melindungi, menjamin kesamaan dan kebebasan mendasar bagi penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai satu kesatuan. KHPD menekankan pentingnya pengarusutamaan persoalan penyandang disabilitas dalam pencapaian SDGs. KHPD memberikan panduan kepada seluruh negara sebagai acuan kebijakan untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam masyarakat, termasuk hak untuk bekerja. Seperti Undang-Undang tentang Hak Penyandang Disabilitas yang diadopsi di India pada tahun 2016 dan Undang-Undang No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas di Indonesia (OECD, 2018).

Pasal 27 dalam KHPD menyebutkan bahwa negara-negara pihak<sup>4</sup> harus mengakui kesetaraan hak penyandang disabilitas untuk bekerja. Hak tersebut meliputi hak atas kesempatan bekerja, memilih pekerjaan, mendapatkan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan mudah diakses. Negara-negara pihak harus melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja dengan melakukan langkah-langkah berikut:

1. Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karier, serta kondisi kerja yang aman dan sehat.
2. Melindungi hak-hak penyandang disabilitas atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan remunerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan perundungan.
3. Menjamin supaya penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat mereka atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya.

<sup>4</sup> Negara-negara pihak merupakan negara yang meratifikasi KHPD.

### 3

#### Penyandang Disabilitas Mental

yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, *ansietas*, dan gangguan kepribadian serta disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.

### 4

#### Penyandang Disabilitas Sensorik

yaitu terganggunya salah satu fungsi dari pancaindra, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

4. Memungkinkan penyandang disabilitas untuk mempunyai akses efektif pada program panduan keahlian teknis umum dan keterampilan, pelayanan penempatan dan keahlian, serta pelatihan keterampilan dan berkelanjutan.
5. Memajukan kesempatan kerja dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas di bursa kerja, demikian juga bantuan dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan, dan kembali ke pekerjaan.
6. Memajukan kesempatan untuk memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.
7. Mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintah.
8. Memajukan pemberian kerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah yang sesuai yang dapat mencakup program tindakan nyata, insentif, dan langkah-langkah lainnya.
9. Menjamin agar akomodasi yang adaptif tersedia di tempat kerja bagi penyandang disabilitas.
10. Memajukan peningkatan pengalaman kerja para penyandang disabilitas di bursa kerja yang terbuka.
11. Meningkatkan rehabilitasi keahlian dan profesional, jaminan kerja dan program kembali kerja bagi penyandang disabilitas.

“

Negara-negara pihak harus menjamin bahwa penyandang disabilitas tidak berada dalam kondisi diperbudak atau diperhambakan, bahkan dilindungi atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya. Hal ini menjamin pembebasan dari kerja paksa atau wajib.





## BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix method* (kuantitatif dan kualitatif). Penggabungan data dari dua metode yang berbeda ini dimaksudkan supaya penelitian dapat memahami isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dalam skala nasional, selanjutnya dipahami secara lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif.

**P**enelitian ini menggunakan pendekatan *mix method* (campuran). Metode campuran merupakan pendekatan dalam studi ilmu sosial, perilaku, dan kesehatan yang menggabungkan antara data kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini menggabungkan dan menganalisis keduanya berdasarkan kelemahan dan kelebihan data masing-masing untuk memahami isu yang sedang diteliti (Creswell, 2015).

Penggabungan data dari dua metode yang berbeda ini dimaksudkan supaya penelitian dapat memahami isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dalam skala nasional, selanjutnya dipahami secara lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif. Desain penelitian seperti ini dapat disebut sebagai *explanatory sequential design* (Creswell, 2015).

Metode campuran digunakan karena dua alasan utama. *Pertama*, penggunaan satu metode dalam penelitian tidak dapat menangkap secara utuh isu ketenagakerjaan disabilitas di Indonesia. Penelitian kuantitatif berpeluang menangkap data yang lebih luas dan dapat menjelaskan hubungan sebab serta akibat, tetapi terbatas dalam menjelaskan konteks hubungan sebab serta akibat tersebut terjadi. Kami berargumen



bahwa penggunaan metode kualitatif dapat menjelaskan pandangan stakeholder terkait isu ketenagakerjaan bagi disabilitas untuk memahami konteks secara lebih mendalam. *Kedua*, luasan penelitian ini berada dalam skala nasional, yang mana metode kualitatif tidak memungkinkan untuk digunakan sebagai dasar generalisasi sehingga penggabungan dua metode ini kami maksudkan untuk melengkapi kelemahan satu sama lain.

Peneliti menggunakan dua tahapan penelitian, yakni pertama, kami melakukan analisis data kuantitatif dengan data Survei Ketenagakerjaan Nasional (Sakernas) tahun 2019 dan 2020. Tahap kedua adalah melakukan pengumpulan dan analisis data kualitatif untuk menjelaskan temuan-temuan data kuantitatif. Beberapa temuan data kuantitatif juga kami gunakan untuk memformulasikan beberapa pertanyaan kunci dalam metode wawancara kualitatif. Dengan begitu, penelitian ini bersifat *sequential*, yang mana analisis dalam penelitian ini nantinya juga akan diawali dengan temuan-temuan kuantitatif lalu diikuti dengan temuan-temuan data kualitatif. Adapun masing-masing metode kami jelaskan secara lebih detail sebagai berikut:

## 4.1 Metode Kuantitatif

Pendekatan ini menggabungkan dan menganalisis keduanya berdasarkan kelemahan dan kelebihan data masing-masing untuk memahami isu yang sedang diteliti (Creswell, 2015). Variabel-variabel ini pada gilirannya dapat diukur menggunakan instrumen yang menghasilkan data numerik untuk dianalisis dengan prosedur statistik. Penelitian ini akan melihat perbedaan akses pekerjaan dan pendapatan di saat pandemi Covid-19 dan sebelum pandemi antara pekerja disabilitas dan bukan disabilitas. Data yang dianalisis adalah data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2019 dan 2020 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia. Pekerja disabilitas dalam data Sakernas ini diperoleh berdasarkan 6 kriteria dalam Washington Group Definition yaitu hambatan penglihatan, pendengaran, mobilitas, berkonsentrasi, berbicara, dan gangguan mental.

### Data

Penelitian ini menggunakan data Sakernas Agustus 2019 dan 2020 dengan menggunakan *backcasting weight*. Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) dilaksanakan dua kali dalam setahun (semesteran), yaitu pada Februari dan Agustus di seluruh provinsi. Sampel Sakernas 2019 sebanyak 30.000 blok sensus (BS) yang terdiri dari 7.500 BS di semester 1 dan 22.500 BS di semester 2. Sedangkan, sampel Sakernas 2020 sebanyak 30.000 BS yang terdiri dari 7.500 BS di semester 1 dan 22.500 BS di Semester 2.

Keterangan mengenai keadaan umum setiap anggota rumah tangga (nama, hubungan

dengan kepala rumah tangga, nomor induk kependudukan [NIK], jenis kelamin, bulan dan tahun lahir, serta umur) dikumpulkan dari setiap rumah tangga terpilih. Pertanyaan untuk anggota rumah tangga yang berumur 5 tahun ke atas yaitu partisipasi sekolah, pendidikan, tempat tinggal 5 tahun yang lalu, status disabilitas, kegiatan seminggu yang lalu, pertanyaan tambahan terkait konsep baru ketenagakerjaan, kegiatan mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha baru, pekerjaan utama dan tambahan, jam kerja seluruh pekerjaan, serta pengalaman kerja. Sementara untuk anggota rumah tangga berumur 10 tahun ke atas, pertanyaan ditambah terkait keterangan status perkawinan.

### **Definisi bekerja, tidak bekerja (pengangguran), dan angkatan kerja**

Sesuai definisi BPS, penduduk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan pengangguran. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Pengangguran adalah penduduk yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha atau sudah tidak ingin mencari pekerjaan. Penduduk yang sudah memiliki pekerjaan tetapi masih menunggu untuk memulai pekerjaan juga dikategorikan sebagai pengangguran.

### **Pemilihan variabel dependen dan *treatment***

Untuk menganalisis peluang kerja penyandang disabilitas, penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu bekerja. Bekerja memiliki nilai 1 atau 0. Nilai 1 menunjukkan bahwa individu responden bekerja, sedangkan 0 menunjukkan responden tidak bekerja. Variabel *treatment* dalam penelitian ini adalah jenis disabilitas (Lampiran 1). Penelitian ini menggunakan pembagian jenis disabilitas yang disediakan oleh Sakernas.

### **Pemilihan variabel kontrol**

Penelitian ini melibatkan tujuh variabel atau faktor dalam menganalisis perbedaan peluang bekerja kelompok penyandang disabilitas yakni jenis kelamin, umur, wilayah tempat tinggal, kota/desa, tingkat pendidikan, pengalaman mengikuti pelatihan, dan kemampuan bekerja. Tujuh faktor tersebut digunakan sebagai variabel kontrol untuk menganalisis perbedaan peluang individu untuk bekerja atau tidak. Penelitian ini juga menambahkan satu faktor yaitu kategori lapangan usaha untuk menganalisis perbedaan upah yang diterima antarkelompok pekerja disabilitas.

## 4.2 Metode Kualitatif

Metode kualitatif digunakan karena memiliki fungsi analisis tajam yang memiliki pengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan. Oleh karena itu, Basri (2014) menyimpulkan bahwa fokus dari penelitian kualitatif adalah pada proses dan pemaknaan hasilnya. Pemilihan metode kualitatif ini mendorong penelitian ini untuk menggunakan pendekatan studi kasus. Creswell (2017) mendefinisikan studi kasus sebagai metode penelitian yang mengeksplorasi suatu sistem yang terikat atau sebuah kasus (atau bisa jadi beberapa kasus) yang terjadi selama kurun waktu tertentu melalui pengumpulan data yang mendalam dan terperinci dari berbagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenaran kesaksiannya. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk menggali dan mengidentifikasi hubungan sebab akibat dalam konteks penjelasan Mulkausal (Vayda dan Bradley, 2011).

Penentuan sumber data atau informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yakni sampel ditentukan berdasarkan kriteria, tujuan, atau situasi khusus. Pengambilan sampel secara purposif paling banyak digunakan ketika populasi yang sulit dijangkau perlu diukur (Neuman, 2006). Pemilihan informan juga dilakukan menggunakan teknik *sampling snowball* (bola salju). Neuman (2006) mendefinisikan teknik *snowball sampling* yakni sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lainnya. Biasanya metode ini digunakan untuk menjelaskan pola-pola sosial atau komunikasi (sosiometrik) suatu komunitas tertentu. Metode pengumpulan data kualitatif dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara mendalam.

Dalam pengumpulan data kualitatif, peneliti telah mempertimbangkan aspek etik dengan memberikan *inform consent*. Kerahasiaan dan anonimitas informan merupakan bagian dari pertimbangan etis dalam penelitian ini. Tujuannya supaya partisipan memiliki kepercayaan diri untuk mengungkapkan pikiran, komentar, maupun pengalaman pribadi.

Pengumpulan data kualitatif dilakukan di empat wilayah di Indonesia, yakni DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan. Pemilihan dua wilayah kerja pemerintah provinsi (Jawa Timur dan Sulawesi Selatan) dalam studi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dua provinsi ini adalah sedikit dari provinsi yang secara aktif melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga non-pemerintah dalam mengembangkan kebijakan promotif ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Kami berargumen bahwa peran aktif ini merupakan wujud komitmen pemerintah provinsi. Karenanya, kami berharap dari peran aktif tersebut dapat membantu penelitian ini untuk secara lebih mendalam memahami akses dan kondisi pasar kerja bagi disabilitas di lapangan serta mencoba mendapatkan pelajaran baik dari wilayah yang sedang aktif dalam mengembangkan kebijakan afirmatif dalam isu ketenagakerjaan disabilitas.

Berikut adalah daftar informan yang diidentifikasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Daftar Informan Wawancara Penelitian

Informan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan
Instansi Pemerintah			
Pemerintah Pusat (Kemenko PMK, Kemnaker, Bappenas)	4 orang	1 orang	3 orang
HRD BUMN (sektoral)	2 orang	2 orang	-
Pemerintah provinsi	4 orang	2 orang	2 orang
Instansi Nonpemerintah			
Pelaku Usaha (Perusahaan, Pabrik, UMKM)	3 orang	2 orang	1 orang
Pimpinan serikat pekerja (nasional)	1 orang	-	1 orang
Organisasi internasional (Better Work)	1 orang	1 orang	-
Organisasi disabilitas (persatuan tuna netra, dan ragam disabilitas lainnya)	5 orang	3 orang	2 orang
Pekerja (rekan kerja penyandang disabilitas)	2 orang	-	2 orang
Pekerja disabilitas	4 orang	2 orang	2 orang
Akademisi/ahli	1 orang	1 orang	-
Praktisi (advokasi/pegiat disabilitas)	2 orang	2 orang	-
BLK dan BBPLK	2 orang	2 orang	-
Asosiasi pengusaha	2 orang	2 orang	-
Media	1 orang	1 orang	-
<b>Jumlah informan</b>	<b>34 orang</b>	<b>21 orang</b>	<b>13 orang</b>

Sumber: olahan penelitian

Penyandang disabilitas dalam penelitian ini merupakan subjek penelitian. Dari 34 orang informan penelitian ini, 11 orang di antaranya adalah penyandang disabilitas. Penggalan informasi dilakukan dengan panduan beberapa pertanyaan kunci.

1. Menggali faktor yang menyebabkan tempat kerja (instansi pemerintah, nonpemerintah, dan pabrik) belum mampu memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.
2. Mengeksplorasi regulasi dan implementasinya sudah memadai atau belum? Regulasi dan implementasi apa saja yang perlu diperkuat?
3. Menggali pengalaman merekrut penyandang disabilitas? Bagaimana tantangannya?



4. Menggali pengalaman bekerja bersama penyandang disabilitas? Bagaimana kinerja dan produktivitasnya?
5. Mengeksplorasi langkah-langkah apa yang perlu diajukan di tingkat nasional dan global agar penyandang disabilitas punya akses ke pasar kerja yang lebih baik?

Dari data yang didapatkan, peneliti kemudian menggunakan dua macam triangulasi, yakni (1) triangulasi data/sumber (*data triangulation*) dan (2) triangulasi peneliti (*investigator triangulation*). Data kemudian dikoding dan dibuatkan tabulasi data keseluruhan sehingga menghasilkan temuan berupa tema-tema penting.

### 4.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini mencoba mengungkap lebih jauh tentang akses dan kondisi pasar kerja bagi penyandang disabilitas di negara G20 dengan Indonesia sebagai lokus studi. Penelitian ini menawarkan pendekatan ekologi sosial dalam melihat isu ketenagakerjaan disabilitas yang tidak hanya fokus kepada angkatan kerja disabilitas saja, tetapi juga melibatkan beberapa *stakeholder* terkait seperti pemberi kerja, asosiasi pengusaha, pemerintah daerah, organisasi sipil, maupun rekan kerja dari pegawai disabilitas. Meskipun begitu, penelitian ini masih memiliki tiga keterbatasan utama.

Pertama, meskipun isu disabilitas dalam ketenagakerjaan saling terkait satu faktor dengan faktor lainnya, fokus penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai kondisi dan tantangan penyandang disabilitas di tempat kerja. Hal ini bertujuan agar tujuan dan pertanyaan penelitian dapat terjawab dengan lebih mendalam. Penelitian ini menggunakan istilah penyandang disabilitas dibandingkan istilah penyandang cacat karena dinilai tidak sejalan dengan prinsip HAM dan merendahkan harkat dan martabat manusia. Jika pun masih ada penggunaan istilah cacat, hal tersebut mengutip sesuai yang tertera dalam kebijakan atau peraturan kebijakan. Kedua, penelitian ini menggunakan data sekunder dari Survei Ketenagakerjaan Nasional (Sakernas) tahun 2019 dan tahun 2020. Data Sakernas menjelaskan gambaran makro ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, tetapi hanya merupakan data *cross-section survey* sehingga desain metodologi kuantitatif dalam penelitian ini tidak dapat mengungkap relasi sebab akibat. Ketiga, penelitian ini menganalisis beberapa kebijakan yang relevan, tetapi tidak melakukan analisis legal/normatif terhadap regulasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia.



## Bab 5

# TEMUAN LAPANGAN DAN ANALISIS

Penyandang disabilitas pada rentang usia 19-59 tahun persentasenya di atas 6% atau lebih dari 154 juta jiwa di mana kelompok usia ini masuk dalam kategori usia produktif yang berhak bekerja atau melakukan aktivitas ekonomi untuk mendapatkan penghasilan.

### 5.1 Kondisi Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia

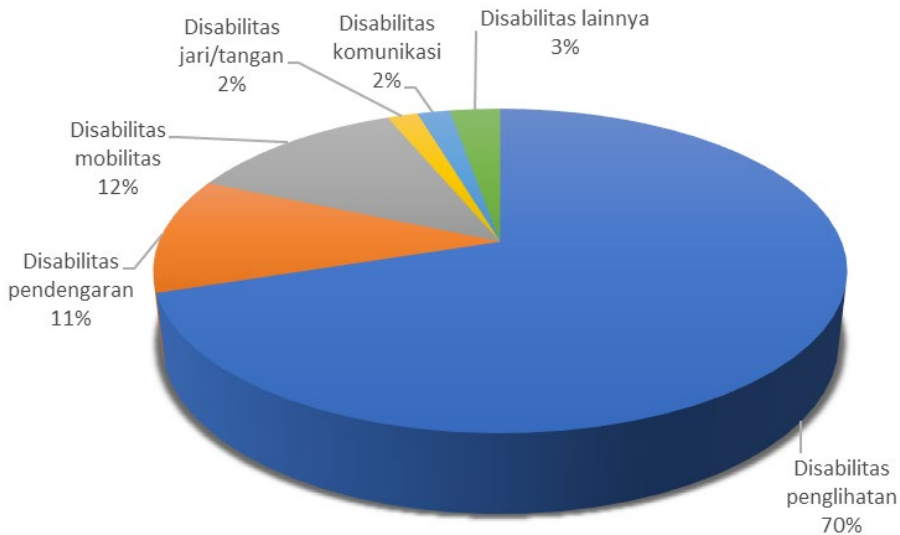
#### 5.1.1 Kondisi Ketenagakerjaan Disabilitas di Indonesia

Data penyandang disabilitas di Indonesia tersebar di empat kementerian/lembaga; Sistem Informasi Penyandang Disabilitas (SIMPDI) Kementerian Sosial, Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Kementerian Kesehatan, Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), dan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan data Susenas (2019), terlihat bahwa sekitar 9% (23,3 juta jiwa) penduduk Indonesia mengalami kondisi disabilitas. Dilihat berdasarkan struktur usia, penyandang disabilitas paling banyak berada di rentang usia 60 tahun ke atas yang mencapai lebih dari 40%. Penyandang disabilitas pada rentang usia 19-59 tahun persentasenya di atas 7% dari jumlah total penduduk di usia yang sama di Indonesia, atau sekitar 11,1 juta jiwa di mana kelompok usia ini merupakan kelompok usia produktif yang berhak untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan.

Sebanyak 73% penyandang disabilitas di Indonesia memiliki tingkat keparahan sedang dan sekitar 27% memiliki tingkat keparahan disabilitas berat. Lebih dari separuh (54 persen) penyandang disabilitas memiliki 1 jenis disabilitas dan 46 persen memiliki lebih dari 1 jenis disabilitas (dari total populasi penyandang disabilitas). Data TNP2K (2021) juga menunjukkan sebanyak 43 persen penyandang disabilitas berada di kelompok ekonomi 40% terbawah, yang mana 49% di antaranya adalah penyandang disabilitas berat dan 51 persen penyandang disabilitas sedang/moderat.

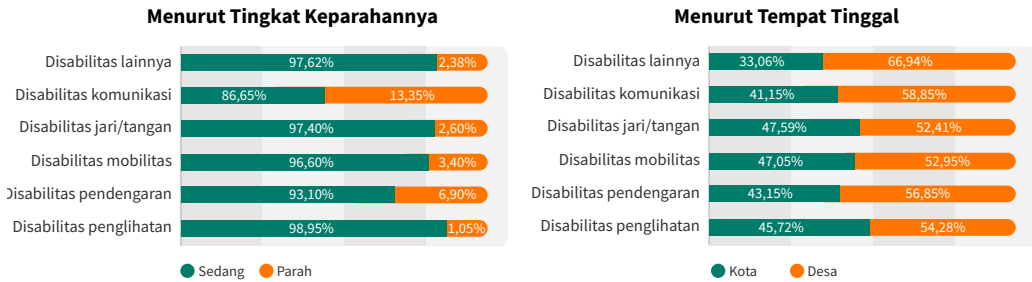
Gambar 1 Proporsi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Disabilitas



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Sebanyak 7,9 juta penyandang disabilitas masuk dalam angkatan kerja tahun 2020. Disabilitas penglihatan merupakan paling banyak dalam proporsi angkatan kerja disabilitas yakni sebanyak 70% (Sakernas, 2020). Disabilitas komunikasi memiliki persentase keparahan paling tinggi. Meskipun disabilitas penglihatan memiliki prevalensi paling umum di Indonesia, kategori disabilitas ini memiliki persentase keparahan paling rendah daripada kategori-kategori disabilitas yang lain. Dilihat dari status tinggalnya, lebih dari 50 persen setiap kategori disabilitas rata-rata tinggal di daerah pedesaan (Sakernas, 2020).

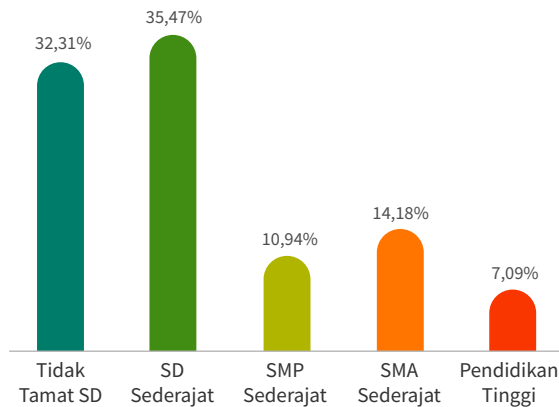
Gambar 2 Penyandang Disabilitas Menurut Tingkat Keparahan dan Tempat Tinggal tahun 2020



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Angkatan kerja disabilitas di Indonesia didominasi oleh lulusan pendidikan rendah atau hanya lulusan SD. Padahal, pendidikan merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap daya tawar seseorang dalam peluang kerja (Boman, 2015).

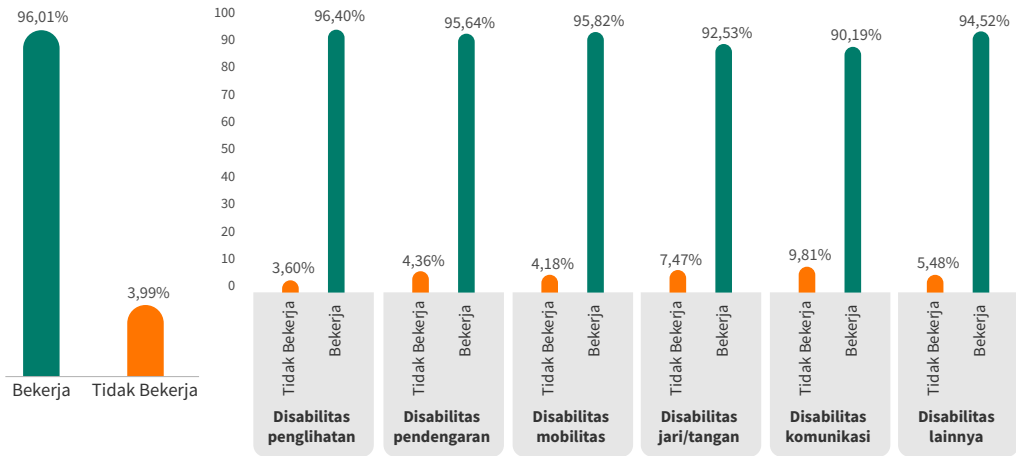
Gambar 3 Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Sakernas, 2020)



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Pada Gambar 3, diuraikan angkatan kerja disabilitas tahun 2020 didominasi 67,78% angkatan kerja disabilitas tidak sekolah/tidak tamat SD dan hanya tamat SD. Kondisi angkatan kerja disabilitas Indonesia didominasi oleh lulusan sekolah dasar (SD) untuk kelompok disabilitas penglihatan, mobilitas, jari/tangan, dan lainnya. Sedangkan angkatan kerja kelompok disabilitas pendengaran dan komunikasi didominasi oleh angkatan kerja yang tidak tamat SD/tidak memiliki ijazah. Kondisi ini tentunya memperlemah daya saing angkatan kerja penyandang disabilitas dalam persaingan di dunia kerja.

