

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sekumpulan orang yang berada di suatu tempat serta membentuk kelompok-kelompok kecil yang saling bahu membahu demi tercapainya suatu tujuan bersama disebut dengan organisasi (Mukarramah & Chalil, 2020). Sebuah organisasi memiliki tujuan yang akan dilebur dalam berbagai macam target yang akan dituju organisasi. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu kunci penting akan suksesnya organisasi. Ini dikarenakan manusia merupakan motor penggerak dari organisasi itu sendiri. Manusia dalam organisasi adalah individu produktif dengan fungsinya melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Maka dari itu, organisasi wajib memperhatikan kesejahteraan serta keadilan dari karyawan yang bekerja di organisasi tersebut.

Semua individu berhak mendapatkan kesempatan untuk dapat bekerja sesuai dengan bidang yang mereka inginkan tanpa harus melihat status yang berbeda baik itu dari segi suku, ras, agama, fisik, kelompok mayoritas atau minoritas, hingga tingkat ekonomi yang dimiliki individu tersebut. Masyarakat dengan penyandang difabel merupakan salah satu dari kelompok minoritas yang juga memiliki hak untuk dapat bekerja sesuai dengan yang mereka inginkan. Berdasarkan data dari WHO (*World Health Organization*), dari 7 miliar populasi manusia yang ada di dunia, lebih dari 15% atau 1 miliar lebih hidup dengan berbagai macam bentuk difabel (Yanuar, 2021). Dari 1 miliar penyandang difabel tersebut, 80%nya hidup di negara berkembang. Di Indonesia sendiri, terdapat sekitar 16,5 juta penduduknya yang merupakan

penyandang difabel yang terdiri atas 7,6 juta laki-laki dan 8,9 juta perempuan (Utami, 2022).

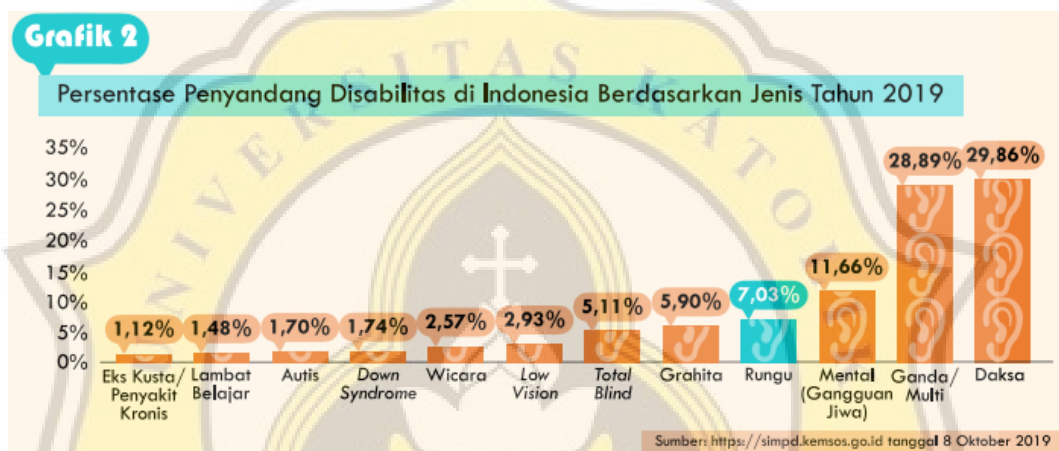
Berdasarkan data dari Riskesdas 2018 (Subdit Indikator Statistik, 2020), 3,3% penyandang difabel adalah anak-anak, lansia sebesar 3,8%, dan yang terbesar adalah difabel dewasa (18-59 tahun) dengan 22%. Selanjutnya 3 provinsi dengan persentase penyandang difabel dewasa tertinggi adalah provinsi D.I. Yogyakarta (33,2%), Sulawesi Selatan (33,6%), dan tertinggi adalah Sulawesi Tengah (40,6%).