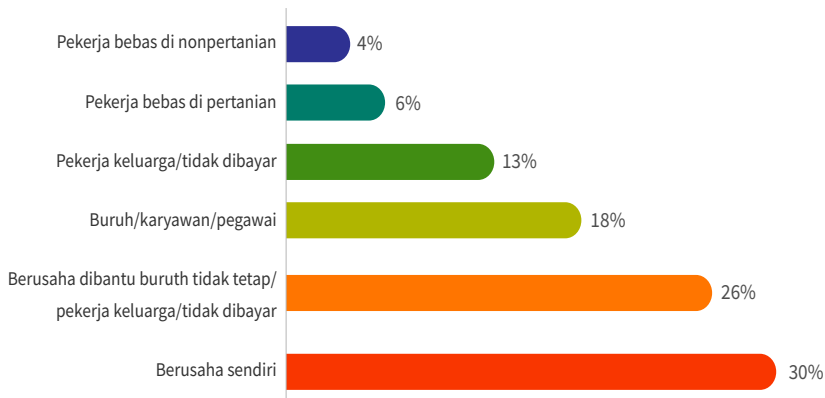
Gambar 4 Kondisi Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Bekerja/Pengangguran Agustus



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Gambar 4 menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja penyandang disabilitas berstatus bekerja (96,01%). Temuan ini juga konsisten untuk setiap kelompok penyandang disabilitas di mana setiap kelompok penyandang disabilitas memiliki pekerjaan dengan proporsi minimal 90%. Lebih lanjut, Gambar 5 menunjukkan bahwa mayoritas angkatan kerja penyandang disabilitas bekerja di sektor informal yang termasuk rentan. Hampir sepertiga bekerja sebagai wirausahawan (berusaha sendiri) dan lebih dari seperempat memiliki usaha yang dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar. Bahkan terdapat 13% penyandang disabilitas yang hanya bekerja untuk keluarga dan tidak dibayar sehingga tidak memiliki pendapatan.

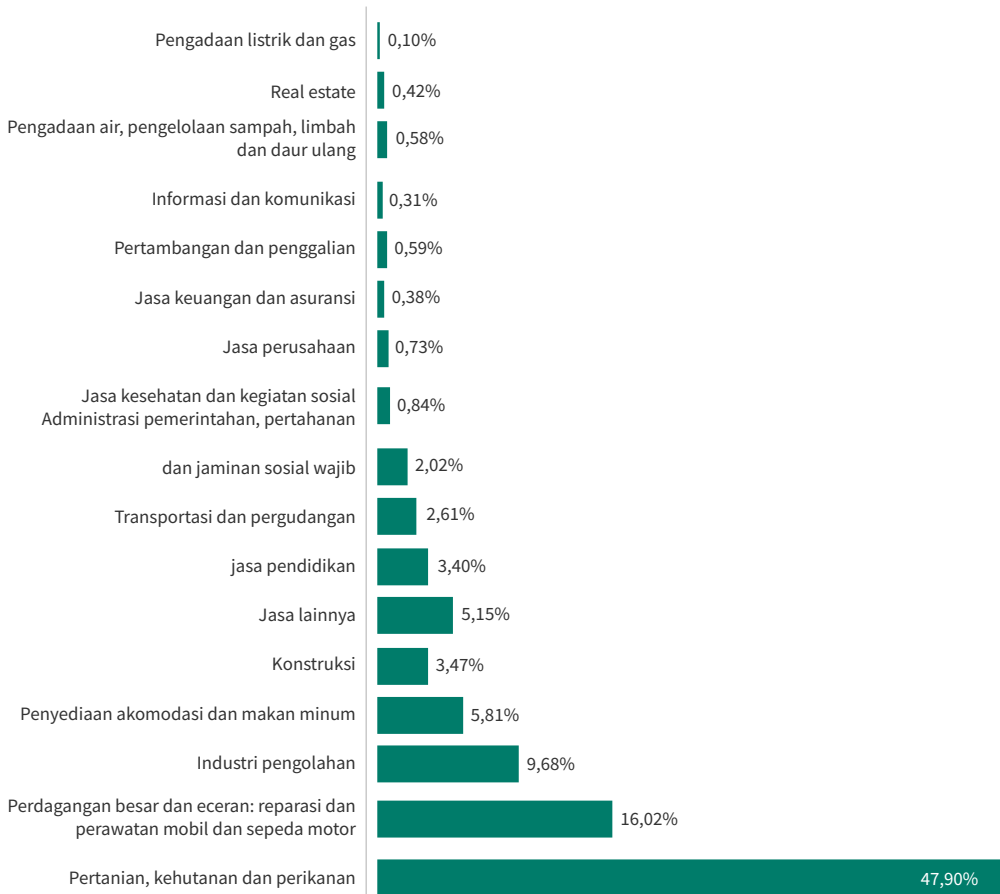
Gambar 5 Status Pekerjaan Utama Penyandang Disabilitas



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Berdasarkan grafik di atas, sebanyak 79% penyandang disabilitas merupakan pekerja sektor informal<sup>5</sup>. Berdasarkan lapangan usaha untuk tenaga kerja penyandang disabilitas lebih banyak pada lapangan usaha pertanian, kehutanan, dan perikanan, yaitu sebanyak 47%.

Gambar 6 Kategori Lapangan Usaha Pekerja Penyandang Disabilitas



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

<sup>5</sup> Konsep definisi variabel pekerja sektor informal menurut BPS yakni merupakan status pekerjaan utama seseorang yang mencakup berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di nonpertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar.

### 5.1.2 Analisis Kondisi dan Peluang Kerja Disabilitas sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19

Penelitian ini selanjutnya ingin mengetahui lebih dalam pengaruh pandemi Covid-19 terhadap pasar kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Analisis dilakukan dengan melihat perbedaan peluang untuk bekerja dan upah yang diterima antarkelompok penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan variabel dependen, *treatment*, dan kontrol yang dijelaskan pada bagian metodologi penelitian. Observasi yang digunakan untuk mengestimasi perbedaan peluang untuk bekerja dilakukan pada penyandang disabilitas yang masuk dalam angkatan kerja, sedangkan observasi yang digunakan untuk melakukan estimasi perbedaan upah menggunakan observasi bagi yang bekerja. Teknik estimasi regresi logistik digunakan untuk analisis peluang mendapatkan pekerjaan karena variabel dependen memiliki nilai 0 dan 1.

Penelitian ini juga menggunakan *weighted least square* (WLS) dalam menganalisis perbedaan upah yang diterima antarkelompok disabilitas. WLS dipilih karena metode ini cocok digunakan untuk mengatasi masalah heteroskedasitas dan teknik estimasi ini mampu mempertimbangkan faktor bobot yang dimiliki observasi Sakernas.

Jenis hambatan yang dimiliki penyandang disabilitas sangat berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Dalam laporan BPS (2020), disebutkan bahwa hambatan memasuki pasar tenaga kerja bagi penyandang disabilitas juga bervariasi untuk setiap jenis disabilitasnya. Clausen (2014) menjelaskan kelompok penyandang disabilitas komunikatif, disabilitas rungu, dan penglihatan memiliki peluang terbaik dalam pasar tenaga kerja. Sedangkan, penyandang disabilitas psikologis yang tersulit untuk memasuki pasar tenaga kerja. Sebelum pandemi, kelompok disabilitas penglihatan memiliki kesempatan kerja paling tinggi. Tabel (dalam Lampiran 2) kolom 1 dan 2 panel kiri menunjukkan hasil estimasi regresi logistik (logit) pada tahun 2019. Kolom 1 menunjukkan hasil regresi tanpa menggunakan variabel kontrol, sedangkan kolom 2 menunjukkan hasil regresi dengan menggunakan variabel kontrol. Kelompok disabilitas penglihatan dipilih sebagai kelompok referensi karena kelompok ini memiliki probabilitas tertinggi untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan kelompok penyandang disabilitas lainnya. Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa pada tahun 2019, penyandang disabilitas komunikasi dan lainnya masing-masing memiliki probabilitas lebih rendah untuk mendapatkan pekerjaan sebesar 68 persen dan 76 persen.

Sedangkan selama masa pandemi Covid-19, peluang kerja bagi disabilitas penglihatan tetap memiliki persentase paling tinggi. Hasil estimasi logit data Sakernas 2020 (di Lampiran 3) ditunjukkan oleh tabel 6 kolom 1 dan 2 panel kanan. Meskipun kesempatan kerja disabilitas penglihatan tetap lebih tinggi dibanding jenis disabilitas lainnya, tingkat pengangguran di kelompok ini juga meningkat. Alasan kenaikan tingkat pengangguran ini ialah karena sakit (non-covid), yaitu 45,98 persen. Sakit tersebut sebagian besar

tidak berhubungan dengan Covid-19 yang ditunjukkan dengan 67,23 persen kelompok disabilitas penglihatan menjawab bahwa alasan berhenti bekerja tidak berhubungan dengan Covid-19.

Pandemi Covid-19 memengaruhi besarnya upah yang diterima pekerja penyandang disabilitas. Lampiran 3 kolom 1 dan 2 panel kiri menunjukkan hasil estimasi untuk tahun 2019, sedangkan kolom 1 dan 2 panel kanan menunjukkan hasil estimasi untuk tahun 2020. Hasil secara konsisten menunjukkan adanya perbedaan upah yang signifikan antara kelompok disabilitas penglihatan dan kelompok lain, kecuali untuk kelompok disabilitas jari/tangan tahun 2019. Namun, perbedaan upah ini menjadi lebih kecil pada estimasi tahun 2020 yang disebabkan oleh rata-rata upah yang diterima seluruh kelompok disabilitas mengalami penurunan. Penyebab penurunan ini sebagian besar disebabkan oleh kondisi Covid-19, sebagaimana dikonfirmasi dari data Sakernas Agustus 2020. Sebanyak 47,85 persen pekerja dari setiap kelompok penyandang disabilitas mengalami penurunan upah akibat kondisi Covid-19. Angka persentase tersebut merupakan angka persentase terbesar terkait perbandingan upah yang diterima sebelum dan saat pandemi berlangsung.

## 5.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Penyandang Disabilitas dalam Isu Ketenagakerjaan

### 5.2.1 Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Penyandang Disabilitas dan Implementasinya

#### 1. Perkembangan Kebijakan bagi Penyandang Disabilitas

Hak untuk memperoleh pekerjaan layak sudah dimuat dalam UUD 1945. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (KHESB) sejak tahun 2005. Setiap negara wajib untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi semua hak dalam KHESB tanpa diskriminasi. Indonesia juga sudah meratifikasi KHPD dan dalam pasal 27 yang menyebutkan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja seperti warga negara lainnya. Hal ini juga sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupaya mendukung prinsip nondiskriminasi.

Secara khusus, Indonesia memberikan jaminan hak bekerja bagi penyandang disabilitas yang sudah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 45 menyebutkan 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. Secara teknis, kebijakan perlindungan penyandang disabilitas sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan



Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Di tingkat daerah, hanya terdapat 18 provinsi yang sudah mengeluarkan peraturan daerah untuk menjamin perlindungan bagi penyandang disabilitas selama periode 2016-2021 (Lampiran 2). Informan juga menekankan belum ada 50% kabupaten/kota di Indonesia (65 dari 514 kabupaten/kota) yang memperhatikan isu disabilitas.

“ Peraturan daerah tentang penyandang disabilitas penanganan dan pemberdayaannya, dari 514 kabupaten/kota di 34 provinsi baru 65 (Kab/kota) yang punya peraturan tentang itu. Artinya belum banyak yang memperhatikan ke arah disabilitas. Lalu di masa covid, membuat semua anggaran dialihkan ke vaksin.

(Anonim, Kementerian Ketenagakerjaan RI, DKI Jakarta)

### **Implementasi Kebijakan bagi Penyandang Disabilitas di DKI Jakarta**

Penerapan peraturan di tingkat daerah sangat bergantung kepada komitmen pemerintah daerah. Hal ini membuat realisasi hak atas pekerjaan sulit distandardisasi dan tidak terpenuhi. Salah satu wilayah penelitian yang sudah memberikan perhatian khusus pada hak penyandang disabilitas yakni Provinsi DKI Jakarta. Pemerintah DKI Jakarta sejak tahun 2019 sudah membagikan kartu penyandang disabilitas Jakarta (KPDJ) kepada 7.137 penyandang disabilitas. Penerima KPDJ merupakan penduduk yang memiliki NIK DKI Jakarta, berada di luar panti, dan masuk dalam basis data terpadu (BDT). Pemegang KPDJ mendapatkan tunjangan sebesar Rp300.000/bulan yang dicairkan setiap 3 bulan sekali. Sumber pendanaannya berasal dari pungutan pajak daerah. Namun jika dilihat dari laporan keuangan daerah, baik program maupun anggaran untuk penyandang disabilitas masih tidak konsisten dan masih bersifat insidental.

Kemudian dari aspek ketenagakerjaan, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan. ULD bidang ketenagakerjaan bertugas menyediakan informasi lowongan kerja dan mempromosikan tenaga kerja difabel kepada pemberi kerja, memberikan penyuluhan, bimbingan, dan melakukan analisis jabatan bagi tenaga kerja

penyandang disabilitas. ULD bidang ketenagakerjaan berfungsi untuk mengakomodasi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan.

Pemerintah pusat dan daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Sampai saat ini belum ditemukan data berapa daerah yang sudah membentuk ULD bidang ketenagakerjaan. Salah satu wilayah penelitian yakni DKI Jakarta tengah melakukan percepatan penyelenggaraan ULD bidang ketenagakerjaan. Dalam pasal 5 PP nomor 60 Tahun 2020 tentang ULD, disebutkan bahwa kepengurusan ULD bidang ketenagakerjaan terdiri dari unsur pemerintah yakni ASN dan pendamping disabilitas. Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, ditekankan bahwa pendamping dapat terdiri dari unsur masyarakat.

Kemudian dalam pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019, secara jelas ditegaskan pelibatan penyandang disabilitas dan pemangku kepentingan berpartisipasi dalam proses perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Pelibatan disabilitas penting dilakukan untuk membantu identifikasi kebutuhan sesuai dengan kondisi dan jenis hambatan serta meminimalisasi stigmatisasi kepada disabilitas secara kelembagaan.

## 2. Kelembagaan Isu Disabilitas dan Kerja Sama Multisektor

Kelembagaan isu disabilitas di Indonesia masih ditangani secara sektoral dan mengasosiasikan penyandang disabilitas sebagai penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS). Layaknya warga pada umumnya, isu penyandang disabilitas juga menyangkut kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, maupun aksesibilitas. Pemahaman yang tidak utuh akan berakibat pada terpecahnya upaya intervensi bagi penyandang disabilitas.

“Masalah penyandang disabilitas itu masih dipandang sebagai masalah PMKS. Saya tidak menyalahkan karena memang ketika masuk ke PMKS yang masuk adalah skema perlindungan sosial dan itu memang dibutuhkan dalam beberapa kasus.

**(TD, Wahana Inklusif Indonesia, Disabilitas Penglihatan, DKI Jakarta)**

Kerja sama multisektor antar-K/L harus menjadi landasan dalam pengembangan program bagi penyandang disabilitas. Perlu ada pengawasan dan evaluasi program untuk memastikan bahwa inklusivitas dalam program dan anggaran sudah terjadi dan

tidak ada tumpang tindih. Pengawasan dan evaluasi ini dapat dilakukan oleh berbagai pihak, baik kementerian nonteknis atau organisasi masyarakat sipil.

Minimnya koordinasi antarkementerian berdampak pada absennya data terpadu terkait penyandang disabilitas di Indonesia. Saat ini, data khusus penyandang disabilitas belum tersedia secara akurat dan *real time by name by address*. Setiap K/L yang memiliki program terkait disabilitas dan memiliki basis data masing-masing. Dampak persoalan data tentunya dapat menghambat pengembangan kebijakan dan implementasinya menjadi tidak efektif dan efisien. Hal ini disampaikan oleh informan dari salah satu organisasi penyandang disabilitas netra di DKI Jakarta yang mengeluhkan bahwa meskipun isu disabilitas secara khusus oleh Kementerian Sosial, data penyandang disabilitas masih disatukan dengan DTKS.

Persoalan data juga terjadi di tingkat daerah. Sebagai contoh, Disnakertrans Jawa Timur menyatakan bahwa saat ini mereka tidak memiliki data terpilah mengenai angkatan kerja penyandang disabilitas di wilayahnya. Tidak tersedianya data juga mempersulit penyesuaian antara kebutuhan perusahaan-perusahaan atas tenaga kerja disabilitas dengan pekerja penyandang disabilitas yang ada. Data yang tersedia diharapkan dapat berisi informasi lengkap bukan hanya profil melainkan juga terkait dengan kualifikasi keahlian yang dimiliki. Sudah terdapat inisiasi praktik baik yang dilakukan oleh Disdukcapil Jawa Timur yang langsung turun ke rumah-rumah warga penyandang disabilitas berat untuk melakukan pendataan kependudukan. Selain itu, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan juga tengah melakukan persiapan penyusunan RAD Penyandang Disabilitas dan pendataan kependudukan penyandang disabilitas.

Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan rencana program pemetaan inklusivitas instansi pemerintah tingkat daerah pada tahun 2022. Terdapat 3 kluster yang akan dilihat dan ditindaklanjuti yakni (1) dinas-dinas yang sudah memiliki program atau sudah baik dalam memberikan pelayanan untuk disabilitas; (2) dinas-dinas yang melakukan pelayanan untuk disabilitas tetapi kondisinya tidak ramah terhadap penyandang disabilitas seperti akses, fasilitas, dan SDM yang melayani; serta (3) dinas-dinas yang tidak punya program atau pelayanan untuk disabilitas. Ketiga kategori instansi pemerintah ini selanjutnya akan diberikan pendampingan dan diberikan alat bantu untuk mempermudah pelayanan bagi penyandang disabilitas.

Organisasi masyarakat sipil (OMS) dan organisasi penyandang disabilitas turut berperan dalam mewujudkan pembangunan yang inklusif. Beberapa upaya telah dilakukan oleh organisasi-organisasi tersebut antara lain advokasi, pendataan, dan peningkatan kapasitas bagi penyandang disabilitas. Keterlibatan organisasi-organisasi tersebut dalam proses kebijakan berpotensi untuk meningkatkan pemahaman terkait kondisi dan situasi penyandang disabilitas. Model kemitraan juga perlu diperkuat untuk mendorong aksesibilitas tenaga kerja disabilitas pada pasar kerja.

Terdapat OMS yang telah membuat panduan/pedoman yang dapat digunakan oleh pemberi kerja. Namun masih belum diadaptasi oleh banyak pemberi kerja karena OMS memiliki keterbatasan dalam penyebaran informasi sehingga pemerintah seharusnya dapat lebih banyak memfasilitasi untuk setiap ragam disabilitas. Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Sulawesi Selatan memiliki program yang berfokus dari hulu sampai hilir (pelatihan hingga pemasaran) terkait pengembangan kewirausahaan bagi penyandang disabilitas perempuan. HWDI juga berupaya memberikan dukungan dan meningkatkan kepercayaan penyandang disabilitas perempuan untuk mengembangkan kemampuan diri.

### **3. Kebijakan Kuota Ketenagakerjaan untuk Penyandang Disabilitas**

Mekanisme kuota sampai saat ini belum dapat terpenuhi dengan baik. Kuota pekerja penyandang disabilitas yang harus diterapkan oleh pemerintah dan swasta paling sedikit 2% dan 1% dari jumlah pegawai atau pekerja. Instrumen kebijakan tersebut bertujuan mendorong angka partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas pada sektor formal.

Aturan kuota sudah diikuti dengan aturan terkait sanksi dan insentif untuk mendorong pemberi kerja mematuhi aturan kuota minimum. Apabila pemberi kerja tidak menerapkan kebijakan kuota sesuai aturan yang berlaku, dapat dikenakan sanksi sesuai Pasal 143 UU No. 8 Tahun 2016 yakni dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200 juta. Berdasarkan temuan lapangan, belum ditemukan perusahaan yang tidak memenuhi kuota tersebut dan dikenakan sanksi.

Pada pasal 54 UU No. 8 Tahun 2016, disebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sebagai tindak lanjut, Kementerian Ketenagakerjaan melalui Permenaker No. 3 Tahun 2020 menerbitkan pedoman pemberian penghargaan kepada BUMN. Pemberian insentif ini tentu dapat memotivasi pemberi kerja untuk membuka akses lapangan kerja yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas dibandingkan pemberian hukuman. Pemberi kerja sendiri bisa mendapatkan reputasi yang baik. Namun, teknis dari pemberian insentif perlu diatur lebih lanjut oleh pemerintah.

Per Januari 2021, hanya sekitar 0,8% (551) perusahaan swasta telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Data wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan dan data dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota menunjukkan jumlah tenaga kerja disabilitas sebanyak 4.453 orang dari total tenaga kerja yang bekerja sebesar 536.094 orang (Kemnaker, 2021). Sampai saat ini, Disnakertrans Jawa Timur masih melakukan upaya sosialisasi kepada perusahaan (pemberi kerja) karena belum memenuhi kebijakan kuota.

Meskipun begitu, hanya sekitar 21% tenaga kerja disabilitas di Indonesia yang bekerja di sektor formal (Sakernas, 2020). Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaturan mengenai kuota lapangan pekerjaan sebagaimana belum terimplementasi dengan baik. Sistem kuota serta penerapannya melalui pendekatan sanksi dan insentif belum berdampak positif terhadap serapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Meskipun kuota sudah diatur, banyak perusahaan mengaku belum memahami kebijakan yang ada. Selain perusahaan, pekerja penyandang disabilitas mengaku tidak mengetahui adanya kebijakan kuota.

“ *Undang-Undang itu dia tidak paham. UU No. 8 Tahun 2016 tidak tahu. Pokoknya saya taunya itu kerja lewat apa, kalau undang-undang peraturan pemerintah itu saya tidak tahu.*

**(I, pegawai disabilitas wicara dan pendengaran,  
PT. Wangta Agung, Surabaya)**

Meskipun kebijakan kuota telah ditetapkan perusahaan atau BUMN/BUMD, nyatanya masih cukup sulit ditembus oleh pekerja penyandang disabilitas. Kuota pekerjaan untuk penyandang disabilitas sering kali diisi oleh pekerja nondisabilitas.

Lemahnya pengawasan dari penerapan kebijakan kuota juga disebabkan oleh jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas. Rasio jumlah pengawas dengan perusahaan yang diawasi per tahun 2016 belum ideal, yakni 1: 11 (ILO & Kemnaker, 2017). Selain itu, pengawas ketenagakerjaan masih mengawasi isu ketenagakerjaan secara umum dan belum secara spesifik melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan kuota minimum pegawai disabilitas di perusahaan. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Disnakertrans Jawa Timur.

“ *Pengawas ketenagakerjaan itu mengurus persoalan umum terkait ketenagakerjaan. Di Disnaker Jawa Timur itu, ada 200 pengawas. Pengawas ketenagakerjaan mengakomodir pengawasan untuk membantu perselisihan atau kasus yang menyangkut disabilitas di setiap perusahaan.*

**(S, Pemerintah Provinsi, Disnakertrans Jawa Timur)**

Implementasi kebijakan kuota memerlukan mekanisme teknis terkait pengawasan, pemberlakuan sanksi, dan pemberian insentif bagi pemberi kerja. Selain itu, sosialisasi kuota minimum pekerja penyandang disabilitas perlu melibatkan komunitas penyandang disabilitas untuk mendorong anggota-anggotanya untuk mendaftar kerja.