Gambar 1. 1 Penyandang Disabilitas Di Indonesia Tahun 2018

Sumber : Subdit Indikator Statistik, 2020

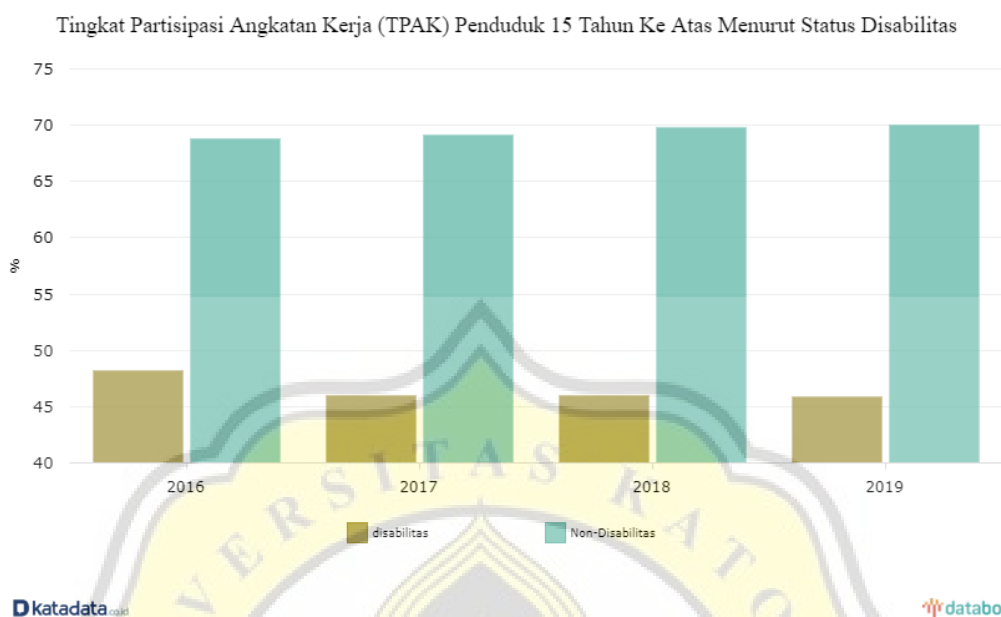
Salah satu jenis difabel yang ada di masyarakat Indonesia adalah kehilangan pendengaran atau tuli. Berdasarkan data dari Sistem Informasi Manajemen Penyandang Difabel (SIMPd) dari Kemensos (Kemenkes RI, 2019), terdapat 7,03% masyarakat Indonesia yang merupakan penyandang difabel runtu. Selain itu, terdapat juga tuna grahita dimana seseorang memiliki tingkat kecerdasan dibawah manusia normal. Pada grafik ini, ditunjukkan bahwa jumlah tuna grahita di Indonesia mencapai 5,90%.



Gambar 1. 2 Persentase Penyandang Disabilitas di Indonesia Berdasarkan Jenis Tahun 2019

Sumber : Kemenkes RI, 2019

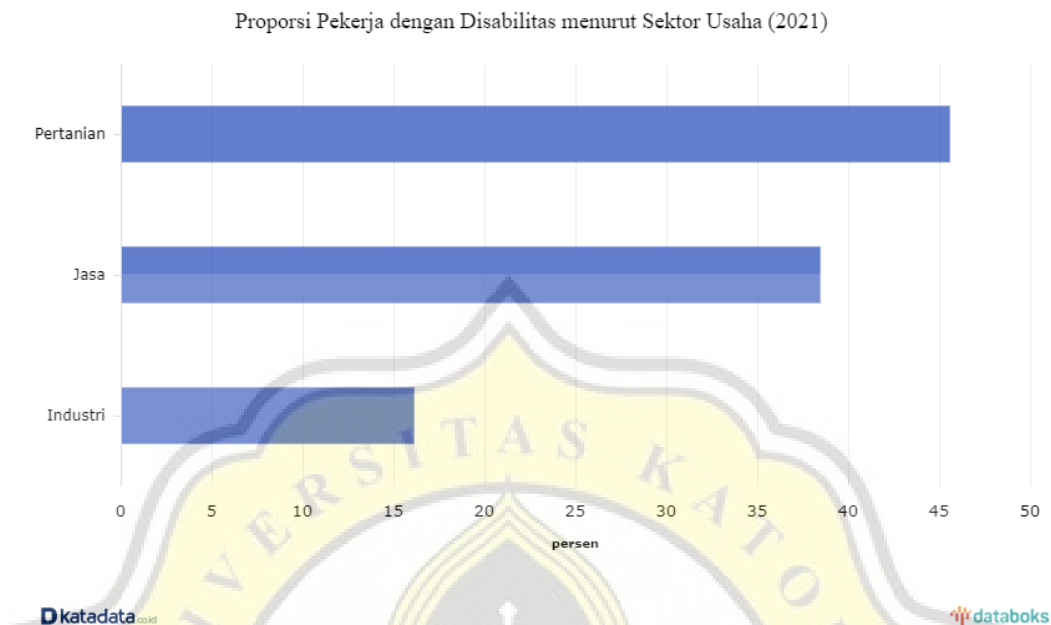
Banyaknya jumlah penyandang difabel di Indonesia, ternyata tidak diimbangi dengan tingkat kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak jika dibandingkan dengan masyarakat normal pada umumnya. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (H. D. Jayani, 2020), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penduduk difabel 15 tahun ke atas mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 TPAK difabel sebesar 48,23% yang kemudian semakin turun hingga pada tahun 2019 hanya sebesar 45,9%.



Gambar 1. 3 TPAK Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Disabilitas

Sumber : Databoks, 2020

Melalui SAKERNAS (Survey Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2020, masyarakat penyandang difabel yang bekerja sebanyak 7,68 juta orang atau sekitar 5,98% dari penduduk yang bekerja di Indonesia. Dari 7,68 juta, sebanyak 47,9% bekerja di sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan. Kemudian di sektor perdagangan besar dan eceran sebesar 16,02%, dan 9,68% pada industri pengolahan (Hanri & Sholihah, 2021). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (Rahman, 2022), pada 2021 pekerja dengan disabilitas yang bekerja pada sektor pertanian sebesar 45,53%, sektor jasa sebesar 38,4%, dan sektor industri sebesar 16,07%.