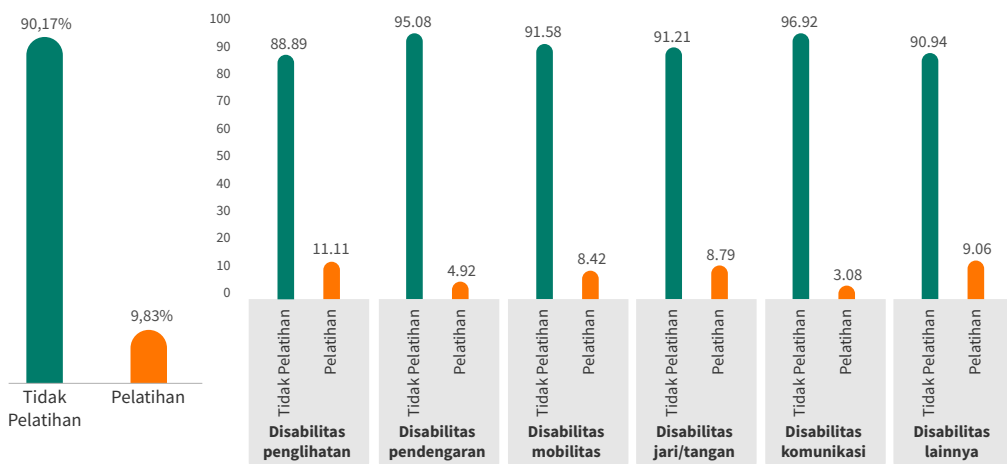
#### 4. Program Pemerintah terkait Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas

##### a. Pelatihan Tenaga Kerja dan Program Kartu Prakerja

Pasal 46 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur mengenai pemberian pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau swasta. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Rata-rata usia sekolah penyandang disabilitas yakni hanya 5 tahun dan banyak penyandang disabilitas yang tidak tamat SD (BPS, 2020).

Sekitar 90% angkatan kerja disabilitas tidak pernah mengikuti pelatihan kerja baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Disabilitas yang paling banyak tidak mengikuti pelatihan kerja adalah disabilitas komunikasi yakni sekitar 97%. Dapat dilihat pada grafik di bawah ini untuk semua kelompok penyandang disabilitas.

Gambar 7 Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Mengikuti Pelatihan atau Tidak (Sakernas, 2020)



Sumber: Hasil Olahan Sakernas Agustus 2020

Proses perekrutan peserta pelatihan dilakukan dengan tidak menetapkan persyaratan khusus, melainkan seperti peserta pada umumnya. Dan dari sisi usia, terdapat kebijakan khusus yang diberlakukan yakni menambah batasan usia. Persyaratan yang mudah diharapkan dapat lebih banyak menjaring peserta pelatihan dari penyandang disabilitas.

“ BLK tidak mencantumkan persyaratan, paling yang diminta hanya KTP saja, ada NIK-nya kan, selebihnya tidak ada persyaratan yang lain. Jadi siapa pun yang melihat informasi pelatihan BLK Makassar mestinya paham pendaftaran di BLK Makassar itu tidak ada batasan sama sekali, mau disabilitas mau yang orang tua semua bisa mengakses pelatihan itu.

**(HH, Pemerintah Provinsi, BLK Makassar)**

Meskipun persyaratan yang diberlakukan cukup mudah, pelaksanaan pelatihan belum inklusif. BLK Provinsi Pasuruan mengakui bahwa mereka belum mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas. Fasilitas penunjang pelatihan di BLK juga belum mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas seperti tersedia jalur kursi roda atau toilet khusus penyandang disabilitas.

“ Memang di tempat kami kalau fasilitas ramah difabel itu masih kurang. Karena desainnya itu umum, dan kita ini lembaga pelatihan umum tidak khusus, tetapi pada umumnya peralatan itu tidak menyulitkan mereka. Dan sementara ini belum ada peserta yang pakai kursi roda. Dulu soalnya saya pernah survei ada 6 BLK gedungnya tidak ramah difabel. Toilet juga belum ramah.

**(SB, Pemerintah Provinsi, BLK Pasuruan)**

Alat pendukung pelatihan juga belum tersedia untuk penyandang disabilitas seperti komputer yang dilengkapi dengan software pembaca layar. Sampai saat ini yang diakomodasi hanya alat pendukung pelatihan bagi penyandang disabilitas fisik, sedangkan ragam disabilitas lainnya belum terakomodasi.

Sebagian besar instruktur belum memiliki kemampuan berkomunikasi dengan ragam disabilitas. Hal ini tentu akan mempersulit penyampaian materi pelatihan. Selain itu, BLK Pasuruan dan BLK Makassar juga mengakui tidak ada pendamping khusus dari BLK. Pendamping biasanya berasal dari kelompok penyandang disabilitas. Saat ini BLK Pasuruan menyatakan bahwa mereka sedang melakukan bimbingan teknis kepada instruktur untuk menghadapi peserta pelatihan penyandang disabilitas bagi setiap ragam disabilitas. BLK Makassar juga menyatakan bahwa mereka akan melakukan perubahan untuk meningkatkan inklusivitas di lembaga pelatihannya.

Kapasitas BLK dalam melatih juga masih sangat kecil untuk seluruh peserta pelatihan sehingga persiapan khusus bagi pekerja penyandang disabilitas sangat terbatas. Di BLK Pasuruan, setiap bulan hanya dilatih 16 peserta/kelas untuk semua kejuruan dan hanya



1 peserta penyandang disabilitas. APRISINDO juga mengatakan hal yang sama sehingga mereka menegaskan BLK belum mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja terlatih yang mereka harapkan.

Pascapelatihan, tidak ada mekanisme magang atau penempatan kerja yang dilakukan oleh BLK untuk penyandang disabilitas.

“ Pemerintah itu sebenarnya sudah peduli dengan penyandang disabilitas. Misalnya kita dikasih pelatihan bikin kue. Sudah dapat alat, tetapi setelah itu kan harusnya dimonitoring terus sampai dia berhasil marketingnya atau bagaimana kan harusnya seperti itu. Tetapi setelah pelatihan selesai tidak pernah ada tindak lanjutnya.

**(M, HWDI Jawa Timur)**

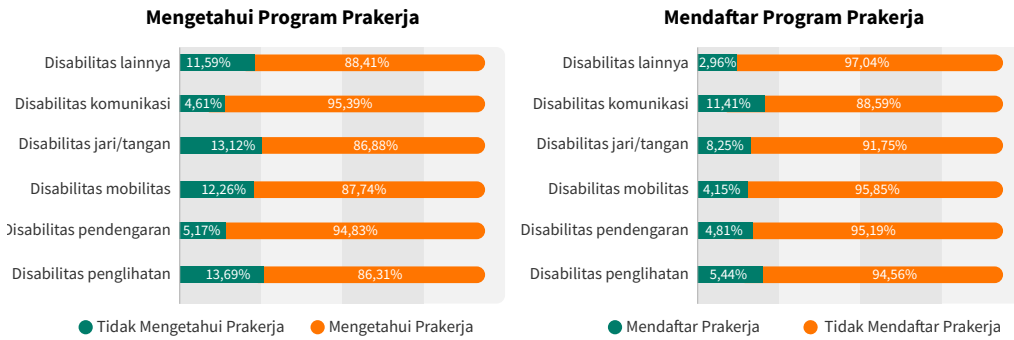
Kecenderungan tidak melakukan penempatan kerja juga diakui karena pekerja penyandang disabilitas dianggap lebih nyaman membuka usaha sendiri tanpa khawatir terdiskriminasi. Padahal tidak mudah bagi penyandang disabilitas untuk mengelola usaha, mulai dari permodalan hingga menjalankan usaha. Para penyandang disabilitas mental tidak bisa mengakses permodalan karena dianggap tidak cakap hukum. Akses perbankan juga masih cukup sulit diakses oleh penyandang disabilitas netra.

Pada awal tahun 2020, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden RI No. 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui program kartu prakerja. Program kartu prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/ atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Masyarakat dapat mengikuti program pelatihan yang bisa diikuti secara daring. Program ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan terutama dari kelompok angkatan kerja. Penerima kartu prakerja berhak mendapatkan bantuan biaya dengan besaran tertentu untuk mengikuti pelatihan. Sampai dengan November 2021, tercatat sudah diikuti oleh sebanyak pesertanya 11,4 juta orang (Covid.go.id, 2021).

Di atas 86% penyandang disabilitas mengetahui program kartu prakerja, tetapi hanya sekitar 6% yang mendaftar pada program tersebut. Sebagian besar kelompok angkatan kerja disabilitas memilih untuk tidak mendaftar program pelatihan kartu prakerja. Padahal mereka mengetahui program tersebut. Kondisi ini terjadi untuk semua kelompok penyandang disabilitas. Penyebabnya adalah prioritas program ini diberikan kepada pencari kerja usia muda dan pekerja maupun pelaku usaha mikro dan kecil yang terdampak Covid-19. Tidak ada jalur khusus yang diberikan untuk penyandang disabilitas.



Gambar 8 Angkatan Kerja Disabilitas terkait Program Kartu



Sumber: Hasil Olahan Sakernas Agustus 2020

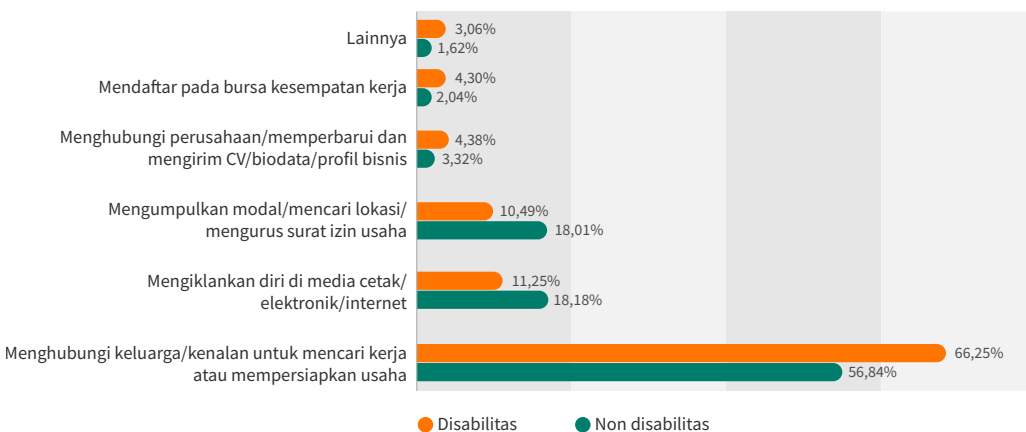
## 5.2.2 Pendukung dan Penghambat dalam Akses dan di Tempat Kerja

### 1. Perekrutan Tenaga Kerja Disabilitas

Praktik diskriminasi secara tidak langsung masih terjadi dalam tahap perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia. Bentuk-bentuk diskriminasi terjadi sejak penyebaran informasi lowongan, penentuan persyaratan, proses seleksi, sampai pada proses penempatan dan penentuan jenis pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Sumber informasi kerja bagi penyandang disabilitas masih didominasi dengan sumber informasi informal. Kanal informasi informal didominasi oleh disabilitas dan bukan, tetapi proporsi angkatan kerja disabilitas 10% lebih tinggi dibandingkan dengan yang bukan disabilitas. Berdasarkan keaktifan mencari kerja, penyandang disabilitas di Indonesia cukup aktif yang dibuktikan dengan dominasi penyandang disabilitas untuk menggunakan kanal pameran kerja dan menghubungi perusahaan secara langsung untuk mendapatkan kerja. Hal ini sekaligus menolak anggapan bahwa disabilitas adalah angkatan kerja yang pasif dalam mencari kerja.

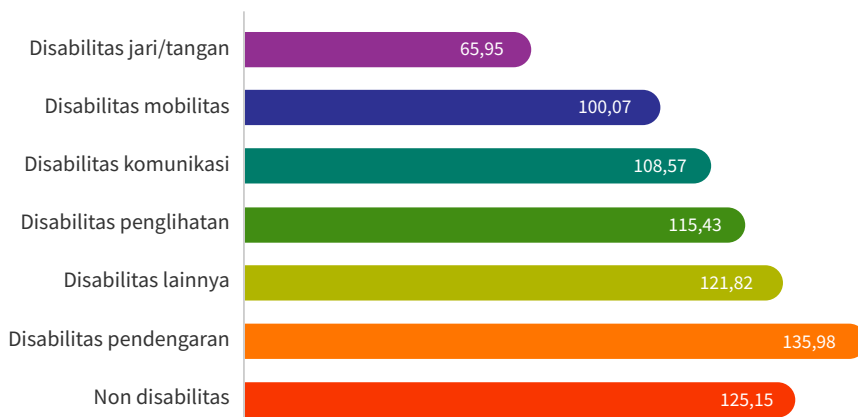
Gambar 9 Kanal informasi mencari kerja



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Perbedaan jenis disabilitas juga menentukan lama masa untuk mendapatkan kerja di Indonesia. Durasi mencari kerja paling cepat bagi penyandang disabilitas adalah 2 bulan (Tabel 4). Itu pun bagi penyandang disabilitas jari/tangan dan bukan semua jenis disabilitas. Untuk jenis disabilitas pendengaran, durasi mencari kerja dapat dua kali lipat dari disabilitas jari/tangan yakni 4,5 bulan (18 minggu), tentu bukan waktu yang sebentar

Gambar 10 Rata-rata Durasi dalam Mencari Pekerjaan (dalam Hari)



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020

Akses lowongan pekerjaan belum dapat diakses oleh seluruh ragam disabilitas. Beberapa pemberi kerja seperti perusahaan, media, maupun lembaga publik dalam penelitian menyebutkan sudah melakukan beberapa upaya publikasi untuk merekrut penyandang disabilitas. Upaya-upaya yang dilakukan salah satunya publikasi melalui kanal-kanal media sosial seperti Instagram dan Youtube. Meskipun begitu, kanal publikasi ternyata belum dapat menjangkau calon pelamar kerja disabilitas kategori tertentu. Salah satu praktisi menjelaskan terkait hal ini sebagai berikut.

“ Tapi kalau mencari pekerjaannya itu dengan persaingan secara terbuka saya peluang untuk disabilitas bekerja, jauh, akan sulit. Karena menemukan pengumumannya saja belum tentu akses. Bayangkan kalau pengumumannya di koran, belum tentu penyandang disabilitas netra bisa akses kan.

**(TD, Disabilitas Penglihatan, Wahana Inklusif Indonesia, DKI Jakarta)**

Selain itu, keterangan lowongan kerja terbuka untuk penyandang disabilitas tidak ditulis di dalam pengumuman. Fungsi pernyataan ini tentunya bukan untuk mengeksekusi suatu pekerjaan bagi disabilitas, tetapi untuk memberikan rasa kepercayaan diri bagi



*Jadi jika di lowongannya tidak ada tulisan “bahwa penyandang disabilitas didorong untuk melamar” atau “lowongan ini diperuntukkan juga untuk disabilitas” itu teman-teman tidak PD untuk melamar pekerjaan itu. Kalau benar-benar ingin inklusif, penting bagi dunia kerja untuk mendorong itu.*

**(BF, Disabilitas Fisik, Praktisi, DKI Jakarta)**

Pemerintah berupaya untuk memenuhi hak dan akses penyandang disabilitas dalam sektor pekerjaan salah satunya melalui rekrutmen calon pegawai negeri sipil/calon aparatur sipil negara (CPNS/CASN). Komitmen ini telah diatur dalam PermenPAN RB 27/2021 tentang Pengadaan PNS. Adapun ketentuan perekrutan PPPK mengacu pada PermenPAN RB 28/2021 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 dan PermenPAN RB 29/2021 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional. Namun, penyandang disabilitas masih menghadapi beberapa permasalahan dalam rekrutmen CPNS seperti persyaratan pendidikan tinggi dan kendala teknis yang berkaitan dengan kebutuhan disabilitas.

Pemerintah melalui program FHCI (Forum Human Capital Indonesia) telah menginisiasi upaya publikasi lowongan kerja untuk mendorong terwujudnya lingkungan kerja yang inklusif, termasuk untuk penyandang disabilitas. Melalui forum ini, perusahaan BUMN tidak perlu melakukan perekrutan tahap seleksi dokumen sendiri-sendiri, tetapi hanya perlu menyelenggarakan seleksi wawancara dan tahap final penerimaan. Sayangnya, upaya ini hanya terjadi di lingkup perusahaan BUMN.

Diperlukan kolaborasi dalam perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas. Salah satu informan penyandang disabilitas mengungkapkan bahwa tidak mengetahui adanya peran pemerintah dalam upaya mencari kerja. Informasi lowongan justeru didapatkan dari rekan disabilitas lainnya yang tergabung dalam komunitas sesama disabilitas. Pemberi kerja juga mengungkapkan bahwa perekrutan penyandang disabilitas lebih mudah dilakukan dengan membentuk kerja sama dengan komunitas disabilitas.



*Jadi kami ada semacam perkumpulan di mana kami itu membentuk suatu grup, grup tuna rungu. Kalau ada sharing pekerjaan kami akan sampaikan melalui Whatsapp. Tapi sebelum kerja diberi tahu dulu kamu kerja harus baik, disiplin, tidak boleh membolos.*

**(I, pegawai disabilitas pendengaran dan wicara, PT Wangta Agung, Surabaya)**

Komunitas sangat berperan dalam memberikan informasi paling dominan bagi penyandang disabilitas. Hal ini dapat menjadi modalitas dan peluang untuk mengembangkan forum kerja sama perekrutan yang di dalamnya terdapat perusahaan, BUMN, komunitas disabilitas, dan asosiasi pengusaha.

Tingkat pendidikan yang rendah berakibat pada kurangnya kepercayaan diri penyandang disabilitas untuk memasuki pekerjaan formal tertentu karena sudah pasti tidak masuk kriteria. Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya jenis pekerjaan formal sehingga tenaga kerja lebih banyak terserap di sektor jasa dan ritel. Selain syarat pendidikan tinggi, persyaratan sehat jasmani dan rohani juga menjadi hambatan penyandang disabilitas untuk diterima bekerja. Persyaratan tersebut sampai saat ini menjadi salah satu perdebatan di masyarakat. Beberapa responden menjelaskan, persyaratan ini selain bersifat ambigu, juga dianggap melanggengkan cara pandang model kesehatan dalam melihat situasi disabilitas yang terjadi karena kondisi personal. Hal ini diungkapkan oleh salah satu responden dari organisasi sipil wanita disabilitas.

“ Lha pengertian sehat jasmani itu bagi kita ini sudah sehat jasmani dan rohani to. Tetapi bagi salah satu perusahaan/pemerintah sehat jasmani itu tidak punya kekurangan baik fisik. Kalau mestinya ada ya Mas defines apa itu cacat apa itu tidak sehat. Kalau cacat itu tidak bisa sembuh, kondisinya akan seperti itu dan yang jelas tidak menular. Tetapi kalau tidak sehat jasmaninya itu orang lepra, orang lepra itu tidak sehat dan itu bisa menular. Itu namanya tidak sehat jasmaninya. Kalau kita ini orang cacat mas, beda itu. Itu aja harus ada surat dokter untuk sehat jasmani dan rohani, sehingga dokter itu bertanya. Bu saya mau memberi keterangan sehat jasmani dan rohani, tetapi kenyataannya Ibu memakai kursi roda. Dokternya masih berpemahaman seperti itu. Padahal kita kalau melamar pekerjaan itu surat keterangan sehat itu ada.

**(M, HWDI Jawa Timur)**

Pada kasus tertentu, keterangan sehat jasmani dan rohani menjadi penting terutama pada masa Pandemi Covid-19. Salah satu responden dari perusahaan menjelaskan bahwa keterangan sehat jasmani dan rohani perlu dilakukan untuk melihat kondisi kesehatan dan bukan untuk menjustifikasi disabilitas yang dimiliki pelamar adalah penyakit. Terkait hal tersebut, salah satu responden praktisi menyebutkan bahwa meskipun syarat jasmani dan rohani tidak untuk melabeli disabilitas sebagai penyakit. Namun, cara pandang pemberi kerja terkadang justru melanggengkan pendekatan model kesehatan dalam melihat disabilitas dan lebih baik untuk dihapuskan, sebagaimana uraian berikut.

“*Harusnya keterangan sehat jasmani dihapuskan saja karena sifatnya menjadi ambigu. Diberi saja kesempatan tanpa itu, nanti kan ada tes kesehatan di dalamnya. Tes kesehatan itu tidak untuk menjustifikasi seseorang disabilitas atau tidak, tapi untuk penyakit lainnya yang mengganggu proses kerja atau walaupun mereka sakit nanti dukungan apa dari perusahaan agar mereka bekerja secara maksimal tidak untuk kemudian eliminasi. Karena paradigmanya masih kesehatan. Jadi kalau orang seperti saya dianggap tidak sehat secara fisik.*

**(BF, Disabilitas Fisik, Praktisi, DKI Jakarta)**

Jenis tes seleksi juga belum mengakomodasi kebutuhan disabilitas sesuai dengan ragam disabilitasnya. Dalam proses rekrutmen, penyandang disabilitas masih harus berhadapan dengan tidak adanya penyesuaian jenis tes seleksi bagi pelamar disabilitas seperti untuk disabilitas netra. Pengalaman ini dialami oleh salah satu responden disabilitas selama proses rekrutmen yang pernah diikuti di perusahaan sebelumnya.

“*Jadi waktu rekrutmen itu banyak soal-soal yang tidak fleksibel, seperti gambar dan sebagainya. Tapi pada saat itu saya kan minta bantuan teman untuk mendampingi sehingga itu tetap berjalan dengan baik sampai lulus dan interview.*

**(FH, pekerja disabilitas netra, Disabled Care Community, DKI Jakarta)**

Terakhir, terjadi stigma atas penentuan jenis pekerjaan tertentu untuk penyandang disabilitas. Hal ini bersumber dari pemahaman bahwa karena disabilitas memiliki kekurangan tertentu, maka jenis pekerjaan yang sesuai adalah jenis pekerjaan tertentu pula. Pemilahan ini dapat berakhir pada penolakan lamaran kerja penyandang disabilitas karena kondisi dan jenis disabilitasnya tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilamar. Hal ini diungkapkan oleh informan dari HWDI Jawa Timur yang berpengalaman mendampingi secara hukum anggotanya yang ditolak kerja karena jenis disabilitasnya dianggap tidak sesuai dengan posisi yang dilamar. Kasus yang sama juga dialami oleh Baihaqi, guru disabilitas penglihatan di Pekalongan yang tidak lolos seleksi CPNS karena jenis disabilitasnya. Meskipun sudah memiliki pengalaman mengajar tahunan dan memiliki skor tes SKD tinggi, ia dianggap tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya (Kustiani, 2021).

Praktik pemilahan disabilitas ke jenis pekerjaan tertentu merupakan praktik stigmatisasi. Hal ini yang diungkapkan oleh salah satu responden praktisi sebagai wujud

stigmatisasi dan masih langgengnya cara pandang model kesehatan (Nathan & Brown, 2018) yang menempatkan disabilitas pada tingkat personal. Cara pandang ini akhirnya tidak saja membatasi penyandang disabilitas untuk mendapatkan berbagai macam peluang kerja, tetapi lebih jauh dapat membatasi kesempatan peningkatan karier kepada penyandang disabilitas selama bekerja. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang sesuai dengan penyandang disabilitas dipertimbangkan berdasarkan hambatan sehingga upaya penyediaan alat bantu kerja atau penyesuaian aksesibilitas penunjang mobilitas pekerja tidak terwujud di tempat kerja. Pemahaman tersebut menegaskan masih masifnya cara pandang yang memfokuskan pada hambatan disabilitas dan bukan kepada upaya apa saja yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kemampuan penyandang disabilitas untuk bekerja.

## 2. Kesempatan Peningkatan Karier dan Keterampilan

### • Peluang Peningkatan Karier

Pada pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya. Salah satu perusahaan menyatakan mereka memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk naik jabatan tetapi sesuai dengan persyaratan yang diberlakukan.



*Ini kan kami seperti yang saya bilang tadi kami serasa tidak mempekerjakan difabel. Jadi perilakunya tetap sama jadi mereka punya kesempatan untuk promosi itu dari selama ia bekerja, ketika ia sudah mencapai selama ia bekerja disodorkan lah, dia ini mau apa tidak, dan tidak dilihat dari dia difabel atau tidak, kalau dia mampu menyelesaikan development program iya sudah bisa.*

**(WN, HRD Alfamart Makassar)**

Sama halnya dengan aparatur sipil negara (ASN), kenaikan jabatan atau jenjang karier diberlakukan sama seperti karyawan lainnya karena sudah diatur dalam kebijakan. Penilaian dilakukan berdasarkan angka kredit yang berhasil dikumpulkan.

“ Ya karena kalau PNS ini kan beliau masuk dari sarjana S1 sebagai PNS golongan 3A, secara reguler setiap 4 tahun ya itu akan naik dari 3A ke 3B nah karena sekarang sudah 7 tahun dia sudah 3B. Kalau sudah di level 3B itu sudah berhak mengikuti assignment ya untuk promosi lah. Tapi kebijakannya sekarang kita berubah menjadi fungsional. Akhirnya kewajiban untuk naik pangkat dan golongan melalui angka kredit yang dikumpulkan. Di tempat kami itu Budi ini punya potensi yang sama diusulkan tetapi karena sekarang sudah fungsional era nya jadi harus mengumpulkan kredit dulu gitu.

**(ER, Koordinator Pemberdayaan Disabilitas, Kemenko PMK RI, DKI Jakarta)**

Nyatanya kesempatan kenaikan jenjang karier masih sangat kecil terjadi. Catatan lapangan penelitian di Jawa Timur mendapati bahwa pegawai disabilitas masih merasa malu dan kurang mampu untuk naik jabatan dan mendapatkan tugas-tugas baru. Hal ini juga diakui oleh informan yang merupakan praktisi sekaligus penyandang disabilitas bahwa penyandang disabilitas tidak diberikannya kesempatan yang sama. Sama halnya, rekan kerja penyandang disabilitas belum menemui pengalaman ada kenaikan jenjang karier bagi pekerja penyandang disabilitas karena harus ditetapkan oleh atasannya.

“ Kalau dari pengalaman teman-teman yang cerita, jenjang karirnya agak terhambat. Karena tidak dikasih kesempatan yang sama, jenjang kariernya berat untuk naik level dan sebagainya. Kalau direktur kan jarang juga kecuali memang nasibnya.

**(BF, Disabilitas Fisik, Praktisi, DKI Jakarta)**

Berdasarkan uraian tersebut, meskipun hak dan peluang peningkatan karier secara normatif sudah diatur, pegawai disabilitas masih kesulitan untuk mendapatkan karier yang lebih baik dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakpercayaan diri pegawai disabilitas dan lingkungan perusahaan yang belum dapat memberikan jaminan kenaikan jabatan bagi pegawai disabilitas. Untuk itu, penelitian ini mencoba lebih dalam melihat bagaimana orientasi dan peluang peningkatan keterampilan di tempat kerja sebagai salah satu faktor kenaikan jabatan bagi pegawai.

#### • **Orientasi dan Peluang Peningkatan Keterampilan di Tempat Kerja**

Memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang



sudah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 pasal 48. Salah satu informan yang merupakan pekerja penyandang disabilitas mengakui diberikan kesempatan mendapatkan pelatihan oleh perusahaan sebelum penempatan tempatnya bekerja saat ini.



*Kita di-briefing, kamu bisa memahami ini kerja sepatu. Kalau belum bisa ya dilatih. Apabila sebelum 20 hari sudah bisa, langsung kerja. Jadi dijelaskan masalah upahnya, lembur, jam masuk, jam istirahat, itu sudah dijelaskan semua pada saat proses rekrutmen. 20 hari itu kalau memang belum berpengalaman itu ya dilatih.”*

**(I, pegawai disabilitas pendengaran dan wicara, PT Wangta Agung, Surabaya)**

Inisiatif penyelenggaraan pelatihan juga sudah dilakukan oleh asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) dengan menyelenggarakan *on the job training*. Namun permasalahannya adalah tidak semua perusahaan mau menyelenggarakannya dengan alasan di perlukan modal atau investasi khusus.



*Ada sih beberapa perusahaan, waktu diskusi dengan APINDO, ada yang modelnya *on the job training*. Jadi mereka di training untuk melakukan pekerjaan apa, nanti mereka disalurkan di tempat yang sesuai. Di perusahaan-perusahaan besar, seperti Honda yang pernah saya tahu. Tapi tidak semuanya seperti itu, karena perusahaan juga berpikir itu masalah modal, karena itu bentuk investasi kan melakukan pelayanan seperti itu.*

**(BF, Disabilitas Fisik, Praktisi, DKI Jakarta)**

Pasal 19 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan”. Berdasarkan hal tersebut, tidak semua pemberi kerja juga mampu menyelenggarakan pelatihan kepada pegawai disabilitas yang mereka rekrut. Dalam kata lain, pelatihan peningkatan keterampilan belum dapat dipastikan terjadi di lapangan.

### **3. Perlindungan dan Jaminan Ketenagakerjaan**

- **Mempekerjakan Disabilitas Adalah Tindakan Beramal**

Setiap orang tanpa terkecuali berhak untuk bekerja, mendapat imbalan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hal itu sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) dalam pasal 28 D ayat (2). Perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas sudah diatur dalam pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Berdasarkan pasal tersebut, sudah jelas diatur bahwa perlindungan ketenagakerjaan sudah diberlakukan setara untuk seluruh pekerja. Salah satu HRD Alfamart Makassar yang ditemui sebagai informan menyatakan bahwa perusahaannya sudah memberikan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) dan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Namun informan lain yang merupakan penyandang disabilitas masih lemah karena diposisikan oleh perusahaan untuk memenuhi kewajiban kuota saja atau dianggap sebagai tindakan *charity* sehingga tidak punya status kepegawaian yang sama seperti karyawan lainnya. Bahkan ada pekerja disabilitas yang mengaku bahwa ia melakukan perpanjangan kontrak setiap 3 bulan sekali meskipun sudah bekerja lebih dari 8 tahun lamanya. Tentu saja kontrak kerja tersebut menjadikan posisi pekerja menjadi lebih rentan karena bisa diberhentikan kapan pun.



*3 bulan sekali perpanjang kontrak. Sudah bekerja sejak 2013.*

**(I, pegawai disabilitas pendengaran dan wicara, PT Wangta Agung, Surabaya)**

Perusahaan juga masih memandang mempekerjakan penyandang disabilitas lebih berisiko dibanding mempekerjakan orang pada umumnya. Persepsi berisiko tinggi tentu menimbulkan persepsi biaya mahal untuk mempekerjakan disabilitas. Contoh biaya tinggi yang perlu dikeluarkan adalah iuran JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) yang mengelompokkan besaran iuran JKK berdasarkan tingkat risiko pegawai. Bagi pekerja dengan risiko rendah, iuran yang dikenakan hanya 0,24 persen dari total gaji pegawai per bulan, sedangkan premi pekerja dengan risiko tinggi 1,74 persen dari gaji pegawai per bulan (Anwar, 2021). Iuran JKK ini seluruhnya dilimpahkan ke perusahaan.



*Jadi perusahaan mengafirmasi ingin memenuhi kuota sekian tapi juga khawatir. Boro-boro itu kan orang lebih memikirkan outsourcing kontrak daripada menjadikan karyawan tetap apalagi disabilitas. Jadi mengubah stigma orang itu luar biasa sulitnya. Padahal orang berjalan jatuh kan biasa, perempuan pakai high heels tinggi jatuh ya biasa. Tapi - kalau disabilitas yang jatuh, jangankan yang disabilitas fisik, kayak saya yang tunanetra*

*jatuh, pasti ketakutannya sangat tinggi perusahaan. Karena ada undang-undang K3 di mana perusahaan harus bertanggung jawab penuh atas segala macam kecelakaan kerja di perusahaan. Jadi mereka tetap melihat disabilitas ini barang aneh, rentan atau fragile, padahal harusnya diperlakukan sama.”*

**(TD, Disabilitas Penglihatan, Wahana Inklusif Indonesia, DKI Jakarta)**

Dua kutipan wawancara di atas menunjukkan manajemen pemberi kerja belum melihat pekerja disabilitas sebagai aset yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Sebaliknya, studi di dua perusahaan oleh Kalargyrou (2014) justru menunjukkan bahwa mempekerjakan disabilitas dapat meningkatkan keuntungan kompetitif bagi perusahaan karena penyandang disabilitas memiliki loyalitas kerja tinggi, kecenderungan untuk mengundurkan diri dan pindah kerja rendah, dapat meningkatkan produktivitas pekerja lainnya, dan menunjukkan lingkungan kerja yang baik. Dengan melihat aspek keuntungan untuk mempekerjakan disabilitas, pemenuhan perlindungan pada pegawai disabilitas akhirnya tidak dipandang sebagai beban. Namun, hal tersebut sebagai upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan keuntungan kompetitif lainnya.

#### • **Kesulitan Mendapatkan Jaminan Kembali Bekerja**

Setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak boleh di-PHK sepihak oleh pemberi kerja. Hal ini sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 153 poin (j) menyebutkan bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Pasal 172 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur bahwa pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Namun kebijakan ini dihapus dalam UU Cipta Kerja. Dalam pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja Penambahan pasal 154 A ayat (1) terhadap UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi, salah satunya pada poin (m) yakni karena alasan pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Hal ini bertentangan dengan pasal 153 ayat 1 poin (j) yang melarang pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan

kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan terbaru dalam program “Return to Work<sup>6</sup>” atau kembali bekerja yang diselenggarakan oleh BP JAMSOSTEK. Program ini berlaku untuk pekerja yang sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam program JKK. Perusahaan menyatakan bahwa mereka akan tetap menerima pekerja tersebut selama mereka masih bisa bekerja. Namun jika sudah tidak bisa bekerja akan diberhentikan. Perusahaan lainnya menyatakan mereka akan mencari posisi yang lebih tepat sesuai dengan kemampuan si pekerja tersebut.

“ Kalau kecelakaan kerja itu kan kita kerja sama dengan rumah sakit, kita juga pendekatan. Intinya karena memang kecelakaan ya kekeluargaan saja. Kalau misal masih kuat kerja ya kita kerjakan di sini, cuma kalau tidak ya tidak.

**(M, HRD PT Wangta Agung, Surabaya)**

“ Kalau kecelakaan kerja sepanjang dia masih bisa bekerja kita terima. Seperti di Balikpapan ada kecelakaan kerja yang menyebabkan tangannya putus, dia dulu ABK operasional jadi dipindah ke administrasi. Kita masih tetap pekerjakan. Dulunya dia normal, karena kecelakaan kondisinya dapat dikategorikan sebagai disabilitas. Karena dia tidak bisa melakukan kegiatan operasional di ABK kapal, jadi dia ditarik ke darat di administrasi untuk cetak nota, terbitkan nota.”

**(HM, Adm PT Pelindo, Makassar)**

Peraturan memperkerjakan kembali setelah kecelakaan nyatanya belum sepenuhnya dipatuhi oleh seluruh perusahaan atau pemberi kerja. Berbeda dengan pernyataan dari dua perusahaan di atas, salah satu informan memiliki pengalaman bahwa setelah mengalami kecelakaan kerja akan diberikan santunan dan diputus hubungan kerja.

---

<sup>6</sup> Dalam penjelasan UU No. 8 Tahun 2016 yang dimaksud dengan “Program Kembali Bekerja” adalah rangkaian tata laksana penanganan kasus kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja melalui pelayanan kesehatan, rehabilitasi, dan pelatihan agar pekerja dapat kembali bekerja.

“*Yang pasti diputus pekerjaannya, banyak seperti itu. Saya punya ponakan, anak STM kerja di pabrik dia mengalami kecelakaan, putus mas dikasih Rp5 juta. Selesai tetapi itu putus pekerjaan.*

**(M, HWDI Jawa Timur)**

Kepatuhan perusahaan atau pemberi kerja untuk implementasi program “Return to Work” sangat dipengaruhi oleh diskresi pimpinan perusahaan tersebut. Karenanya meskipun sudah ada kebijakan yang mengatur hal tersebut masih minim penegakannya, posisi pekerja masih cukup lemah karena dianggap kalah saing dengan pekerja nondisabilitas.

“*Ada, tergantung perusahaannya. Ada yang masih dipekerjakan, ada yang diberhentikan. Jadi tergantung bagaimana kebijakan pimpinan di perusahaan itu. Jadi sering kali ketika mereka tidak memenuhi suatu peraturan, nanti mereka berlindungnya mencari regulasi yang bisa melindungi mereka, memang hal-hal perlakuan seperti itu kembali lagi perusahaannya mereka mau menanggunginya seperti apa dan berlindungnya di balik apa.*

**(FH, pekerja disabilitas netra di Disability Care Community, DKI Jakarta)**

Seharusnya program “Kembali Bekerja” bukan hanya memberikan pelatihan kepada pekerja, tetapi juga mendorong perusahaan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian atas kebutuhan dari pekerja tersebut. Bukan hanya memindahkannya ke posisi yang bukan bidang keahliannya karena keahlian tidak akan berkurang hanya saja dibutuhkan penyesuaian.

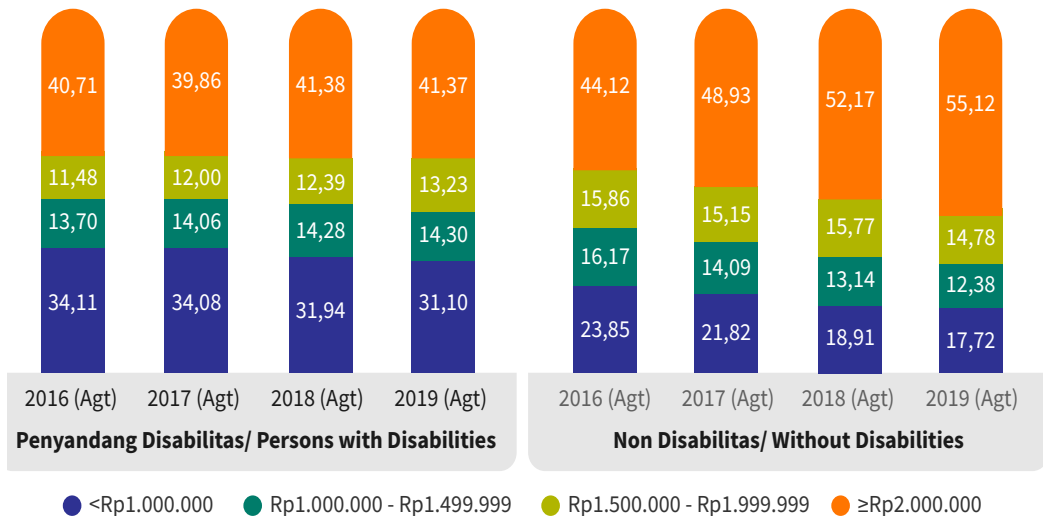
#### • **Pemenuhan Hak-hak Pekerja bagi Pegawai Disabilitas**

Skema pengupahan sudah diatur dalam kebijakan dan tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 UU No. 13/2013). Pasal 49 UU No. 8 Tahun 2016 menyebutkan pemberi kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Hal ini sesuai dengan prinsip kesetaraan.

Berdasarkan data Sakernas, sebanyak 45% pekerja penyandang disabilitas memperoleh upah kurang dari Rp2 juta. Besarnya persentase pekerja penyandang disabilitas

yang memperoleh upah yang rendah ini menunjukkan bahwa masih sulitnya bagi penyandang disabilitas untuk mengakses pekerjaan dengan upah layak atau pekerjaan formal.

Gambar 11 Pekerja Menurut Status Disabilitas dan Kelompok Rata-rata Upah (Persen)



Perihal upah atau gaji untuk pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di instansi pemerintahan sudah tidak bermasalah karena sudah diatur dengan jelas. Namun yang masih sulit dipastikan adalah pekerja swasta karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk menaiki jenjang karier atau meningkatkan keterampilan sehingga sering terjebak pada nominal UMR dan tidak memiliki posisi tawar.

“ Untuk gaji bagi ASN sudah tidak ada masalah. Sekarang itu banyak pekerja disabilitas yang terjebak di UMR karena menurut mereka masuk di perusahaan saja sudah buntu. Bahkan banyak sekali teman-teman yang tidak punya jenjang karier, bahkan untuk meningkatkan keterampilan. **(BF, Disabilitas Fisik, Praktisi, DKI Jakarta)** ”

Gambar 12 Kondisi Upah Pekerja Agustus 2020 (Per Bulan).



Sumber: Hasil olahan Sakernas Agustus 2020.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa upah pekerja penyandang disabilitas lebih rendah dibandingkan upah pekerja nondisabilitas. Jika dilihat berdasarkan jenis disabilitasnya, penyandang disabilitas wicara yang paling rendah upahnya. Selain itu disabilitas mental juga rentan menerima upah yang rendah jika yang dijadikan dasar adalah produktivitas yang dibandingkan dengan pekerja nondisabilitas.

Bahkan salah satu informan pekerja penyandang disabilitas menyatakan masih belum mengetahui hak-haknya sampai saat ini meskipun sudah lama bekerja di sebuah perusahaan. Mereka juga tidak bisa berbuat apa-apa -ketika terjadi penurunan upah yang mereka terima. Oleh karena itu, dibutuhkan jaring pengaman untuk melindungi pekerja penyandang disabilitas agar dapat menerima upah yang layak. Negara harus hadir sebagai bentuk komitmen implementasi UU yang berlaku.

“ Pemahaman mengenai ini sangat kurang. Mengenai ‘hak’ masih belum mengerti, yang saya pahami saya dapat seragam dan gaji. Hak-hak saya sudah dijelaskan gajinya sekian per hari, lemburnya sekian per jam, dan seragam itu sudah dijelaskan. Tapi sekarang gajinya turun, semenjak pergantian orang itu gajinya dari 110.000 menjadi 80.000.

**(I, pegawai disabilitas pendengaran dan wicara, PT Wangta Agung, Surabaya)**



Mengenai waktu kerja tidak banyak dijumpai. Menurut salah satu informan, ia bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan pada seluruh karyawan tempatnya bekerja.



*Waktunya juga efisien menurut saya, contoh pagi saya kerja, kalau saya masuk sore, saya bisa paginya cari kerja lain seperti itu karena saya kerja di sini jam sore sampe malam.*

**(AA, Pekerja Disabilitas Rungu, GERKATIN Sulawesi Selatan)**

Hak berserikat juga minim diketahui pekerja disabilitas. Hal ini juga disebabkan oleh serikat pekerja pada umumnya masih mengutamakan isu kesetaraan dalam hal kontrak kerja dan penggajian. Isu disabilitas dalam dunia kerja masih belum diberi perhatian khusus. Hal ini juga disampaikan oleh ketua KSBI Indonesia dalam kutipan berikut.



*Memang isu disabilitas ini saya lihat dari seberang, isu disabilitas ini tidak menjadi isu yang seksi bagi Serikat Buruh. Seperti yang kita tahu, buruh kan selalu berfokus isu-isu yang normatif apakah itu soal jaminan sosial, ketika keluar dari isu yang sedang booming di internasional atau nasional keluar dari isu tersebut memang Serikat Buruh kurang tertarik. Tapi kalau kami memang mungkin juga tidak bahkan dari ketenagakerjaan apa itu disabilitas apa itu perubahan iklim digital segala macam.*

**(ERS, KSBI, DKI Jakarta)**

Sebetulnya, serikat pekerja dapat menjadi modalitas bagi pegawai disabilitas untuk menyuarakan hak dan wujud keterlibatan aktif sebagai pegawai. Keterlibatan dalam berserikat dan menyatakan pendapat merupakan salah satu indikator dalam kerja layak. Dengan begitu, absennya isu disabilitas dalam serikat pekerja patut disayangkan.

#### **4. Kesiapan untuk Mempekerjakan Penyandang Disabilitas**

Ketidakmampuan atau hambatan penyandang disabilitas untuk bekerja berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan kelompok disabilitas, sebanyak 43% penyandang disabilitas berada di kelompok ekonomi 40% terbawah (Susenas, 2020). Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama memperoleh pekerjaan yang layak. Disabilitas mental dan intelektual adalah kelompok disabilitas yang paling sulit masuk ke sektor formal karena dianggap berbahaya, cacat hukum dan tidak memiliki kemampuan apa pun.



*Saya berbicara dalam konteks disabilitas mental psikososial karena disabilitas mental itu dianggap berbahaya, kurang iman, less than human (gak bisa ngapa-ngapain, gak bisa kerja, bodoh, incompatible, kurang pendidikan) apalagi perempuan.*

**(AHS, Founder REMISI, DKI Jakarta)**

Terdapat beberapa hambatan dalam kesiapan mempekerjakan penyandang disabilitas seperti adanya mismatch antara keterampilan penyandang disabilitas dengan pekerjaan yang tersedia, akses infrastruktur (sarana-prasarana) terbatas, akses pelayanan publik belum memadai, dan akses keadilan (perlindungan tenaga kerja dan nondiskriminasi) yang masih terjadi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal berikut.

#### A. Kesiapan Gedung dan Akses di dalam Lingkungan Tempat Kerja

Sudah ada kebijakan yang mengatur mengenai standardisasi bangunan untuk penyandang disabilitas antara lain Undang-Undang No. 28/2002 tentang Bangunan Gedung, UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Peraturan Menteri PUPR No. 14 Tahun 2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan. Pasal 98 ayat 3 UU No. 8 Tahun 2016 secara jelas menyebutkan bahwa pemilik dan/atau pengelola bangunan gedung yang tidak menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh penyandang disabilitas akan dikenai sanksi administratif mulai dari peringatan tertulis sampai pembongkaran gedung. Namun, banyak perusahaan yang mengakui bahwa mereka memiliki keterbatasan untuk menyediakan fasilitas pendukung tersebut karena berstatus sebagai penyewa gedung.

Sebetulnya, UU tersebut juga telah diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewenangan dalam melakukan audit bangunan gedung yang ada dengan mengikutsertakan organisasi penyandang disabilitas dan/atau penyandang disabilitas yang memiliki keahlian di bidang bangunan gedung. Hanya saja, mekanisme pengawasan ini masih lemah ditemui di lapangan. Minimnya pengawasan dan kebingungan yang terjadi pada penyedia kerja dalam menyediakan fasilitas layak bagi disabilitas berimbas pada lemahnya ketersediaan fasilitas penunjang kerja bagi pegawai disabilitas.

Dari persoalan tersebut, mempekerjakan penyandang disabilitas dianggap masih cukup berat bagi pemberi kerja karena harus mengeluarkan biaya tambahan. Kondisi ini sering kali dijadikan alasan pemberi kerja atau perusahaan tidak menerima pekerja penyandang disabilitas. Padahal perusahaan dapat turut belajar dan berkembang ketika mempekerjakan penyandang disabilitas. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu organisasi penyandang disabilitas netra dan APINDO sudah berupaya untuk menyediakan buku panduan bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang

disabilitas. Selain itu, buku panduan inklusivitas tempat kerja bagi penyandang disabilitas telah dibuat tahun 2020 (APINDO, 2020). Namun sampai saat ini, pemerintah belum membuat peraturan yang mewajibkan penggunaan buku panduan ini kepada pengusaha.

### *Case box 1*

#### **Lingkungan tidak inklusif penghambat produktivitas kerja disabilitas**

Pak Aman merupakan penyandang disabilitas penglihatan sedang (low vision) dan fisik yang bekerja sebagai pegawai di sebuah perusahaan swasta. Setiap hari, Pak Aman memerlukan bantuan kursi roda atau tongkat jalan untuk menunjang mobilitas menuju dan di tempat kerja. Karena ruang kerjanya berada di lantai 6, Pak Aman membutuhkan fasilitas lift. Sayangnya, jalan menuju lift di kantor tersebut tidak menyediakan guiding block menuju lift dan di dalam lift sendiri tidak tersedia tanda braille yang dapat digunakan oleh Pak Aman. Selain itu, ukuran pintu toilet di gedung tersebut ternyata juga tidak dapat dimasuki kursi roda. Di pintu masuk toilet terdapat pembatas antara lantai di luar dan di dalam toilet, dan lantai di dalam toilet lebih dalam dibandingkan lantai di luar. Toilet masih menjadi sulit diakses meskipun Pak Aman sudah menggunakan tongkat bantu jalan.