Gambar 1. 4 Proporsi Pekerja Dengan Disabilitas Menurut Sektor Usaha

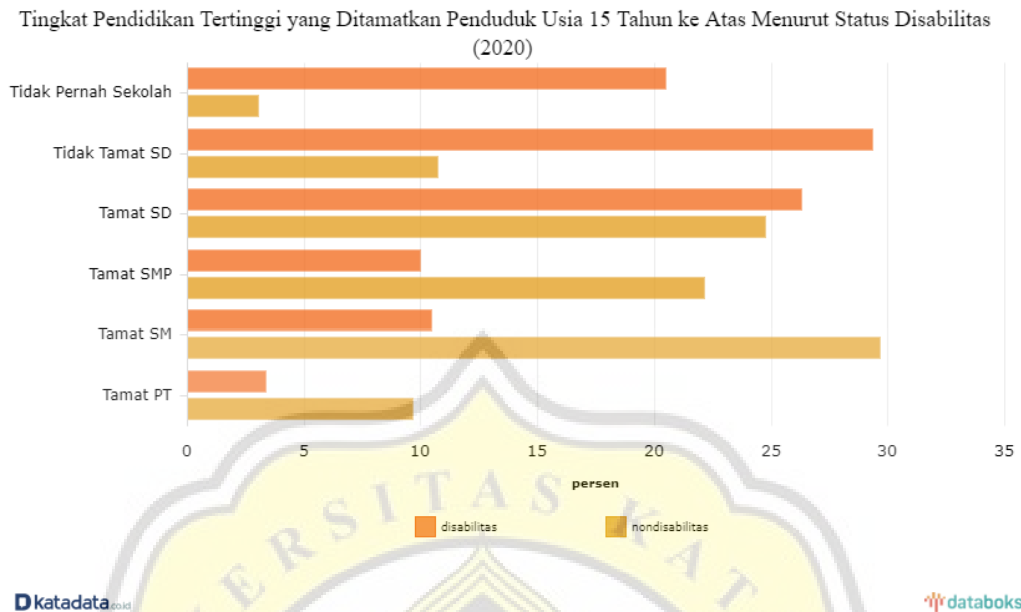
Sumber : Databoks, 2022

Di kesempatan lainnya, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan jika terdapat 247 ribu masyarakat penyandang difabel yang masuk dalam usia kerja namun menganggur (Pebrianto, 2021).

Pemerintah telah melakukan berbagai hal dalam rangka untuk melindungi hak penyandang difabel di Indonesia dalam hal mendapatkan pekerjaan. Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah adalah dengan menerbitkan UU No. 8 tahun 2016 tentang penyandang difabel. Pada UU No. 8 tahun 2016 pada pasal 5 ayat 1 poin C, disebutkan bahwa penyandang difabel memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Meski begitu, pada kenyataannya masih sedikit akses yang didapat oleh para penyandang difabel untuk dapat bekerja di bidang yang mereka inginkan. Didalam UU No. 8 tahun 2016 pasal 53 juga disebutkan bahwa baik Pemerintah Pusat, Pemda,

perusahaan BUMN maupun BUMD diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang difabel sebagai karyawannya sebanyak minimal 2% dari total keseluruhan karyawan. Sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang difabel minimal 1% dari total keseluruhan karyawan. Usaha lain yang pemerintah lakukan dalam meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja dengan penyandang difabel adalah dengan memberikan penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang difabel. Pada UU No. 8 tahun (2016) pasal 54 disebutkan bahwa baik pemerintah pusat dan pemda wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang difabel. Pasal ini kemudian diperkuat dengan diterbitkannya Keputusan Menteri (KEPMEN) Ketenagakerjaan No. 326 tahun (2019) tentang pedoman pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang difabel. Meskipun sudah terdapat banyak bukti terbatasnya akses bagi penyandang difabel untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya, hingga sekarang masih belum ada sanksi yang jelas baik yang dikeluarkan oleh pengadilan maupun dari Kementerian Tenaga Kerja terkait dengan perusahaan yang tidak mau untuk menerima pelamar dengan status penyandang difabel.

Salah satu penyebab kurang diterimanya penyandang difabel dalam dunia kerja adalah tingkat pendidikan penyandang difabel yang masih rendah. Berdasarkan data yang didapat oleh Badan Pusat Statistik tahun 2020 (D. H. Jayani, 2021), Sebanyak 29,35% penyandang difabel tidak menyelesaikan sekolah dasar (SD). Sedangkan yang tamat SD hanya sekitar 26,32% disusul kemudian lulusan SMP 9,97%, SMA/K 10,47%, dan perguruan tinggi sebesar 3,38%. Sedangkan 20,51% penyandang difabel tidak pernah mengenyam bangku sekolah.



Gambar 1. 5 Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Disabilitas (2020)

Sumber : Databoks, 2021

Kendala lain yang harus dihadapi oleh para penyandang difabel dalam dunia kerja adalah jumlah bangunan yang ramah untuk penyandang difabel masih terbatas. Dalam UU No. 8 tahun 2016 dijelaskan bahwa pemberi kerja harus menyediakan fasilitas serta akomodasi yang ramah bagi penyandang difabel. Dalam UU tersebut pun juga disebutkan sanksi yang akan diterima perusahaan pemberi kerja jika tidak menyediakannya. Namun dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum menyediakan. Hal itu dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan anggaran yang lebih banyak untuk membuat fasilitas tersebut (Wahyuni, 2019).