Duduk terus-menerus juga membuat Pak Aman cukup lelah dalam bekerja, tetapi perusahaan tempat kerjanya tidak menyediakan fasilitas untuk istirahat. Fasilitas ini tidak tersedia karena perusahaan tempat Pak Aman bekerja berstatus mengontrak gedung dan tidak berhak untuk melakukan perubahan maupun penyesuaian aksesibilitas gedung. Sebagai ganti, perusahaan menyediakan satu orang office boy (OB) yang setiap hari membantu Pak Aman untuk menuju ruang kerjanya. Dengan begitu, meskipun berstatus sebagai pekerja, Pak Aman tidak mandiri dan produktivitas kerjanya terhambat.

*Sumber: Hasil olahan wawancara.*

## **B. SDM dan Lingkungan Kerja Inklusif**

Selain lingkungan fisik, dukungan nonfisik juga sangat dibutuhkan. Pemahaman rekan kerja atas kondisi disabilitas harus dibangun sehingga diharapkan dapat mengurangi diskriminasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Beberapa informan pekerja penyandang disabilitas, rekan kerja nondisabilitas, dan pemberi kerja menyatakan bahwa pekerja penyandang disabilitas dapat dengan cepat beradaptasi jika dilakukan pengenalan lingkungan dengan baik dan mereka dapat bekerja bersama tim. Adaptasi juga harus dilakukan oleh rekan kerja nondisabilitas untuk bekerja bersama

dengan penyandang disabilitas karena tidak memiliki pengetahuan yang memadai. Perlakuan yang sama dan berorientasi pada hak juga harus diberikan oleh pemberi kerja supaya tidak terjadi diskriminasi.

Dukungan lingkungan kepada penyandang disabilitas di tempat kerja terbukti selain meningkatkan kepercayaan diri juga dapat mempercepat proses adaptasi kerja bagi pegawai disabilitas. Hal ini sekaligus mengafirmasi temuan dalam studi oleh Kalargyrou (2014) bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memberikan keuntungan kompetitif berupa terciptanya perilaku saling dukung antarpekerja yang secara tidak langsung juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Aspek modalitas ini sebetulnya perlu menjadi pertimbangan bagi pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

### C. Fasilitas Publik dan Akses Penunjang Mobilitas Tenaga Kerja Disabilitas

Fasilitas transportasi publik yang belum ramah disabilitas membuat disabilitas memiliki beban biaya mobilitas lebih. Pekerja penyandang disabilitas mengaku masih harus mengeluarkan biaya tambahan (*extra cost*) selama bekerja seperti untuk biaya transportasi karena transportasi umum yang tersedia belum ramah disabilitas. Penelitian yang dilakukan di Australia oleh Hogan *et al.* (2012) menyatakan bahwa minimnya akomodasi, sarana, dan prasarana yang memadai untuk penyandang disabilitas di lingkungan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja. Temuan penelitian tersebut ternyata juga ditemukan dalam penelitian ini.

Salah satu informan yang merupakan praktisi sekaligus pekerja penyandang disabilitas menyatakan bahwa di DKI Jakarta sebagai ibu kota negara, akses transportasi belum ramah disabilitas. Selain itu, jalan menuju transportasi umum yang sudah ramah disabilitas seperti MRT masih belum dapat dilalui dengan mudah dan masih harus mengeluarkan biaya tambahan yang cukup mahal. Bagi pekerja penyandang disabilitas yang mampu membawa alat transportasi sendiri, seharusnya ada kompensasi yang diberikan oleh pemerintah akibat tidak tersedianya transportasi yang memadai. Besarnya biaya tambahan untuk menunjang mobilitas seperti biaya transportasi ke tempat kerja, terbatasnya kesempatan, dan akses infrastruktur yang kurang ramah mendorong penyandang disabilitas untuk menciptakan peluang kerja sendiri di tempat yang mudah diakses (Cameron & Suarez, 2017).

### Case box 2

## Biaya tambahan bagi disabilitas untuk menuju ke tempat kerja

Mas Fuad merupakan pegawai di sebuah institusi publik di Jakarta. Sebagai penyandang disabilitas fisik, ia memerlukan kursi roda untuk menuju kantornya yang berada di Menteng. Tempat tinggalnya di Depok dan setiap hari harus merogoh kocek sebesar Rp30.000–50.000 sekali jalan untuk membayar biaya layanan taksi online. Layanan transportasi dari rumahnya menuju kantor dinilai tidak cukup aksesibel karena layanan publik transportasi tidak dapat dimasuki kursi roda. Selain itu, jika menggunakan layanan transportasi publik, Mas Fuad harus berpindah moda transportasi dari rumahnya di Depok menuju bundaran HI, baru pindah menggunakan MRT. Situasi ini tentu juga membutuhkan durasi waktu untuk perjalanan yang berlebih. Pilihan moda transportasi Mas Fuad akhirnya terbatas dan tidak mendapatkan pilihan untuk menggunakan moda transportasi publik yang murah. Karenanya, Mas Fuad harus mengeluarkan biaya yang lebih mahal karena kondisi disabilitasnya.

Sumber: Hasil olahan wawancara.

Pembangunan yang ramah disabilitas masih sering dimaknai secara simbolis. Implementasi kebijakan seperti pembangunan fasilitas publik belum sepenuhnya dipahami fungsinya. Seperti pembuatan guiding block di trotoar, masih sangat berisiko untuk digunakan oleh penyandang disabilitas karena dipasang di tempat-tempat yang berbahaya. Dukungan fasilitas yang memadai akan mendorong kemandirian penyandang disabilitas. Berikut ini adalah salah satu contoh pemasangan *guiding block* di salah satu wilayah di Jakarta Selatan yang belum optimal.

Gambar 13 Guiding Block di Area Pejalan Kaki



Sumber: dokumentasi penelitian (2021)

#### D. Alat Bantu Kerja yang Tidak Tersedia

Alat bantu kerja bagi beberapa kategori penyandang disabilitas juga diperlukan untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan alat bantu kerja misalnya komputer. Hal ini seperti pengalaman salah satu informan disabilitas netra terkadang masih belum disediakan oleh pemberi kerja karena dianggap lebih mahal. Oleh karenanya, tidak jarang itu dijadikan alasan untuk tidak menerima pekerja penyandang disabilitas atau pekerja penyandang disabilitas tersebut harus menyediakan alat kerjanya sendiri. Pemerintah seharusnya turut andil dalam mendukung memberikan alat bantu kerja yang tidak bisa disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada perusahaan tersebut karena sudah mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas.

“*Seperti misalnya seorang tunanetra dia akan bekerja menggunakan komputer, sebenarnya gak khusus pembaca layar. Nah yang memenuhi, bagaimana supaya dia punya alat itu? Ya negara harusnya turut andil. Sebetulnya untuk software pembaca layar sekarang sudah open source. Ini laptop yang saya pakai biasa aja kan, cuma ada software pembaca layarnya saja.*

**(ES, Disabilitas Penglihatan, PERTUNI, DKI Jakarta)**

Pemerintah pusat juga menyadari bahwa dukungan untuk alat bantu kerja memang membutuhkan biaya tambahan dan belum diakomodasi dalam kebijakan teknis. Padahal di dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pasal 11, disebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan. Perusahaan menyatakan bahwa mereka tidak memberikan dukungan alat bantu kerja secara khusus. Namun PT Wangta Agung, Surabaya dan Alfamart Makassar menyatakan bahwa rekan kerja kerap membantu dan mendampingi pekerja penyandang disabilitas selama bekerja.

Penyediaan alat bantu bagi penyandang disabilitas di tempat kerja akhirnya tidak hanya menjadi tanggung jawab pemberi kerja sepenuhnya, melainkan peran pemerintah dalam menyediakan bantuan kepada perusahaan melalui penyediaan alat bantu kerja bagi pegawai disabilitas menjadi penting. Upaya ini sekaligus sebagai wujud dukungan pemerintah kepada pemberi kerja dan tidak hanya memberlakukan mekanisme sanksional kepada perusahaan yang belum memenuhi kuota kerja disabilitas.

#### E. Pemahaman yang Tidak Utuh tentang Kondisi Disabilitas

Keberhasilan penyandang disabilitas dalam mengakses pasar kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi hambatan dan kemampuan baik secara personal maupun yang bersumber dari lingkungan sekitarnya. Secara personal, penyandang disabilitas sangat beragam



dan tidak dapat hanya dinilai berdasarkan kondisi sensorik maupun motoriknya. Beberapa kategori disabilitas justru tidak dapat secara mudah diidentifikasi seperti jenis-jenis disabilitas mental, psikososal, ataupun jenis disabilitas dengan kategori ringan. Hal ini tentunya membuat asesmen secara medis menjadi penting untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang secara personal muncul pada seseorang yang disabilitas. Asesmen medis ini sangat erat dengan pendekatan model kesehatan dalam studi disabilitas (Nathan & Brown, 2018).

Di negara G20 lainnya, identifikasi medis pada penyandang disabilitas dimaksudkan untuk membantu pemberi kerja atau masyarakat pada umumnya untuk memahami hambatan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Di Indonesia sendiri, aturan terkait asesmen disabilitas masih belum dijelaskan secara rinci untuk membantu tenaga medis mengidentifikasi hambatan medis penyandang disabilitas. Ini diungkapkan oleh salah satu responden yang juga merupakan penyandang disabilitas netra.

“*Jadi untuk mengatakan dia disabilitas sekarang menurut undang-undang harus ada justifikasi dari dokter tenaga profesional terkait. Tapi belum tentu semua puskesmas semua rumah sakit itu punya form tersebut. Contohnya saya kemarin ikut KND seleksi, perlu ada surat keterangan disabilitas dari medis. Itu saya ke beberapa rumah sakit mereka bingung “kami nggak ngerti Pak”. Bayangkan jika itu menjadi syarat yang harus disertakan saat kita melamar pekerjaan, di situ saja masih ada tantangan.*

**(TD, Wahana Inklusif Indonesia, DKI Jakarta)**

Kebingungan tenaga medis seperti yang diungkapkan informan di atas menunjukkan belum adanya panduan atau petunjuk yang secara khusus membantu tenaga medis melakukan asesmen disabilitas. Absennya panduan teknis tidak jarang justru menimbulkan stigmatisasi dan diskriminasi terhadap kondisi disabilitas pada seseorang, tak jarang disabilitas justru dianggap sakit. Selain stigma disabilitas sebagai kondisi sakit, kebingungan ini berdampak pada reduksi pemaknaan disabilitas menjadi cacat yang hanya melihat penyebab seseorang menjadi disabilitas adalah kekurangan fungsi organ tubuh seperti orang pada umumnya (Shogren *et al.*, 2018). Tidak adanya asesmen disabilitas sebetulnya juga berdampak pada tidak terserapnya jenis disabilitas yang tidak mudah diidentifikasi oleh masyarakat umum ke pasar kerja.

Minimnya pengetahuan publik tentang kondisi disabilitas dan absennya asesmen disabilitas yang komprehensif membuat penyandang disabilitas lebih baik untuk tidak menyebutkan bahwa mereka disabilitas dalam surat lamaran maupun riwayat hidup mereka. Pelamar kerja disabilitas ini justru takut akan ditolak lamaran pekerjaan mereka jika menyebutkan kondisi disabilitasnya.



“

*Ini menarik karena saya baru saja berdiskusi dengan sebuah organisasi yang mereka mencari tempat magang untuk karyawan ABK-ABK, terus saya terima CV-nya saya bilang 'Ini tidak ada keterangan sama sekali kalau mereka berkebutuhan khusus ABK-ABK, dan sekolahnya sampai S1 nya juga sekolah umum.' Jadi bagaimana orang akan tahu bahwa mereka orang dengan kebutuhan khusus? Dalam hal ini saya butuh keterangan bahwa mereka adalah ABK-ABK tapi saya juga sangat mengerti kenapa mereka tidak mencantumkan. Karena mereka juga sering ketemu ketika dicantumkan tidak dilanjutkan prosesnya. Menjawab pertanyaan tadi susah juga karena tergantung dari perusahaannya, tapi kalau menurut saya lebih baik dicantumkan. Karena itu memperjelas kebutuhannya apa.*

**(RP, Pegawai Disabilitas, ThinkWeb, DKI Jakarta)**

Pemahaman atas kebutuhan penyandang disabilitas berpengaruh terhadap cara pemberi kerja mempertimbangkan tentang apa yang perlu didukung dan berapa anggaran yang perlu pemberi kerja alokasikan untuk mendukung produktivitas disabilitas di tempat kerja. Selain itu, tidak adanya asesmen disabilitas ini juga menimbulkan pemahaman bahwa kondisi disabilitas berarti tidak sehat secara jasmani dan rohani. Hal ini tentu akan memunculkan penolakan kerja. Dampak lebih lanjutnya adalah minimnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Tabel 2 Ringkasan Faktor-faktor yang Berpengaruh bagi Penyandang Disabilitas Berpartisipasi pada Pasar Kerja

Ketentuan	Penyandang Disabilitas (Mikro)	Pemberi Kerja (Meso)	Lingkungan/ Kebijakan (Makro)
1. Perekrutan			
<p>Persiapan untuk perekrutan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyandang disabilitas memiliki etos tinggi dan proaktif untuk mencari dan melamar kerja</li> <li>• Akses mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tidak tersedia</li> <li>• Keluarga, kenalan, atau orang terdekat menjadi andalan penyandang disabilitas mendapatkan informasi lowongan pekerjaan</li> <li>• Lowongan pekerjaan belum aksesibel ke beberapa jenis disabilitas</li> <li>• Tidak tertulis terbuka untuk penyandang disabilitas</li> <li>• Beberapa persyaratan yang dicantumkan cukup menghambat seperti jenjang pendidikan dan syarat sehat jasmani rohani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja sama dengan komunitas penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen diperlukan</li> <li>• Perusahaan memenuhi kewajiban kuota hanya untuk menggugurkan kewajiban atau dianggap sebagai charity</li> <li>• Mempekerjakan penyandang disabilitas dianggap lebih berisiko dibanding mempekerjakan nondisabilitas</li> <li>• Perusahaan kesulitan mencari calon tenaga kerja penyandang disabilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen yang dilakukan melalui kerja sama multipihak seperti FHCI meningkatkan peluang penyandang disabilitas diterima kerja</li> <li>• Belum adanya kebijakan teknis yang mengatur perusahaan atau pemberi kerja harus menggunakan panduan khusus untuk mempekerjakan penyandang disabilitas</li> </ul>

Ketentuan	Penyandang Disabilitas (Mikro)	Pemberi Kerja (Meso)	Lingkungan/ Kebijakan (Makro)
Wawancara dan tes tambahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesulitan untuk mengikuti tes karena jenis tes seleksi belum mengakomodasi kebutuhan disabilitas sesuai dengan ragam disabilitasnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis tes belum sepenuhnya inklusif</li> <li>• Masih belum tersedia pendamping untuk disabilitas selama proses seleksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih langgengnya cara pandang yang lebih menitikberatkan pada hambatan personal daripada kemampuan penyandang disabilitas</li> </ul>
2. Promosi			
Pengembangan karier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum dapat bersaing dengan pekerja nondisabilitas</li> <li>• Minim kesempatan untuk naik jenjang karier karena umumnya memulai dari pekerjaan level terendah</li> <li>• Pegawai penyandang disabilitas terbatas pengetahuannya mengenai hak-haknya sebagai pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenaikan jenjang karier bagi pekerja penyandang disabilitas ditentukan oleh atasannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stigma atas ketidakmampuan penyandang disabilitas untuk memimpin</li> </ul>
Peluang peningkatan keterampilan di luar perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenaga kerja minim mendapatkan informasi untuk pelatihan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberi kerja belum mampu menyelenggarakan pelatihan sesuai kebutuhan penyandang disabilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan di luar perusahaan belum banyak tersedia</li> <li>• Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK belum sepenuhnya inklusif</li> <li>• Sudah dilakukan the job training oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)</li> </ul>

Ketentuan	Penyandang Disabilitas (Mikro)	Pemberi Kerja (Meso)	Lingkungan/ Kebijakan (Makro)
3. Mempertahankan Pekerjaan			
Pemenuhan perlindungan bagi pegawai disabilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyandang disabilitas memiliki daya tawar yang rendah dengan adanya stigma bagi penyandang disabilitas</li> <li>• Jenis hambatan disabilitas menentukan perbedaan rata-rata upah yang diterima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlindungan kepada pegawai penyandang disabilitas belum memperhatikan kebutuhan ragam disabilitas</li> <li>• Mempekerjakan penyandang disabilitas masih dianggap beban dan berisiko</li> <li>• Sudah ada perusahaannya yang memberikan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) dan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah ada kebijakan ketenagakerjaan</li> <li>• Belum optimal pengawasan atas pemenuhan jaminan ketenagakerjaan</li> </ul>
Kebijakan kembali bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kalah bersaing dengan pekerja nondisabilitas</li> <li>• Hubungan kerja bisa diputus jika pekerja mengalami disabilitas dan tidak bisa bekerja lebih dari satu tahun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberi kerja belum sepenuhnya mengikuti aturan terkait perekrutan kerja kembali pascakecelakaan kerja</li> <li>• Keputusan kembali bekerja sangat bergantung kepada diskresi pimpinan perusahaan</li> <li>• Jika diterima kembali, terdapat perusahaan yang memindahkan ke posisi yang bukan bidang keahliannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah ada program program “Return to Work”</li> <li>• Belum ada hasil evaluasi kebijakan</li> </ul>

Ketentuan	Penyandang Disabilitas (Mikro)	Pemberi Kerja (Meso)	Lingkungan/ Kebijakan (Makro)
4. Penyesuaian			
Aksesibilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak bisa mengakses transportasi umum sehingga mengeluarkan biaya mahal untuk menuju tempat kerja atau menggunakan transportasi pribadi</li> <li>• Alat pendukung kerja belum dapat disediakan oleh pemberi kerja seperti komputer/laptop dengan fitur pembaca layar sehingga harus menggunakan alat kerja sendiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan penyandang disabilitas baru dari disabilitas fisik.</li> <li>• Belum semua tempat kerja mengakomodir kebutuhan pekerja penyandang disabilitas, seperti alat kerja</li> </ul>	
Adaptasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan dapat bekerja bersama tim</li> <li>• Rekan kerja tidak memiliki kemampuan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas dan perlu berusaha melakukan adaptasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi gedung belum ramah ragam disabilitas</li> <li>• Perusahaan berstatus penyewa gedung</li> <li>• Mengakomodasi fasilitas fisik dianggap pemborosan dan berbiaya mahal</li> <li>• Alat pendukung kerja belum dapat disediakan pemberi kerja dan dianggap mahal (seperti software pembaca layar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum ada dukungan untuk memberikan pendampingan</li> <li>• Infrastruktur pendukung tidak memadai seperti akses jalan dan transportasi umum yang tidak tersedia</li> <li>• Pembangunan fasilitas publik belum sepenuhnya dipahami oleh kontraktor. Seperti pembuatan guiding block di trotoar masih berisiko dan berbahaya</li> </ul>

- Beberapa biaya tidak ditanggung oleh BPJS Kesehatan seperti obat seroquel hanya ditanggung oleh BPJS sebanyak 50% dari dosis, yang diharapkan konsultasi ke psikiater/psikolog tidak ditanggung

Sumber: olahan penelitian

### 5.3 Ketimpangan Gender dalam Isu Ketenagakerjaan bagi Disabilitas

Ketimpangan gender masih menjadi isu besar meskipun sudah mengalami perubahan yang signifikan dalam dekade terakhir. Ketidaksetaraan gender ini ditandai dengan adanya ketimpangan relasi/kondisi (perbedaan, akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan) bagi laki-laki dan perempuan yang dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan. Relasi/kondisi laki-laki dan perempuan yang timpang ini biasa disebut sebagai isu gender.

Isu disabilitas dan gender tidak boleh dipandang sebagai permasalahan yang terpisah. Pemahaman yang utuh atas gender dan disabilitas akan membantu dalam mengurangi diskriminasi, peningkatan kualitas kebijakan, dan program untuk penyandang disabilitas perempuan. Perempuan dan anak penyandang disabilitas sangat berisiko menerima perlakuan diskriminatif dan perlakuan kriminalisasi dikarenakan keterbatasan fisiknya dan identitas perempuan yang melekat mengakibatkan perempuan penyandang disabilitas sangat rentan menjadi objek kekerasan. Hal di atas cukup jelas untuk menggambarkan bahwa penyandang disabilitas di mana pun seharusnya memperoleh perlakuan khusus, tetapi nyatanya sering kali masih termarjinalkan (Karim, 2018).

Agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 2030 Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk pembangunan berkelanjutan mengamanatkan no one left behind ‘tidak ada yang tertinggal’ dalam pembangunan. Pemerintah Indonesia harus memastikan agar seluruh pembangunan inklusif. Inklusivitas pembangunan harus mencakup masyarakat miskin dan tidak mampu, kelompok masyarakat dengan kebutuhan khusus, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam isu ketenagakerjaan, SDGs erat kaitannya dengan mengakhiri kemiskinan dan mempertahankan pekerjaan yang layak serta pertumbuhan ekonomi.

### 5.3.1 Diskriminasi Berbasis Gender pada Penyandang Disabilitas

Analisis gender dalam isu penyandang disabilitas di pasar kerja belum banyak diulas dalam artikel, jurnal, maupun pemberitaan di media massa. Catatan akhir tahun (Catahu) oleh Komnas Perempuan (2019) mencatat terdapat 89 kasus kekerasan terhadap perempuan disabilitas yang mana lebih dari separuh kasus itu adalah kekerasan seksual. Marcoes (2020) menyebutkan bahwa penyandang disabilitas perempuan kerap mengalami diskriminasi ganda dibanding penyandang disabilitas laki-laki. Faktor lain yang menghambat pengembangan diri penyandang disabilitas perempuan adalah adanya pembatasan ruang gerak dari keluarga.

Tidak sedikit ditemukan penyandang disabilitas yang disembunyikan oleh keluarganya di rumah saja. Selain disembunyikan, banyak keluarga yang memilih untuk menikahkan anak atau anggota keluarga (penyandang disabilitas perempuan) karena dianggap bisa mengurangi beban keluarga.





*Saya berbicara dalam konteks disabilitas mental psikososial karena disabilitas mental itu dianggap berbahaya, kurang iman, “less than human” (gak bisa ngapa-ngapain, gak bisa kerja, bodoh, incompatible, kurang pendidikan) apalagi perempuan. Yang perempuan itu biasanya jauh mendapatkan perlakuan yang diskriminatif. Perempuan penyandang disabilitas mental dianggap beban, solusinya adalah dikawinkan dengan siapa saja yang mau, yang jauh lebih tua, kadang ada juga yang menjadi istri kedua atau ketiga, karena dianggap beban keluarga dan masyarakat. Itu jauh menguntungkan daripada dia dikirim ke panti atau dipasung. Kalau kita berbicara teman disabilitas psikososial perempuan, memang mendapatkan diskriminasi yang berlapis.*

**(AHS, Founder REMISI, DKI Jakarta)**

Masyarakat pada umumnya menilai penyandang disabilitas perempuan sebagai seseorang yang tidak normal. Hal tersebut turut berperan pada terjadinya praktik diskriminasi, kekerasan, pelecehan, kesulitan mengakses pelayanan dasar, hingga terbatasnya peluang mengakses pasar kerja yang dialami perempuan. Perempuan penyandang disabilitas dianggap oleh masyarakat sebagai perempuan yang tidak ideal. Konstruksi sosial masyarakat melanggengkan pemikiran atas standardisasi perempuan ideal adalah yang cantik, pintar, dan tidak memiliki kekurangan fisik.

Perempuan penyandang disabilitas rentan akan kekerasan. Berdasarkan informasi, bentuk kekerasan yang paling banyak diterima adalah kekerasan seksual, pemerkosaan, dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT). Sayangnya, kekerasan lebih banyak dilakukan oleh orang atau keluarga dekat.

Advokasi dan perlindungan hukum terhadap perempuan penyandang disabilitas korban kekerasan juga belum maksimal karena terisolasinya mereka dari masyarakat. Perempuan penyandang disabilitas ketika diketahui mendapatkan kekerasan maka justru ia akan menerima diskriminasi ganda sehingga keluarga cenderung menutupinya dan menyelesaikan secara kekeluargaan. Hal ini juga terjadi pada pekerja perempuan penyandang disabilitas. Mereka memilih tidak melaporkan tindak kekerasan yang mereka terima karena takut kehilangan pekerjaan.

### Case box 3

## Bayang-bayang kekerasan berbasis gender pada perempuan disabilitas

Maemunah tahun ini genap berusia 38 tahun. Sebagai penyandang disabilitas mental, Maemunah tinggal bersama dengan 5 orang di rumahnya, yakni ibu, ayah, dua kakak laki-laki dan satu keponakan perempuan. Kondisi disabilitas membuat Maemunah sangat bergantung kepada anggota rumah, termasuk untuk aktivitas MCK. Ayah dan ibunya juga harus membelikan obat yang rutin harus ia konsumsi. Maemunah menjadi anggota keluarga yang sangat bergantung dan sulit untuk menjadi mandiri. Hal ini juga disebabkan adanya emosi yang tidak stabil dan tak jarang juga Maemunah mengamuk. Dalam situasi seperti ini, Maemunah tak jarang mendapatkan perlakuan kekerasan dari orang rumahnya. Meskipun kejadian ini sudah berulang, Maemunah tidak pernah untuk melapor atau mencari bantuan perlindungan kepada orang lain. Dia cenderung diam saja. Baginya, keluarga adalah *support system* baik secara materiil maupun bukan materiil. Namun, cara pandang ini harus dibayar dengan perlakuan kasar yang kerap ia terima. Di usia 24 tahun, Maemunah juga pernah menerima tindakan kekerasan secara seksual dari tetangganya sendiri yang juga tergolong masih saudara dekatnya. Sayangnya, kasus ini hanya diselesaikan secara kekeluargaan dan tidak diadili secara hukum. Keluarganya saat itu menyatakan malu jika kasus ini dibawa ke luar. Tindak kekerasan akhirnya dijadikan sebagai hal yang lumrah yang harus diterima oleh Maemunah sebagai penyandang disabilitas mental.

*Sumber: Hasil olahan wawancara.*

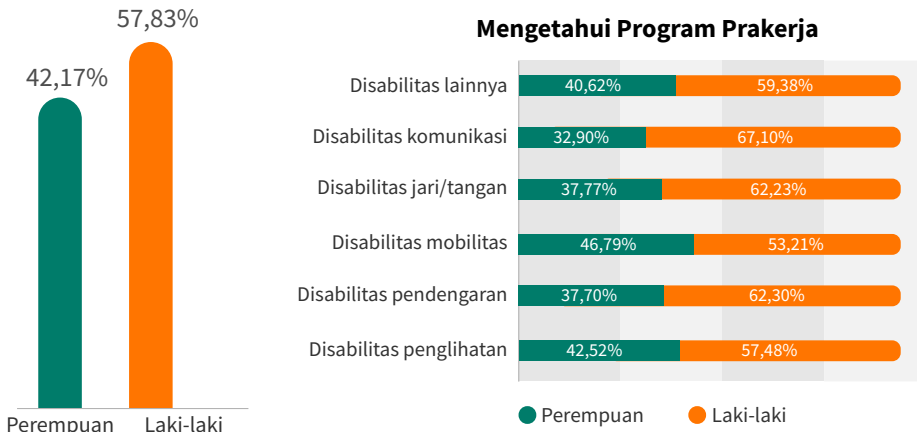
Selain itu, tidak adanya data terpilah gender dan disabilitas, kebijakan dan program yang masih bersifat *charity* juga menjadi penyebab diskriminasi terhadap perempuan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, ratifikasi Convention on the Rights of Person with Disabilities (CRPD) oleh pemerintah dengan UU No. 8 Tahun 2016 memberikan harapan terciptanya lingkungan yang inklusif bagi penyandang disabilitas pun untuk perempuan penyandang disabilitas. Sebagian komunitas/organisasi disabilitas atau OMS juga sudah bergerak untuk menghilangkan diskriminasi gender dengan melakukan berbagai kegiatan pelatihan dan advokasi. Perempuan penyandang disabilitas diharapkan mampu mengadvokasi dirinya dan mengutarakan pendapatnya.

### 5.3.2 Ketimpangan Gender dalam Isu Ketenagakerjaan

Angkatan kerja penyandang disabilitas pada tahun 2020 masih didominasi laki-laki dengan porsi 57,83 persen, sedangkan perempuan 42,17 persen. Dari jenis

disabilitasnya, pekerja perempuan penyandang disabilitas paling banyak adalah penyandang disabilitas mobilitas dan penglihatan.

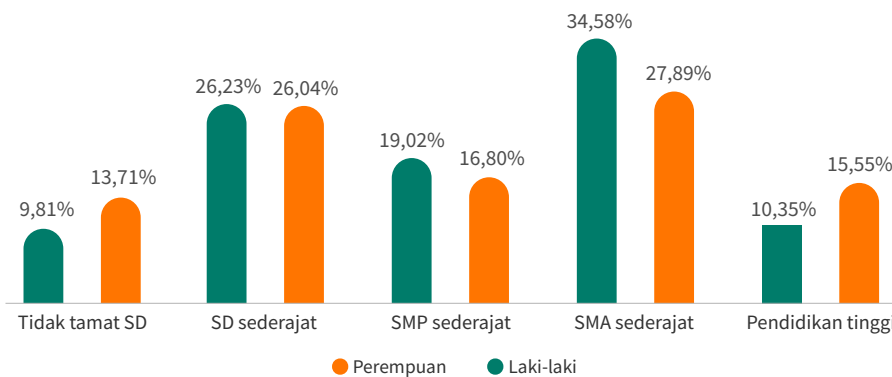
Gambar 14 Kondisi Angkatan Kerja Disabilitas.



Sumber: Sakernas, 2020

Tidak berbeda dengan jumlah angkatan kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) tahun 2019 perempuan pun lebih rendah dari laki-laki, yang mana TPAK kelompok disabilitas perempuan adalah sepertiga, sedangkan TPAK kelompok disabilitas laki-laki hampir dua kali lipat yakni 60,06% (Info Anggaran, 2020).

Gambar 15 Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Disabilitas di Indonesia 2020.

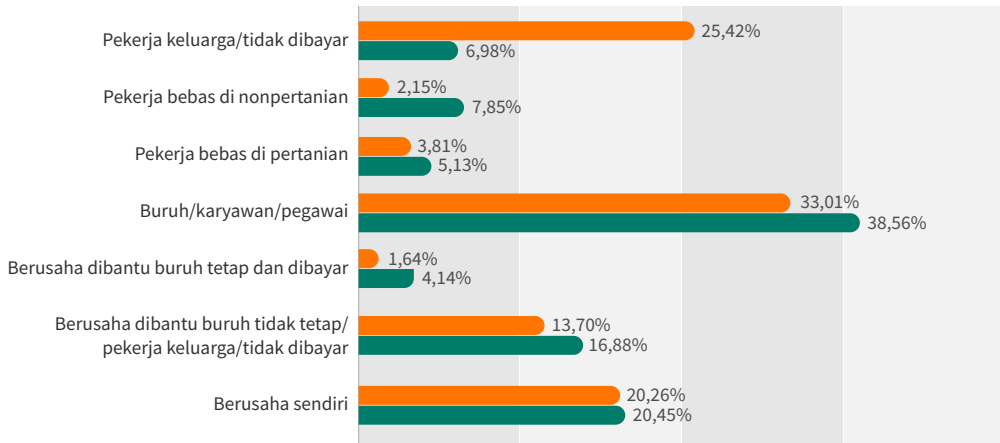


Sumber: Sakernas, 2020

Berdasarkan faktor jenjang pendidikan, perempuan penyandang disabilitas dengan tingkat pendidikan rendah memiliki peluang rendah untuk mendapatkan pekerjaan. Sekitar 56 persen angkatan kerja perempuan penyandang disabilitas berpendidikan SMP ke bawah. Berdasarkan sektor pekerjaan, pekerja perempuan dengan disabilitas

lebih banyak bekerja di sektor informal dibanding laki-laki. Apabila proporsi dibedakan per jenis kelamin, proporsi dari seluruh angkatan kerja perempuan dengan disabilitas di sektor informal mencapai 80,85 persen, sementara proporsi dari seluruh pekerja laki-laki dengan disabilitas sebesar 71,89 persen (BPS, 2020).

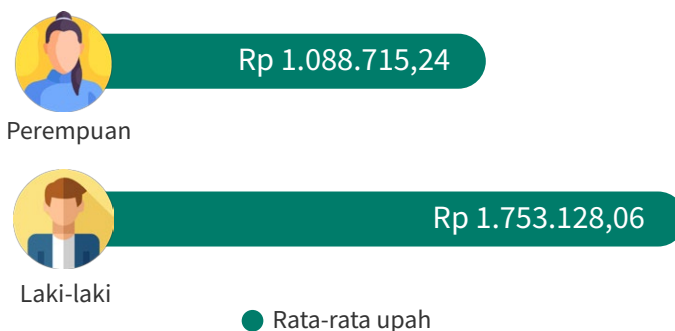
Gambar 16 Status Pekerjaan Utama Penyandang Disabilitas Berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber: olahan Sakernas 2020

Sebanyak 25% perempuan penyandang disabilitas merupakan pekerja keluarga/tidak dibayar. Jumlah ini lebih banyak dibanding laki-laki yang dihitung dari total masing-masing proporsi laki-laki dan perempuan. Meskipun penghasilan rata-rata sama-sama rendah, rata-rata penghasilan pekerja disabilitas perempuan masih di bawah pekerja disabilitas laki-laki. Pekerja disabilitas perempuan menerima upah rata-rata Rp1.099.715/bulan sedangkan laki-laki menerima Rp1.753.128/bulan.

Gambar 17 Rata-rata Upah Pekerja Disabilitas Laki-laki dan Perempuan (dalam Rupiah).



Sumber: olahan Sakernas 2020

Di beberapa perusahaan yang ditemui, sudah ada yang menerapkan *affirmative action*<sup>7</sup> untuk mempekerjakan perempuan penyandang disabilitas. Pekerja perempuan dianggap lebih kooperatif dan rapi dalam melakukan pekerjaan. Namun sayangnya, bidang pekerjaan yang ditawarkan rendah dan upah yang didapatkan juga rendah.

Penerimaan pekerja perempuan penyandang disabilitas masih sangat tergantung dari pimpinan perusahaan sehingga komposisi perempuan dan laki-laki masih belum bisa dipastikan. Hal ini disampaikan oleh salah satu informan yang merupakan HRD PT Wangta Agung, Surabaya, dengan pernyataannya berikut.

“ Perempuan, ada 30 itu, yang laki-laki 23. Itu tuna rungu saja. Kalau daksa 15-an. Iya rata-rata perempuan. Saya juga tidak tahu, kalau saya tunarungu laki-laki tidak apa-apa. Jadi tergantung juga dari kepala bagianya.

**(M, HRD PT Wangta Agung, Surabaya)**

Di lembaga publik seperti badan pemerintahan juga belum ada kuota khusus untuk penyandang disabilitas perempuan. Integrasi gender dalam kebijakan, program ataupun kegiatan di dalam instansi pemerintahan dapat dilakukan melalui pengarusutamaan gender (PUG) dan/atau *affirmative action*. Melalui PUG, gender terintegrasi sebagai satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. Tujuan pengarusutamaan gender adalah mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Kesetaraan gender (*gender equality*) bermakna kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembangunan dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang. Hal ini sesuai dengan Konvensi Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas (No. 159 Tahun 1983) di mana pemerintah, organisasi pengusaha, dan pekerja seharusnya meningkatkan kesempatan dan memberikan perlakuan yang sama di tempat kerja bagi pekerja penyandang disabilitas (ILO, 2013).

---

<sup>7</sup> *Affirmative Action* adalah pengembangan program khusus (pemberdayaan perempuan) dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan dan pembangunan (KPPPA, UNFPA, dan BKKBN, 2004).

Tabel 3 Ketimpangan Gender dalam Isu Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

<p><b>Fakta adanya diskriminasi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas rendah, terutama penyandang disabilitas perempuan</li> <li>• Dari aspek attitude, masyarakat masih memandang penyandang disabilitas perlu dikasihani atau bahkan sebagai aib</li> <li>• Banyak yang tidak memiliki KTP sehingga tidak bisa bekerja, tidak bisa menerima haknya juga seperti pendidikan sebagai salah satu faktor penunjang kesempatan kerja</li> <li>• Penyandang disabilitas perempuan memiliki posisi yang sangat rentan terhadap kekerasan</li> </ul>
<p><b>Faktor penguat diskriminasi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan antardaerah belum merata dan masih pada tataran normatif</li> <li>• Belum ada sistem data terpilah penyandang disabilitas perempuan</li> <li>• Kurangnya pemahaman stakeholder dalam isu gender dan disabilitas</li> <li>• Pelaksanaan aturan yang tidak sesuai kebutuhan/tidak memecahkan masalah secara substantif</li> <li>• Belum tersedia atau belum meratanya sarana dan prasarana untuk mendukung akses kelompok disabilitas</li> </ul>
<p><b>Faktor penyebab</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor kultural dalam masyarakat: standarisasi perempuan ideal di masyarakat, anak perempuan dengan disabilitas dianggap sebagai beban, keluarga minim pengetahuan merawat anak dengan disabilitas dan minim dukungan masyarakat</li> <li>• Faktor struktural: regulasi-regulasi yang ada belum sensitif gender, belum ada upaya terstruktur mengurangi diskriminasi penyandang disabilitas perempuan dan tidak tersedia informasi terkait gender dan disabilitas</li> <li>• Faktor ekonomi: kemiskinan, dan anak perempuan tidak mendapat pendidikan tinggi</li> </ul>

Sumber: olahan peneliti

## 5.4 Peluang Pengembangan Pasar Kerja Disabilitas di Indonesia

Penelitian ini mencoba memetakan potensi dan peluang yang dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan serapan angkatan kerja disabilitas di Indonesia. Usulan perbaikan ini didapatkan selama proses wawancara kepada *stakeholder* sebagai informan penelitian ini. Dengan begitu, usulan ini didasarkan pada konteks yang terjadi di lapangan. Pemetaan ini disajikan sesuai dengan wilayah cakupan isu, yakni tingkat makro dan meso. Di tingkat makro, upaya pembenahan harus dilakukan oleh pemerintah selaku regulator sekaligus eksekutor dan di tingkat meso ditujukan kepada aktor-aktor di lingkungan kerja.

### A. Peluang Perbaikan di Tingkat Kelembagaan dan Kebijakan

Di sisi regulasi, Indonesia telah mendukung dan melindungi penyandang disabilitas agar dapat mengakses pasar kerja inklusif dan kerja layak. Kebijakan kuota minimum pegawai penyandang disabilitas merupakan terobosan kebijakan untuk menjamin afirmasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor kerja formal. Namun, status pekerjaan penyandang disabilitas di Indonesia masih didominasi pekerja di sektor informal dibandingkan sektor formal (olahan data Sakernas 2020). Hasil studi di beberapa negara anggota G20 juga mendukung temuan penelitian ini bahwa penetapan kebijakan kuota minimum tidak cukup meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas pada pasar kerja. Diperlukan upaya lainnya. Berikut ini beberapa upaya yang dapat dikembangkan oleh pemerintah.

#### 1. Pendekatan Penguatan Kapasitas Pemberi Kerja

Dalam upaya mendukung proses perekrutan, pemerintah juga dapat membantu perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan asesmen yang dapat dilakukan oleh lembaga khusus yang didasarkan pada klasifikasi Internasional atas Fungsi, Disabilitas, dan Kesehatan (ICF) oleh WHO.

Pemerintah dapat menyediakan pelayanan konsultatif bagi calon pemberi kerja. Praktik baik yang telah dilakukan Norwegia yakni dengan pembentukan badan publik yang bertanggung jawab menjadi konsultan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Pendampingan kepada pemberi kerja untuk mengoptimalkan program “Return to Work” merupakan opsi yang patut dipertimbangkan. Program seperti ini yang dikembangkan oleh negara Kanada melalui pembuatan buku panduan nasional perekrutan kembali pascakecelakaan kerja oleh Lembaga Nasional Manajemen dan Penelitian Disabilitas (NIDMAR).



Selain itu, pemerintah juga dapat memaksimalkan fungsi dari tenaga terlatih pendamping penyandang disabilitas atau yang disebut *case manager* dari BP Jamsostek. Peran *case manager* adalah dua arah, kepada penyandang disabilitas dan perusahaan. Kepada penyandang disabilitas, *case manager* dapat berperan dalam penyiapan skema mulai dari analisis potensi sampai pada layanan konsultasi posisi pekerjaan yang sesuai di perusahaan serta menyiapkan pelatihan kerja. Kepada perusahaan, *case manager* dapat berperan mendampingi proses pemagangan atau percobaan kerja pelamar disabilitas dan kemudian mengevaluasi kinerja pekerja penyandang disabilitas. Karenanya, *case manager* bersifat membantu perusahaan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif.

## 2. Kebijakan Pemberian Insentif

Pendekatan pemberian insentif dapat dilakukan, misalnya dengan memberikan subsidi upah kepada pegawai disabilitas, bantuan perusahaan, dan pengurangan pajak. Insentif ini dibutuhkan karena landasan keputusan dan aktivitas perusahaan dilakukan berdasarkan untung rugi. Perspektif untuk melakukan produksi secara maksimal dapat memengaruhi komitmen perusahaan yang memandang produktivitas pekerja penyandang disabilitas lebih rendah dari nondisabilitas.

Skema ini dapat membantu pemberi kerja dalam membiayai anggaran tambahan yang muncul dari kebutuhan mempekerjakan penyandang disabilitas seperti renovasi infrastruktur, penyesuaian gedung, maupun ruang kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja disabilitas. Skema subsidi gaji dapat berupa pengurangan pajak gaji dan biaya iuran asuransi sosial bagi pekerja penyandang disabilitas.

## 3. Penguatan Kapasitas atau *Supply* Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Beberapa opsi intervensi dari sisi adalah melalui penyediaan pelatihan kerja (vokasi), pemagangan, dan layanan penempatan kerja. Pelatihan vokasi baik dapat diselenggarakan oleh pemerintah, swasta, maupun komunitas. Kebijakan tersebut dapat mendorong agar angkatan kerja memiliki keterampilan kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja yang ada. Pemerintah dapat menerapkan program rehabilitasi vokasional seperti yang telah diterapkan di negara Uni Eropa, di mana rehabilitasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan kerja dan bersamaan dengan rehabilitasi kesehatan. Program ini bertujuan untuk pemulihan keterampilan dan kemampuan bekerja pascacuti sakit dalam periode waktu yang cukup lama maupun setelah perubahan kondisi menjadi disabilitas pada seorang pekerja.

Untuk memastikan penyandang disabilitas peserta pelatihan kerja mendapat pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pihak penyedia latihan kerja perlu memperhatikan keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja. Penyelenggara pelatihan kerja perlu menyediakan materi rujukan pelatihan kerja inklusif dan kamus bahasa isyarat

dengan topik tentang dunia industri. Pembuatan panduan juga dapat ditambahkan dengan sistem akreditasi keterampilan khusus penyandang disabilitas. Akreditasi yang dilakukan untuk penyandang disabilitas perlu disesuaikan.

Selain itu, pelatihan kerja tidak hanya selesai di balai latihan dengan serah terima sertifikat, melainkan perlu menghubungkan langsung lulusan pelatihan dengan pasar kerja baik untuk program magang ataupun penempatan bekerja. Program bantuan gaji magang untuk penyandang disabilitas dapat menjadi pilihan. Bantuan ini sudah diterapkan di Australia berupa paket penyediaan dana bantuan, penyediaan tutorial, interpreter, dan mentor bagi peserta magang. Kerja sama dengan pihak swasta merupakan hal krusial supaya pascapelatihan para peserta sudah memiliki informasi dan dapat terserap di pasar kerja.

Dalam hal menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh di pasar kerja, pendidikan inklusif merupakan kunci. Pendidikan inklusif bermakna memajukan semua peserta didik, termasuk peserta didik penyandang disabilitas. Dalam hal ini, pemerintah perlu membuat kurikulum inklusif, termasuk metode mengajar, dan tenaga pendidik yang memadai. Sebagai contoh, dalam satu kelas terdapat siswa nondisabilitas, tunanetra, dan tunarungu. Bagaimana guru menyampaikan bahan ajar dengan kondisi kelas demikian? Artinya, setiap sekolah inklusif memerlukan guru pendamping khusus dan pemerintah perlu memasukkan guru pendamping khusus disabilitas ke dalam skema guru PNS, bukan guru honorer.

#### 4. Kebijakan Dukungan pada Fasilitas Publik

Terkait dengan infrastruktur transportasi publik, tampaknya ini merupakan pekerjaan rumah yang sangat berat bagi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Infrastruktur transportasi publik di Indonesia masih sulit diakses oleh penyandang disabilitas. Pemerintah pusat dan daerah perlu secara bertahap memperbaiki infrastruktur transportasi publik yang ramah bagi penyandang disabilitas untuk memudahkan mobilitas dan aksesibilitas mereka ke tempat kerja.

Untuk mempromosikan penyerapan pekerja penyandang disabilitas, pemerintah pusat juga dapat melakukan intervensi melalui penambahan dana alokasi khusus (DAK). DAK diperuntukkan bagi pembangunan infrastruktur agar sarana dan prasarana publik yang ramah bagi penyandang disabilitas dapat mendorong akses yang lebih baik bagi penyandang disabilitas pada pasar kerja.

#### 5. Kebijakan Promotif

Pemerintah dapat mendukung perluasan informasi kepada calon tenaga kerja penyandang disabilitas mengenai peluang kerja. Pemerintah juga perlu membangun

kerja sama dengan swasta yang menyerap tenaga kerja pada bisnis digital. Hal ini dapat mendukung penyandang disabilitas yang memiliki kesulitan untuk mobilisasi fisik. Kerja sama dengan perusahaan *e-commerce*, lembaga investasi bisnis di bidang IT dan komputer dapat dilakukan. Upaya ini dapat mencontoh negara Cina dalam mengembangkan ekosistem digital yang telah membuat skema pelatihan IT sampai pemberian paket bantuan kuota bagi wirausahawan disabilitas.

## 6. Pemberlakuan Sanksi

Pemberlakuan sanksi dapat diterapkan kepada BUMN/BUMD dan swasta yang tidak memenuhi kuota penyandang disabilitas di tempat kerja. Sanksi tersebut dapat dilakukan bertahap mulai dari teguran hingga denda. Denda yang terkumpul dapat dialokasikan ke program-program pembangunan infrastruktur, promosi penyandang disabilitas, insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, inklusivitas pendidikan, perbaikan BLK, perbaikan infrastruktur publik, membangun transportasi publik yang ramah disabilitas, dan lain sebagainya. Pendekatan sanksional tentunya perlu didukung dengan sistem pengawasan.

## 7. Memperkuat Fungsi Pengawasan

Pemerintah melalui Kemendagri perlu melakukan pengawasan terhadap pemda dalam implementasi PP No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. PP ini mengharuskan pemerintah daerah memiliki rencana aksi, salah satunya isu penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Bappeda dapat memetakan SKPD yang terlibat dalam isu promosi dan perlindungan penyandang disabilitas di tempat kerja. Dengan begitu, terpetakan dengan jelas antara SKPD yang melakukan rehabilitasi dan mengembangkan sistem ketenagakerjaan yang aksesibel bagi penyandang disabilitas.