Penyebab lain dari kurang diterimanya para penyandang difabel dalam dunia kerja adalah stigma yang muncul di lingkungan masyarakat dimana masyarakat beranggapan bahwa penyandang difabel adalah pribadi yang tidak produktif, baik itu dalam hal ekonomi maupun sosial yang disebabkan oleh

keterbatasan fisik yang mereka alami. Dampak dari adanya stigma ini adalah membuat perusahaan baik itu perusahaan negara maupun swasta ketika melakukan proses rekrutmen akan mensyaratkan “sehat jasmani dan rohani” untuk seluruh calon pelamar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gaol (2020), persyaratan “sehat jasmani” yang dikeluarkan oleh perusahaan saat membuka lowongan pekerjaan membuat para calon pelamar yang menyandang difabel merasa didiskriminasi. Hal ini dikarenakan syarat “sehat jasmani” seringkali ditafsirkan sebagai memiliki fisik yang lengkap. Selain itu, terdapat juga persepsi yang salah bahwa para pekerja penyandang difabel hanyalah sebuah beban bagi perusahaan (Poerwanti, 2017).

Pemahaman yang kurang tepat tentang tenaga kerja penyandang difabel dari perusahaan dapat diubah dengan sebuah usaha pemberian sebuah pengertian dan pandangan baru kepada perusahaan serta karyawan terkait dengan difabel sehingga tercipta *sense of disability* di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Seluruh unsur di perusahaan harus mau mengakui jika penyandang difabel adalah satu kesatuan dari *diversity* manusia yang juga memiliki hak asasi yang sama halnya dengan perbedaan lain seperti jenis kelamin, ras, suku, agama, dan lain-lain. Dengan adanya pemahaman, tersebut perusahaan dapat mengetahui betapa pentingnya melakukan pengelolaan terhadap penyandang difabel dapat memunculkan potensi maksimal yang dimiliki oleh para penyandang difabel tersebut (Kreitner & Kinicki, 2010).

Selain perlunya pemberian pemahaman yang tepat kepada perusahaan terkait dengan penyandang difabel, perusahaan juga perlu membuat sebuah sistem khusus terkait dengan pengelolaan tenaga kerja penyandang difabel. Banyak hal positif yang didapat oleh perusahaan jika dapat mengelola karyawan penyandang difabelnya dengan baik. Hati (dalam Nilawaty P, 2020), selaku *Human Capital Advisor* dari PT Adis *Dimension Footwear* berpendapat manfaat-manfaat itu adalah adanya peningkatan dalam kesadaran karyawan dan perusahaan terkait dengan kesetaraan dan inklusifitas di tempat kerja.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan setara, maka tingkat produktivitas dalam perusahaan tersebut akan meningkat. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Manfaat kedua adalah adanya peningkatan brand serta citra dari perusahaan dan manfaat yang terakhir adalah perusahaan memiliki opsi yang lebih luas lagi dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, terkait dengan pengelolaan tenaga kerja penyandang difabel, terdapat beberapa poin penting yang dapat dijadikan acuan dalam proses penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Poerwanti (Poerwanti, 2017), ditemukan bahwa faktor pendukung dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang difabel adalah adanya kerjasama dari *stakeholders*, *support* dari rekan kerja, dan adanya pendampingan serta konseling bagi para karyawan penyandang difabel. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang difabel adalah komunikasi, perusahaan cabang yang tidak siap untuk menerima karyawan penyandang difabel, tenaga profesional yang mendukung karyawan difabel, serta tingkat produktivitas karyawan difabel yang dapat mengancam kelanjutan kerjanya. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Yuniarto (2017) ditemukan bahwa perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang difabel yang mau mendukung nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan terkait dengan tenaga kerja disabel. Perusahaan juga wajib untuk menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan dari para karyawan difabel. Selain itu ditemukan juga bahwa program *diversity* relevan dengan nilai ketenagakerjaan serta organisasi dalam pengelolaan SDM dengan difabel. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Joubert (2017), ditemukan bahwa dengan *workplace diversity* terdapat berbagai keuntungan seperti peningkatan kepercayaan, rasa hormat dan persahabatan antar karyawan, kerja tim, serta produktivitas kerja dan kreativitas karyawan.