Hak atas kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas diupayakan melalui pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD). Keberadaan ULD pertanda baik bagi penyandang disabilitas untuk memudahkan mereka mendapat pekerjaan. Untuk menguatkan fungsi ULD, pemerintah daerah perlu memastikan petugas SKPD yang membidangi ULD paham tentang persoalan yang selama ini dihadapi penyandang disabilitas. Dengan demikian, petugas ULD tidak hanya menginventaris calon tenaga kerja disabilitas dan daftar perusahaan yang membuka lowongan bagi penyandang disabilitas, tetapi juga mampu membuat terobosan-terobosan programatik untuk mengakselerasi bertemunya sisi supply (calon tenaga kerja disabilitas) dan sisi demand (perusahaan). Sementara itu, pemerintah pusat harus memastikan setiap pemda memiliki ULD yang berfungsi optimal.

Pada 1 Desember 2021, Presiden resmi melantik anggota Komisi Nasional Disabilitas (Komnas Disabilitas). Keberadaan Komnas Disabilitas membawa harapan bagi perlindungan penyandang disabilitas. Secara struktural, Sekretariat Komnas Disabilitas berada di bawah Kementerian Sosial. Diharapkan Komnas Disabilitas dapat tetap menjaga independensi secara kelembagaan dalam menjalankan fungsi pengawasan sehingga dapat maksimal dalam mengawasi kerja-kerja setiap kementerian/lembaga terkait perlindungan penyandang disabilitas. Komnas Disabilitas juga dapat menyusun mekanisme monitoring dan pelaporan atas partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja dan di ranah publik.

## B. Peluang Perbaikan di Tingkat Meso

Pemberi kerja kerap kali masih terjebak dalam pemahaman yang tidak utuh, yakni hanya memahami penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki hambatan saja. Secara utuh, penyandang disabilitas sebetulnya juga memiliki potensi produktivitas kerja. Masih banyak perusahaan yang menganggap produktivitas penyandang disabilitas tidak sebaik pekerja nondisabilitas. Padahal, jika perusahaan memiliki komitmen, mereka dapat menyiapkan infrastruktur kerja yang ramah disabilitas agar produktivitas kerja terjaga. Peningkatan inklusivitas lingkungan kerja bagi penyandang disabilitas dapat dimulai dari tahap pembukaan lowongan, perekrutan, pemenuhan hak pekerja, sampai pada peningkatan kapasitas dan *skill* dalam bekerja.

Upaya inklusivitas pasar kerja di tingkat perusahaan berawal sejak proses publikasi lowongan kerja dan perekrutan. Praktik baik yang ditemukan di lapangan menunjukkan beberapa perusahaan sukses merekrut pegawai disabilitas melalui proses kerja sama dengan yayasan atau komunitas disabilitas untuk publikasi lowongan. Meskipun begitu, persyaratan melamar juga perlu diperhatikan. Sampai saat ini, lowongan pekerjaan yang mensyaratkan “sehat jasmani dan rohani” masih ditemui di lapangan, yang menimbulkan kerancuan makna baik bagi pelamar maupun calon pemberi kerja. Persyaratan ini tak elok justru menghasilkan dikotomi bahwa normal dan tidak normal kepada disabilitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menegaskan lowongan tersebut terbuka bagi penyandang disabilitas, misalnya dengan menambahkan keterangan “terbuka bagi penyandang disabilitas”.

Dalam konteks pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagai pegawai, peranan serikat buruh juga dibutuhkan. Serikat buruh perlu menyertakan isu disabilitas ke dalam ruang-ruang dialog sosial, baik itu di level perusahaan hingga di level tripartit daerah dan tripartit nasional. Di level perusahaan, hak atas pekerjaan yang layak bagi pekerja disabilitas perlu dipastikan masuk ke dalam muatan perjanjian kerja bersama. Di tingkat tripartit daerah dan nasional, serikat buruh perlu memastikan agar pihak pemerintah melakukan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebaik-baiknya.

Penyandang disabilitas sebagai pekerja juga memiliki hak dan keinginan untuk mengembangkan keterampilan. Pemerintah bersama dengan swasta perlu menyiapkan program peningkatan keterampilan bagi pekerja disabilitas agar mereka memiliki kesempatan yang sama sebagaimana pekerja nondisabilitas. Program pelatihan kerja perlu disesuaikan dengan ragam kategori disabilitas.

Halaman ini sengaja dikosongkan.



## BAB 6 PENUTUP

Keterbatasan partisipasi ke pasar kerja bagi penyandang disabilitas terjadi di tingkat makro seperti kebijakan, lingkup meso di lingkungan kerja, dan lingkungan tinggal disabilitas serta di tingkat mikro pada penyandang disabilitasnya sendiri. Keterbatasan multilayer tersebut saling memengaruhi satu sama lain.

### 6.1 Kesimpulan

Pekerjaan layak masih sebatas anangan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Keterbatasan tersebut terjadi di tingkat makro seperti kebijakan, lingkup meso di lingkungan kerja, dan lingkungan tinggal disabilitas serta di tingkat mikro pada penyandang disabilitasnya sendiri. Keterbatasan *multilayer* tersebut saling memengaruhi satu sama lain.

Di tingkat makro, berbagai faktor seperti tingkat pendidikan yang rendah, konstruksi sosial tentang disabilitas yang dianggap sebagai kondisi abnormal, mayoritas bekerja di sektor informal, dan kemiskinan yang lebih tinggi dibanding nondisabilitas. Faktor lainnya yang juga sekaligus tantangan adalah adanya diskriminasi terhadap disabilitas di dalam aspek pembangunan secara umum sehingga menghambat mereka berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karenanya, diperlukan kesadaran dan pendekatan yang lebih baik untuk memenuhi hak penyandang disabilitas atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.



Sebelum Pandemi Covid-19, di tahun 2019 kelompok penyandang disabilitas penglihatan memiliki kesempatan kerja lebih tinggi dibanding kelompok penyandang disabilitas lainnya. Namun, di tahun 2020 terjadi perbedaan probabilitas yang signifikan yang disebabkan turunnya jumlah individu yang bekerja pada Agustus 2020. Dengan kata lain, jumlah pengangguran kelompok disabilitas penglihatan meningkat di tahun 2020. Namun, peningkatan pengangguran di kelompok penyandang disabilitas penglihatan tidak disebabkan oleh penularan Covid-19, melainkan 46 persen di antaranya disebabkan penyakit non-Covid-19. Sedangkan bagi kelompok penyandang disabilitas komunikasi dan nonpenglihatan lainnya, tidak ada perbedaan probabilitas untuk mendapat pekerjaan yang signifikan antara di tahun 2019 dan tahun 2020.

Dampak paling signifikan dari Pandemi Covid-19 terhadap pekerja penyandang disabilitas adalah penurunan upah. Pada tahun 2020, rata-rata upah yang diterima pekerja penyandang disabilitas mengalami penurunan. Sebanyak 47,85 persen pekerja penyandang disabilitas menerima nilai upah lebih rendah di tahun 2020 dibanding nilai upah tahun 2019.

Upaya negara memenuhi hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas telah diatur dalam UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas. BUMN/BUMD dan swasta wajib untuk memberi kuota bagi penyandang disabilitas. Namun pada praktiknya, banyak badan usaha yang belum memenuhi kewajiban kuota tersebut. Pasalnya, tidak ada mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan pemerintah untuk memastikan terpenuhinya kuota pekerja penyandang disabilitas.

Untuk mengimplementasikan UU No.8/2016, pemerintah mengeluarkan peraturan dengan turunannya PP No.70/2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Dari sisi ketenagakerjaan, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang ditugaskan menyediakan informasi lowongan kerja dan mempromosikan tenaga kerja disabilitas kepada pemberi kerja, memberikan penyuluhan, bimbingan, dan melakukan analisis jabatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun, kebijakan tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan oleh pemerintah tingkat daerah.

Namun, masih terdapat disparitas di antara pemerintah daerah terkait upaya pemenuhan hak penyandang disabilitas. Sebagian besar pemerintah daerah belum memiliki peraturan daerah untuk menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas. Sampai dengan tahun 2021, baru 18 provinsi yang memiliki peraturan daerah terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas. Selain itu, baru sekitar 65 pemerintah tingkat kabupaten/kota yang memiliki peraturan daerah untuk perlindungan penyandang disabilitas. Melihat kondisi tersebut, dapat diindikasikan bahwa persoalan hak penyandang disabilitas belum menjadi isu arus utama dan masih bersifat normatif.

Adanya stigma dan diskriminasi juga menjadi batu sandungan bagi penyandang disabilitas, tidak hanya untuk mengakses pasar kerja dan memperoleh pekerjaan, tetapi juga untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi. Penyandang disabilitas masih mengalami praktik diskriminasi untuk bekerja seperti informasi lowongan pekerjaan terbatas, persyaratan yang tidak memperhatikan kebutuhan ragam disabilitas, tidak tersedianya lingkungan yang mendukung (fisik dan nonfisik), pengetahuan dan komitmen pemberi kerja yang rendah, memiliki kesempatan yang lebih sedikit untuk mengikuti peningkatan kapasitas, dan sulit mendapatkan promosi.

Analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dengan kebutuhan alat bantu terbatas akan lebih sulit mendapat pekerjaan dibandingkan dengan kebutuhan alat bantu yang lebih beragam. Jenis disabilitas seseorang juga dapat berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima. Adanya klasterisasi (pengelompokan) jenis pekerjaan dengan jenis disabilitas juga dapat menimbulkan diskriminasi. Pengelompokan ini tidak hanya akan menutup peluang diversifikasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, tetapi juga bertentangan dengan prinsip pasar kerja inklusif yang berorientasi pada kemampuan penyandang disabilitas.

Proses rekrutmen CPNS untuk penyandang disabilitas juga masih menghadapi beberapa permasalahan seperti persyaratan tinggi belum ada afirmasi, kendala teknis berkaitan dengan kebutuhan disabilitas, dan belum optimalnya pengisian formasi disabilitas.

Berdasarkan analisis data, diketahui penyandang disabilitas laki-laki memiliki peluang lebih besar terserap ke pasar kerja dibandingkan penyandang disabilitas perempuan. Hal ini disebabkan antara lain penyandang disabilitas perempuan memiliki rata-rata lama pendidikan yang lebih rendah daripada laki-laki serta adanya stigma bahwa perempuan lebih banyak terlibat pada lingkup domestik dan tidak memiliki kemampuan. Stigma terhadap kemampuan penyandang disabilitas perempuan dapat terjadi di tingkat keluarga. Pada beberapa kasus penyandang disabilitas perempuan terutama disabilitas mental, masih dianggap aib dan tidak memiliki kemampuan bekerja.

Beberapa upaya perlindungan hukum dan kebijakan afirmatif dalam mengembangkan pasar kerja inklusif secara normatif sudah ada di Indonesia. Upaya tersebut antara lain adanya pelatihan kerja, permodalan, penganggaran untuk menunjang kemampuan dan kesempatan kerja disabilitas, dan upaya karitatif seperti program bantuan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa upaya-upaya ini dapat menjadi aspek modalitas dalam menciptakan peluang kerja dan juga mendorong penguatan kapasitas penyandang disabilitas dalam mengakses pasar kerja. Secara personal, penyandang disabilitas perlu diakui memiliki kemampuan dan hambatan. Identifikasi terhadap hambatan dan kemampuan ini tentu memerlukan analisis medis. Hal ini diperlukan untuk menentukan intervensi di tingkat personal apa saja yang diperlukan untuk memaksimalkan kapabilitas personal setiap penyandang disabilitas. Sayangnya, analisis medis di Indonesia tak jarang merujuk pada dikotomi normal dan tidak normal

pada diri seseorang. Dampaknya adalah penyandang disabilitas justru tidak memenuhi kategori sehat dan tidak memenuhi persyaratan melamar pekerjaan. Kondisi ini juga diperparah oleh absennya petunjuk teknis bagi tenaga medis untuk melakukan asesmen kesehatan pada penyandang disabilitas di Indonesia.

Komunitas disabilitas dan organisasi sipil juga berperan penting dalam membantu penyandang disabilitas untuk mengakses dan mendapatkan perlindungan di dunia kerja. Peranan tersebut meliputi program pelatihan, jejaring untuk mendapatkan kerja, sampai pada upaya bantuan hukum untuk mendapatkan hak pekerja bagi penyandang disabilitas. Peranan ini di lapangan dilakukan secara kreatif antara perusahaan pemberi kerja yang sudah memiliki komitmen untuk merekrut disabilitas, komunitas disabilitas, dan asosiasi pengusaha. Meskipun upaya kerja sama multisektor sudah mulai dikerjakan oleh pemerintah melalui munculnya ULD, merefleksi dari temuan di lapangan, kerja sama ini perlu melibatkan aktor-aktor nonpemerintah. Produktivitas penyandang disabilitas juga menunjukkan aspek modalitas untuk meningkatkan *supply* tenaga kerja disabilitas. Hal ini dibuktikan dengan penyandang disabilitas mampu mencapai target kerja yang tentunya mematahkan stigma umum bahwa disabilitas tidak produktif dalam bekerja atau bahkan tidak dapat bekerja.

## 6.2 Rekomendasi

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan ada irisan antara faktor personal, keluarga, komunitas, lingkungan kerja, dan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Kondisi ini dapat menjadi hambatan dan peluang pengembangan pasar kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Merefleksikan pada temuan-temuan yang sudah dipaparkan di atas, penelitian ini mengerucut pada beberapa poin rekomendasi. Rekomendasi dibuat berdasarkan urgensi dan skala prioritas pelaksanaan kepada pemangku kepentingan.

### A. Rekomendasi untuk Pemerintah Pusat

- **Memastikan implementasi PP no 60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang ketenagakerjaan dan pelibatan aktif penyandang disabilitas.** Bukan hanya pelibatan masyarakat secara umum sebagai pendamping disabilitas, tetapi pelibatan disabilitas secara langsung dalam pengelolaan ULD. ULD diharapkan mampu membuat terobosan-terobosan programatik untuk mengakselerasi bertemunya *sisi supply* (calon tenaga kerja disabilitas) dan *sisi demand* (perusahaan).
- **Kolaborasi antarkementerian dan BPS untuk membuat data terpilah penyandang disabilitas.** Pendataan penyandang disabilitas dan pemberian tanda pengenal disabilitas dapat dipertimbangkan untuk membantu penyandang disabilitas

mendapatkan hak-hak sebagai warga negara, termasuk program-program afirmasi khusus. Lemahnya penanganan masalah disabilitas berdasarkan ragam disabilitas sedikit banyak dipengaruhi.

- **Optimalisasi fungsi Komisi Nasional Disabilitas.** Komnas Disabilitas perlu memastikan perlindungan pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas. Terutama hak mendapatkan pendidikan yang layak, akses kesehatan yang adil, memberikan layanan bantuan hukum, dan mendorong kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas. Komisi Nasional Disabilitas perlu menyusun “indeks layak disabilitas” dan menyusun mekani sme monitoring dan pelaporan atas seluruh BUMN/BUMD dan swasta untuk memastikan partisipasi dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di tempat kerja.
- **Evaluasi implementasi hasil G20 Argentina.** Pemerintah Indonesia merekomendasikan kepada G20 mekanisme monitoring dan evaluasi berkala atas usulan-usulan yang dituangkan di dalam Presidensi G20 Argentina terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Perlu ada kerangka atau prinsip yang dapat menghilangkan hambatan teknologi bagi penyandang disabilitas dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam ekonomi digital.
- **Pemahaman inklusivitas yang komprehensif.** Kementerian Tenaga Kerja perlu mengarusutamakan, memformulasikan, mengimplementasikan, memonitoring, dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas. Perlunya perubahan paradigma *charity* dalam tahapan-tahapan kebijakan tersebut menjadi paradigma afirmatif yang berdasar pada upaya pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah juga perlu membangun kerja sama dengan swasta yang menyerap tenaga kerja pada bisnis digital.
- **Pengembangan kebijakan afirmatif.** Kemenko Perekonomian perlu mengembangkan kebijakan afirmatif dan promotif untuk pasar kerja inklusif. Pemberian tunjangan, bantuan, atau jaminan pendapatan minimum perlu diikuti dengan intervensi fiskal kepada pemberi kerja. Kebijakan fiskal seperti memberikan subsidi upah kepada pegawai disabilitas, bantuan perusahaan, dan pengurangan pajak. Selain itu, pemerintah juga dapat memberikan dukungan pemberian alat bantu kerja, pendampingan, pembuatan panduan perekrutan, atau mempekerjakan penyandang disabilitas.
- **Penyusunan mekanisme monitoring dan pelaporan.** Perlu penyusunan mekanisme monitoring dan pelaporan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja dan di ranah publik. Mekanisme ini termasuk kebijakan dan program yang responsif gender dengan memastikan anggaran tersedia untuk peningkatan aksesibilitas dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan peningkatan

kapasitas diri, mendapatkan permodalan usaha, memastikan akses pasar kerja, dan perlindungan kerja.

## **B. Rekomendasi untuk Pemerintah Daerah**

- **Memastikan rencana aksi daerah tentang penyandang disabilitas sesuai dengan RPJMD.** Komitmen ini tentunya perlu diikuti dengan tren peningkatan anggaran dan program yang ditujukan untuk penyandang disabilitas. Program yang dikembangkan oleh pemerintah daerah perlu mengakomodasi penyandang disabilitas untuk dapat mengakses, mendapatkan pelatihan, tersedianya akomodasi sesuai dengan jenis disabilitas, penyediaan fasilitas pelatihan ramah disabilitas, penyediaan SDM pelatihan untuk penyandang disabilitas, dan penempatan kerja.
- **ULD melakukan pengawasan dan menyediakan layanan konsultatif dalam proses perekrutan dan pemenuhan hak pekerja disabilitas di perusahaan.** Mekanisme ini tentunya perlu dibarengi dengan sistem pengawasan yang sensitif dengan isu disabilitas di dunia kerja, pemahaman pengawas, dan panduan pengawasan. ULD diharapkan dapat proaktif memberikan layanan konsultasi, panduan, dan *call center* bagi pemberi kerja. ULD dapat menyediakan layanan aduan dan bantuan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas.
- **Instansi pemerintahan daerah memahami dan mengakomodasi ragam disabilitas.** Bidang teknis atau subbidang paling bawah dapat menerima dan mengakomodasi informasi kebutuhan penyandang disabilitas dari lapangan. Hal ini membentuk alur informasi *bottom-up* dalam upaya penyempurnaan pemberian pelatihan, penyediaan akomodasi penunjang, perencanaan program, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

## **C. Rekomendasi untuk Pemberi Kerja**

- **Meninjau persyaratan untuk perekrutan penyandang disabilitas.** Menghapus syarat sehat jasmani dan rohani dalam merekrut penyandang disabilitas, melakukan asesmen kesehatan selama proses seleksi perekrutan, dan mencantumkan secara jelas bahwa lowongan terbuka untuk penyandang disabilitas.
- **Memperhatikan kemampuan personal dan pemenuhan hak pekerja.** Cara pandang ini akan mengubah pemahaman bahwa jenis disabilitas tertentu hanya dapat bekerja di bidang tertentu, yang secara langsung berdampak pada kesulitan tempat kerja untuk mengembangkan keterampilan kerja, menaikkan jenjang karier, dan segmentasi anggaran berlebih pada jenis-jenis pekerjaan tertentu. Paradigma ini tentu perlu diikuti dengan penyesuaian akomodasi untuk menunjang mobilitas dan

peningkatan produktivitas pekerja penyandang disabilitas.

- **Mengikuti aturan gedung ramah disabilitas sesuai Peraturan Menteri PUPR No. 14 Tahun 2017.** Melakukan peninjauan kembali aksesibilitas gedung sesuai dengan peraturan Menteri PUPR dan mengajukan perubahan kepada pemilik gedung bagi pemberi kerja yang berstatus penyewa gedung. Penyesuaian aksesibilitas gedung perlu mempertimbangkan seluruh kategori penyandang disabilitas.

#### **D. Rekomendasi untuk Keluarga Penyandang Disabilitas dan Komunitas**

- **Keluarga perlu memberi dukungan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja.** Perlu menghilangkan stigma dan meningkatkan kepercayaan bahwa disabilitas dapat mandiri. Keluarga perlu mendukung dari sisi material, sosial, dan dorongan psikologis kepada anggota keluarga penyandang disabilitas.
- **Monitoring partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja dan di ranah publik.** Dapat dilakukan melalui perubahan cara pandang terhadap disabilitas yang dianggap tidak berdaya, tidak mampu bekerja, dan menjadi masyarakat “kelas dua”. Masyarakat perlu memberikan informasi, memberikan perlakuan yang sama, dan melibatkan penyandang disabilitas dalam kegiatan bermasyarakat. Masyarakat perlu terlibat dalam melakukan monitoring keterlibatan penyandang disabilitas di ranah publik.

# DAFTAR PUSTAKA

- AAPD. (2021). Disability Equality Index: The most comprehensive benchmarking tool for disability inclusion in business. American Association of People with Disabilities (AAPD). Disability:IN
- Anwar, M.C. 2021. Iuran JKK BPJS Ketenagakerjaan: Rincian hingga Denda Keterlambatan. Kompas.com. Diakses melalui: <https://money.kompas.com/read/2021/11/24/154116726/iuran-jkk-bpjs-ketenagakerjaan-rincian-hingga-denda-keterlambatan?page=all> 24 November 2021.
- Ana Cléssia Pereira Lima de Araújo, Maria Analice D. Santos Sampaio, Edward Martins Costa, Ahmad Saeed Khan, Guilherme Irffi, Rayssa Alexandre Costa. (2021). The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? *International Review of Applied Economics*, DOI: 10.1080/02692171.2021.1962257
- Anwar, Muhammad Choirul. (2021). Iuran JKK BPJS Ketenagakerjaan: Rincian hingga denda keterlambatan. Diakses pada: 15 Januari 2022. <https://money.kompas.com/read/2021/11/24/154116726/iuran-jkk-bpjs-ketenagakerjaan-rincian-hingga-denda-keterlambatan?page=all>
- APINDO. (2020). *Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja*. Diakses melalui [http://www.apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/buku\\_panduan\\_kesetaraan\\_dan\\_inklusivitas\\_di\\_tempat\\_kerja.pdf](http://www.apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/buku_panduan_kesetaraan_dan_inklusivitas_di_tempat_kerja.pdf).
- Basah, Syahran. (1992). *Perlindungan terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*. Bandung: Alumni.
- Basri, H. (2014). Using qualitative research in accounting and management studies: not a new agenda. *Journal of US-China Public Administration*, October 2014, Vol.11, No.10, 831-838. DOI: 10.17265/1548-6591/2014.10.003
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *ALTER, European Journal of Disability Research* 9, 116-129.
- Bruyere, S. M. D. (2018). Disability in the Workplace in China: Situation Assessment. [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/90124/CC035\\_12\\_03\\_Disability\\_Workplace\\_China\\_Situation\\_Assess.pdf?sequence=1](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/90124/CC035_12_03_Disability_Workplace_China_Situation_Assess.pdf?sequence=1)



- Cameron, L., & Suarez, D. C. (2017). *Disability in Indonesia: What can we learn from the data*. Monash University, Melbourne.
- Convention on The Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol // United Nations: Department of Economic and Social Affairs Disability. (2006). URL: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (diakses pada 28/7/2021).
- Covid.go.id. (2021). Program Kartu Prakerja Diakui Bank Dunia sebagai Program Perlindungan Sosial Yang Ideal. Diakses melalui <https://covid19.go.id/edukasi/masyarakat-umum/program-kartu-prakerja-diakui-bank-dunia-sebagai-program-perlindungan-sosial-yang-ideal>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fourth Edition, International Student Edition). SAGE.
- Creswell, J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Sage.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (Fourth Edition). Sage Publications.
- Daly, P. (2005). Mothers living with suicidal adolescents: A phenomenological study of their experiences. *Journal of Psychosocial Nursing & Mental Health Services*, 43 (3): 22–28.
- Donalek, J. G. (2004). Demystifying nursing research: Phenomenology as a qualitative research method. *Urologic Nursing*, 24: 516–51.
- Eurofound. (2001). Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2001/workers-with-disabilities-law-bargaining-and-the-social-partners>
- Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. *British Dental Journal* Volume 204 No.6. DOI: 10.1038/bgj.2008.192
- G20. (2018). Fostering opportunities for an inclusive, fair and Sustainable Future of Work. Argentina
- Hamidi, Jazim. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya: Malang.

- Hill M. Walker, Carl Calkins, Michael L. Wehmeyer, et.al. (2011) A Social-Ecological Approach to Promote Self-Determination, *Exceptionality*, 19 (1): 6-18, DOI: 10.1080/09362835.2011.537220
- Hogan, A., Kyaw-Myint, S. M., Harris, D., & Denronden, H. (2012). Workforce participation barriers for people with disability. *International Journal of Disability Management*, 7: 1-9.
- ILO. (2013). Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja // International Labour Office – Jakarta. 2013. URL: [https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_218055/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_218055/lang-en/index.htm) (diakses pada 29/7/2021)
- ILO & Kemnaker. (2017). Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. Diakses pada: 27 Januari 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_549703.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf)
- ILO & OECD. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf?](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_646041.pdf?)
- ILO. (2020a). ILO monitor: Covid-19 and the world of work (3 nd ed.). Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2020b). Risalah kebijakan Covid-19 dan dunia kerja: Memastikan keterlibatan penyandang disabilitas di semua tahapan respons. [wcms\\_749375.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_749375.pdf) (ilo.org)
- ILO & OECD. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf?](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_646041.pdf?)
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12 (1): 278188.
- Jones, M. K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*.
- Kalargyrou, V. (2014). Gaining a Competitive Advantage with Disability Inclusion Initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2): 120–145. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/15332845.2014.847300>
- Karim, Muhammad Afdal. (2018). Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11 (2), Juli 2018: Makassar.

- Kemnaker. (2021). Kemnaker: Pekerjaan Penyandang Disabilitas Mampu Tingkatkan Prestise Perusahaan. Diakses melalui <https://kemnaker.go.id/> 6 Januari 2021.
- Kustiani, Rini. (2021). Mahkamah Agung Menangkan Gugatan Guru Tunanetra Soal Seleksi CPNS Jawa Tengah. Tempo.co. Diakses melalui <https://difabel.tempo.co/read/1541959/mahkamah-agung-menangkan-gugatan-guru-tunanetra-soal-seleksi-cpns-jawa-tengah> 22 Desember 2021.
- LPEM FEB Universitas Indonesia. (2017). Lembar Fakta: Menuju Inklusivitas Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja Indonesia (Analisis oleh LPEM FEB Universitas Indonesia), Jakarta: LPEM FEB Universitas Indonesia.
- Mahkota. (2020). Dampak Ekonomi dan Akses Perlindungan Sosial Selama Krisis Covid-19: Pengalaman Penyandang Disabilitas di Indonesia. Retrieved from <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/covid-19-crisis-experiences-people-disabilities-indonesia-id.pdf>
- Marcoes, Lies. (2020). Gender dan Disabilitas: Dua Sisi Mata Uang yang Sama. <https://magdalene.co/story/gender-dan-disabilitas-dua-sisi-mata-uang-yang-sama>
- Maxwell, J. C. (1995). *Developing the leaders around you: How to help others reach their full potential*. USA: Sae International, Inc.
- Mohamed, Z. M., Abdul Majid, A. H., & Ahmad, N. (2010). Tapping new Possibilities in Accounting Research, in *Qualitative Research in Accounting, Malaysian Case*. Kuala Lumpur, Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Neuman, W. L. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 6th Edition*, Pearson International Edition, USA.
- Ngadi, R., & Purba, Y. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap PHK dan pendapatan pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, 43-48. Retrieved from <http://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/>
- Nathan, M. J., & Brown, J. M. (2018). An ecological approach to modelling disability. *Bioethics*, 32(9): 593-601.
- OECD. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group: Argentina.
- Parse, R. R., Coyne, A. B., & Smith, M. J. (1985). *Nursing research: Qualitative Methods*. Bowie, MD: Brady.

- Putri, A. (2019). Disabilitas dan partisipasi di pasar tenaga kerja Indonesia: Analisis data Sakernas 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14 (2).
- Rifai, Aldi Ahmad dan Sahadi Humaedi. (2020). Inklusi Penyandang Disabilitas dalam Situasi Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Sustainable Development Goals (SDGs). Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Shogren, K., Wehmeyer, M., Martinis, J., & Blanck, P. (2018). *Social-Ecological Models of Disability. In Supported Decision-Making: Theory, Research, and Practice to Enhance Self Determination and Quality of Life* (Cambridge Disability Law and Policy Series, pp. 29-45). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108633314.003
- SINDOnews. (2021). Pekerjaan 633 Penyandang Disabilitas, Holding Perkebunan Nusantara Raih Penghargaan. Artikel ini telah diterbitkan di halaman SINDOnews.com pada Rabu, 01 Desember 2021 - 22:22 WIB oleh Inda Susanti. Diakses melalui <https://ekbis.sindonews.com/read/616301/34/pekerjaan-633-penyandang-disabilitas-holding-perkebunan-nusantara-raih-penghargaan-1638418374>
- Streubert, H. J., & Carpenter, D. R. (2002). *Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative* (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Sutopo, H.B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Penerbit Universitas Sebelas Maret
- Thomas Clausen, Hermann Burr, & Wilhelm Borg. (2014). Do psychosocial work conditions predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42 (4): 377–384.
- TNP2K. (2021). Perlindungan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia. Power Point.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas // JDIH BPK RI. URL: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/37251/uu-no-8-tahun-2016> (diakses pada 28/7/2021).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas) // JDIH BPK RI. URL: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39255#:~:text=UU%20No.%2019%20Tahun%202011,Disabilitas\)%20%5BJDIH%20BPK%20RI%5D](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39255#:~:text=UU%20No.%2019%20Tahun%202011,Disabilitas)%20%5BJDIH%20BPK%20RI%5D) (diakses pada 28/7/2021).
- Vayda, A. P., & Walters, B. B. (2011). *Causal Explanation for Social Scientists*. Plymouth, UK: AltaMira.

- WHO, (2021). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>.
- WHO. (2006). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). H&HR fact sheet ICESCR.indd (who.int)
- World Health Organization (WHO). (2001). International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>. Diakses pada: 13 Desember 2021.
- Yuling Hao, & Peng Li. (2020). Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (4976): 4976. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3390/ijerph17144976>

# LAMPIRAN

## Lampiran I: Pemilihan Variabel Dependen dan Treatment Kondisi Angkatan Kerja Berdasarkan Bekerja/Pengangguran Agustus 2019

Disabilitas	Bekerja	Jumlah Orang	Persentase Semua	Persentase untuk Setiap Jenis Disabilitas
Nondisabilitas	Tidak bekerja	6872153	5,06	5,45
Nondisabilitas	Bekerja	119298760	87,81	94,55
Disabilitas penglihatan	Tidak bekerja	129753	0,10	1,93
Disabilitas penglihatan	Bekerja	6592891	4,85	98,07
Disabilitas pendengaran	Tidak bekerja	26293	0,02	2,14
Disabilitas pendengaran	Bekerja	1202781	0,89	97,86
Disabilitas mobilitas	Tidak bekerja	26407	0,02	2,40
Disabilitas mobilitas	Bekerja	1075825	0,79	97,60
Disabilitas jari/tangan	Tidak bekerja	694	0,00	7,75
Disabilitas jari/tangan	Bekerja	8266	0,01	92,25
Disabilitas komunikasi	Tidak bekerja	20469	0,02	8,99
Disabilitas komunikasi	Bekerja	207144	0,15	91,01
Disabilitas lainnya	Tidak bekerja	28655	0,02	7,20
Disabilitas lainnya	Bekerja	369604	0,27	92,81

### Kondisi Angkatan Kerja Berdasarkan Bekerja/Pengangguran Agustus 2020

Disabilitas	Bekerja	Jumlah Orang	Persentase Semua	Persentase untuk Setiap Jenis Disabilitas
Nondisabilitas	Tidak bekerja	9448573	6,84	7,26
Nondisabilitas	Bekerja	120776372	87,38	92,74
Disabilitas penglihatan	Tidak bekerja	201782	0,15	3,60
Disabilitas penglihatan	Bekerja	5396277	3,90	96,40
Disabilitas pendengaran	Tidak bekerja	40288	0,03	4,36
Disabilitas pendengaran	Bekerja	883972	0,64	95,64

Disabilitas mobilitas	Tidak bekerja	40549	0,03	4,18
Disabilitas mobilitas	Bekerja	930261	0,67	95,82
Disabilitas jari/tangan	Tidak bekerja	10172	0,01	7,47
Disabilitas jari/tangan	Bekerja	126020	0,09	92,53
Disabilitas komunikasi	Tidak bekerja	14137	0,01	9,81
Disabilitas komunikasi	Bekerja	129958	0,09	90,19
Disabilitas lainnya	Tidak bekerja	12253	0,01	5,48
Disabilitas lainnya	Bekerja	211324	0,15	94,52

#### Kondisi Upah Pekerja Agustus 2019

Disabilitas	Rata-rata Upah Rupiah)
Nondisabilitas	1819195.32
Disabilitas penglihatan	1448207.96
Disabilitas pendengaran	1137828.22
Disabilitas mobilitas	1192604.86
Disabilitas jari/tangan	1116706.57
Disabilitas komunikasi	1029831.48
Disabilitas lainnya	1311903.34

#### Kondisi Upah Pekerja Agustus 2020

Disabilitas	Rata-rata Upah (Rupiah)
Nondisabilitas	1524207.84
Disabilitas penglihatan	1076595.93
Disabilitas pendengaran	633039.71
Disabilitas mobilitas	766968.08
Disabilitas jari/tangan	906036.03
Disabilitas komunikasi	485466.78
Disabilitas lainnya	772380.89

#### Kondisi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Agustus 2019

Disabilitas	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase Semua	Persentase untuk Setiap Jenis Disabilitas
Nondisabilitas	Perempuan	48241587	35,51	38,24
Non disabilitas	Laki-laki	77929326	57,36	61,77
Disabilitas penglihatan	Perempuan	2697039	1,99	40,12
Disabilitas penglihatan	Laki-laki	4025605	2,96	59,88



Disabilitas pendengaran	Perempuan	445343	0,33	36,23
Disabilitas pendengaran	Laki-laki	783731	0,58	63,77
Disabilitas mobilitas	Perempuan	505780	0,37	45,89
Disabilitas mobilitas	Laki-laki	596452	0,44	54,11
Disabilitas jari/tangan	Perempuan	1306	0,00	14,58
Disabilitas jari/tangan	Laki-laki	7654	0,01	85,42
Disabilitas komunikasi	Perempuan	78603	0,06	34,53
Disabilitas komunikasi	Laki-laki	149010	0,11	65,47
Disabilitas lainnya	Perempuan	146391	0,11	36,76
Disabilitas lainnya	Laki-laki	251868	0,19	63,24

#### Kondisi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Agustus 2020

Disabilitas	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase Semua	Persentase untuk Setiap Jenis Disabilitas
Non disabilitas	Perempuan	50826025	36,77	39,03
Non disabilitas	Laki-laki	79398920	57,44	60,97
Disabilitas penglihatan	Perempuan	2380158	1,72	42,52
Disabilitas penglihatan	Laki-laki	3217901	2,33	57,48
Disabilitas pendengaran	Perempuan	348475	0,25	37,70
Disabilitas pendengaran	Laki-laki	575785	0,42	62,30
Disabilitas mobilitas	Perempuan	454234	0,33	46,79
Disabilitas mobilitas	Laki-laki	516576	0,37	53,21
Disabilitas jari/tangan	Perempuan	51437	0,04	37,77
Disabilitas jari/tangan	Laki-laki	84755	0,06	62,23
Disabilitas komunikasi	Perempuan	47401	0,03	32,90
Disabilitas komunikasi	Laki-laki	96694	0,07	67,10
Disabilitas lainnya	Perempuan	90818	0,07	40,62
Disabilitas lainnya	Laki-laki	132759	0,10	59,38

**Kondisi Umur Angkatan Kerja Agustus 2019**

Disabilitas	Rata-rata Umur
Nondisabilitas	38,87
Disabilitas penglihatan	55,54
Disabilitas pendengaran	58,32
Disabilitas mobilitas	56,59
Disabilitas jari/tangan	46,23
Disabilitas komunikasi	41,07
Disabilitas lainnya	46,71

**Kondisi Umur Angkatan Kerja Agustus 2020**

Disabilitas	Rata-rata Umur
Nondisabilitas	39,35
Disabilitas penglihatan	56,37
Disabilitas pendengaran	59,73
Disabilitas mobilitas	57,18
Disabilitas jari/tangan	51,04
Disabilitas komunikasi	40,27
Disabilitas lainnya	46,01

## Lampiran 2: Hasil Regresi Logit Sakernas 2019 dan 2020

### Hasil Regresi Logit 2019

	<i>Dependent variable:</i>	
	Bekerja	
	(1)	(2)
Disabilitas Pendengaran	-0.127	-0.078
	(0.141)	(0.147)
Disabilitas Mobilitas	-0.233*	-0.191
	(0.132)	(0.135)
Disabilitas Jari/Tangan	-1.406**	-0.368
	(0.602)	(0.648)
Disabilitas Komunikasi	-1.506***	-0.675***
	(0.174)	(0.188)
Disabilitas Lainnya	-1.293***	-0.762***
	(0.127)	(0.136)
Jenis Kelamin		0.155*
		(0.083)
SMP		0.029
		(0.118)
SMA		-0.322***
		(0.103)

### Hasil Regresi Logit 2020

	<i>Dependent variable:</i>	
	Bekerja	
	(1)	(2)
Disabilitas Pendengaran	-0.164	-0.132
	(0.118)	(0.122)
Disabilitas Mobilitas	-0.074	0.007
	(0.111)	(0.114)
Disabilitas Jari/Tangan	-0.525**	-0.189
	(0.218)	(0.223)
Disabilitas Komunikasi	-0.852***	-0.295
	(0.220)	(0.230)
Disabilitas Lainnya	-0.191	0.103
	(0.185)	(0.190)
Jenis Kelamin		-0.131*
		(0.073)
SMP		-0.213**
		(0.099)
SMA		-0.357***
		(0.093)

Pendidikan Tinggi		0.080
		(0.148)
Pelatihan		-0.565**
		(0.264)
Urban		0.508***
		(0.088)
Kemampuan Bekerja		-0.582***
		(0.198)
Umur		0.066***
		(0.003)
Jawa-Bali		-0.265**
		(0.105)
Nusa Tenggara		0.480**
		(0.203)
Kalimantan		-0.234*
		(0.139)
Sulawesi		0.206
		(0.140)
Papua-Maluku		-0.145
		(0.150)
Constant	3.945***	0.576***
	(0.050)	(0.202)

Pendidikan Tinggi		0.190
		(0.145)
Pelatihan		0.017
		(0.105)
Urban		0.691***
		(0.076)
Kemampuan Bekerja		-0.581***
		(0.184)
Umur		0.037***
		(0.003)
Jawa-Bali		-0.445***
		(0.089)
Nusa Tenggara		0.266*
		(0.160)
Kalimantan		-0.029
		(0.130)
Sulawesi		0.041
		(0.117)
Papua-Maluku		0.103
		(0.147)
Constant	3.393***	1.410***
	(0.041)	(0.181)

Observations	28,657	28,657
Log Likelihood	- 3,050.534	- 2,752.191
Akaike Inf. Crit.	6,113.069	5,542.383
<i>Note:</i>		
	* ** *** p<0.01	

Observations	25,523	25,523
Log Likelihood	- 3,805.430	- 3,573.646
Akaike Inf. Crit.	7,622.861	7,185.293
<i>Note:</i>		
	* ** *** p<0.01	

Sumber: Hasil estimasi peneliti menggunakan data Susenas 2019 dan 2020.

### Lampiran 3: Hasil Regresi WLS 2019 dan 2020

**Hasil Regresi WLS 2019**

	<i>Dependent variable:</i>	
	Upah	
	(1)	(2)
Disabilitas Pendengaran	- 281,127.900*** (68,647.360)	- 180,764.300*** (65,914.300)
Disabilitas Mobilitas	- 310,930.000*** (67,465.380)	- 303,292.100*** (64,660.720)
Disabilitas Jari/Tangan	-676,205.200 (501,675.300)	-604,859.400 (502,742.200)
Disabilitas Komunikasi	- 572,753.300*** (160,136.400)	- 604,274.400*** (155,590.000)
Disabilitas Lainnya	-235,337.400** (97,983.590)	- 251,836.100*** (94,575.590)
Jenis Kelamin		684,326.700** (46,415.580)
SMP		167,797.600*** (53,401.430)

**Hasil Regresi WLS 2020**

	<i>Dependent variable:</i>	
	Upah	
	(1)	(2)
Disabilitas Pendengaran	- 512,944.700*** (47,095.640)	- 209,411.300*** (40,910.570)
Disabilitas Mobilitas	- 406,080.800*** (42,130.920)	- 234,503.800*** (36,294.750)
Disabilitas Jari/Tangan	- 296,030.200*** (100,280.100)	-209,167.000** (85,971.270)
Disabilitas Komunikasi	- 717,765.600*** (116,904.400)	- 560,423.600*** (101,503.700)
Disabilitas Lainnya	- 468,311.500*** (79,680.990)	- 263,690.500*** (69,035.980)
Jenis Kelamin		465,952.900*** (25,230.780)
SMP		36,253.280 (34,207.860)

SMA		459,085.900 <sup>***</sup>
		(55,993.890)
Pendidikan Tinggi		962,005.200 <sup>***</sup>
		(122,511.800)
Pelatihan		-39,485.290
		(242,331.500)
Urban		-
		290,107.700 <sup>***</sup>
		(45,233.130)
Kemampuan Bekerja		-313,486.600 <sup>**</sup>
		(158,791.800)
Umur		-3,513.909 <sup>**</sup>
		(1,764.990)
Jawa-Bali		-93,904.740 <sup>*</sup>
		(50,035.450)
Nusa Tenggara		-
		301,875.800 <sup>***</sup>
		(100,331.000)
Kalimantan		170,516.900 <sup>*</sup>
		(90,080.940)
Sulawesi		236,905.400 <sup>***</sup>
		(74,490.320)

SMA		257,381.900 <sup>***</sup>
		(34,552.650)
Pendidikan Tinggi		1,982,967.000 <sup>***</sup>
		(56,149.080)
Pelatihan		234,795.300 <sup>***</sup>
		(39,682.330)
Urban		-
		295,295.000 <sup>***</sup>
		(26,865.750)
Kemampuan Bekerja		-52,890.180
		(85,698.880)
Umur		-4,626.283 <sup>***</sup>
		(1,001.583)
Jawa-Bali		21,933.570
		(29,123.550)
Nusa Tenggara		-
		346,418.300 <sup>***</sup>
		(51,454.290)
Kalimantan		105,230.800 <sup>**</sup>
		(50,046.420)
Sulawesi		-
		138,327.600 <sup>***</sup>
		(43,143.850)



Papua-Maluku		391,721.800***	Papua-Maluku		-5,322.608
		(120,471.300)			(68,835.850)
lapangan_usaha 2		223,402.500	lapangan_usaha 2		1,610,983.000 ***
		(255,164.700)			(146,908.700)
lapangan_usaha 3		181,416.100**	lapangan_usaha 3		493,951.800***
		(74,313.860)			(42,803.090)
lapangan_usaha 4		262,943.900	lapangan_usaha 4		1,296,969.000 ***
		(584,896.000)			(304,714.000)
lapangan_usaha 5		-321,864.100	lapangan_usaha 5		298,799.600 <sup>+</sup>
		(230,018.500)			(164,801.300)
lapangan_usaha 6		547,514.200***	lapangan_usaha 6		1,254,116.000 ***
		(90,283.210)			(61,466.730)
lapangan_usaha 7		886,832.300***	lapangan_usaha 7		303,519.000***
		(59,238.150)			(36,064.730)
lapangan_usaha 8		372,346.500***	lapangan_usaha 8		918,406.100***
		(87,740.720)			(68,320.830)
lapangan_usaha 9		951,988.200***	lapangan_usaha 9		251,479.100***
		(86,191.080)			(52,140.490)

lapangan_usaha 10		112,408.200
		(307,312.200)
lapangan_usaha 11		6,268,075.000 ***
		(703,457.700)
lapangan_usaha 12		1,860,363.000 ***
		(241,458.500)
lapangan_usaha 13		559,248.600**
		(258,713.600)
lapangan_usaha 15		dxz- 102,932.900
		(290,655.400)
lapangan_usaha 16		1,487,619.000 ***
		(266,776.500)
lapangan_usaha 17		214,771.900**
		(85,941.670)
Constant	1,720,929.000 ***	1,080,182.000 ***
	(24,862.920)	(124,601.800)
Observations	9,671	9,671
R <sup>2</sup>	0.005	0.103
Adjusted R <sup>2</sup>	0.004	0.100

lapangan_usaha 10		1,315,304.000 ***
		(177,999.100)
lapangan_usaha 11		1,883,725.000 ***
		(161,508.400)
lapangan_usaha 12		2,173,943.000 ***
		(167,928.800)
lapangan_usaha 13		1,185,301.000 ***
		(124,809.300)
lapangan_usaha 15		2,244,198.000 ***
		(75,551.060)
lapangan_usaha 16		1,096,663.000 ***
		(67,820.570)
lapangan_usaha 17		1,369,412.000 ***
		(121,296.800)
Constant	1,327,454.000 ***	694,364.900***
	(15,865.400)	(71,127.960)
Observations	9,671	9,671
R <sup>2</sup>	0.005	0.103
Adjusted R <sup>2</sup>	0.004	0.100

Residual Std. Error	30,088,574.00 0 (df = 9665)	28,603,027.00 0 (df = 9637)	Residual Std. Error	30,088,574.00 0 (df = 9665)	28,603,027.00 0 (df = 9637)
F Statistic	9.491 <sup>***</sup> (df = 5; 9665)	33.652 <sup>***</sup> (df = 33; 9637)	F Statistic	9.491 <sup>***</sup> (df = 5; 9665)	33.652 <sup>***</sup> (df = 33; 9637)
<i>Note:</i>	* ** *** p<0.01		<i>Note:</i>	* ** *** p<0.01	

Sumber: Hasil estimasi peneliti menggunakan data Susenas 2019 dan 2020.

#### Lampiran 4: Provinsi yang Mengeluarkan Kebijakan Disabilitas

No	Nama Provinsi	Peraturan Daerah
1	DKI Jakarta	Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas
2	DI Yogyakarta	Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas
3	Jawa Timur	Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas
4	Jawa Barat	Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas
5	Jawa Tengah	Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
6	Riau	Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas
7	Kepulauan Riau	Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas
8	Lampung	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pelayanan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas
9	Sumatera Selatan	Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 6 Tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas
10	Sumatera Barat	Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
11	Kalimantan Selatan	Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
12	Kalimantan Barat	Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
13	Kalimantan Timur	Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
14	Sulawesi Selatan	Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas
15	Sulawesi Barat	Peraturan Daerah Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2019 tentang Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
16	Bali	Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
17	Nusa Tenggara Barat	Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
18	Papua	Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perlindungan terhadap Penyandang Disabilitas

Sumber: olahan peneliti



# P R A K A R S A


Welfare Initiative for Better Societies


The PRAKARSA adalah lembaga penelitian (think tank) yang memiliki mandat untuk berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat Indonesia yang demokratis, adil dan makmur melalui pengembangan pengetahuan dan kebijakan yang inovatif-transformatif terkait isu kesejahteraan dan keadilan sosial. PRAKARSA fokus pada isu kebijakan fiskal, kebijakan sosial dan pembangunan berkelanjutan.





PRAKARSA menggunakan pendekatan gabungan antara penelitian, peningkatan kapasitas serta engagement dengan parapihak baik dengan pemerintah, parlemen, otoritas keuangan, LSM, universitas, organisasi internasional, sektor privat, dan media massa untuk memperkuat kebijakan berbasis bukti di level lokal, nasional dan global.



[www.theprakarsa.org](http://www.theprakarsa.org)

Komplek Rawa Bambu 1  
Jl. A No. 8E Kel./Kec. Pasar Minggu,  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12520

 +62 21 7811 798

 [perkumpulan@theprakarsa.org](mailto:perkumpulan@theprakarsa.org)

    The PRAKARSA

  PRAKARSA Podcast

ISBN 978-623-97592-6-1



9 786239 759261