Pada kenyataannya, dibalik ketidaksadaran beberapa perusahaan di Indonesia akan keberagaman karyawan, masih terdapat perusahaan yang mulai fokus terhadap pekerja penyandang difabel. Salah satu contohnya adalah Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi. Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi merupakan salah satu Yayasan di Tegal yang berlokasi di Jl. Mayjend Sutoyo No. 28 Slawi, Kab. Tegal. Yayasan ini merupakan salah satu yayasan yang mempekerjakan karyawan penyandang difabel dalam menjalankan kegiatannya. Yayasan KS Manunggal Slawi ini memiliki 6 divisi, yaitu SLB (Sekolah Luar Biasa), panti asuhan, Ria Sari Makanan, Ria Cake, Ria Sari Minuman, dan yang terakhir adalah Ria *Digital Printing*. Yayasan KS Manunggal Slawi memiliki total karyawan yang mencapai 137 orang karyawan dengan 20 orang karyawan diantaranya adalah penyandang difabel yang merupakan karyawan tuna rungu dan tuna grahita. Karyawan dengan difabel ini tersebar di divisi tata boga dan divisi Ria Cake. Melalui visi dan misi yayasan yang ingin mensejahterakan masyarakat pra sejahtera, Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi telah banyak melakukan berbagai aksi sosial baik dari bidang pendidikan, Kesehatan, sosial, dan lain-lain sejak tahun 1979.

Dengan merekrut teman-teman difabel untuk menjadi bagian dari yayasan, maka diperlukan penyesuaian dalam melakukan pengelolaan tenaga kerja terutama untuk pengelolaan tenaga kerja difabel. ILO (*International Labour Organization*) sebagai organisasi yang menetapkan standar ketenagakerjaan, pengembangan kebijakan serta perancangan program yang mempromosikan pekerjaan layak bagi seluruh masyarakat telah menyusun pedoman berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja difabel. Untuk mengetahui pemahaman yayasan terkait konsep difabel dan usaha dalam mengelola tenaga kerja penyandang difabel yang dilakukan yayasan, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian kualitatif deskriptif terhadap fenomena ini. Maka dari itu, peneliti mengambil judul “Analisis Pengelolaan

Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization* (ILO) Pada Yayasan Keluarga Manunggal Sejahtera Slawi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang sesuai untuk penelitian ini adalah “Bagaimana pengelolaan tenaga kerja difabel yang dilakukan oleh Yayasan Keluarga Manunggal Sejahtera Slawi berdasarkan pedoman *International Labour Organization* (ILO)?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan tenaga kerja difabel yang dilakukan oleh Yayasan Keluarga Manunggal Sejahtera Slawi berdasarkan pedoman *International Labour Organization* (ILO).

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam serta tambahan ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja difabel berdasarkan pedoman *International Labour Organization* (ILO) agar dapat menjadi pedoman pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja difabel.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja difabel berdasarkan pedoman *International Labour Organization* (ILO) yang sedang terjadi dan bagaimana pengalaman yang didapatkan karyawan sehingga kedepannya pengelolaan tenaga kerja difabel di Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dapat ditingkatkan.

1.4 Sistematika Penelitian

Penyusunan penelitian ini menggunakan dalam sistematika lima bab yang terdiri atas BAB I yang merupakan pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, dan juga sistematika penulisan penelitian.

Kemudian terdapat BAB II yang berisi tentang teori-teori terkait dengan variabel yang diteliti, penelitian terdahulu yang relevan, dan juga kerangka pikir yang memberikan informasi terkait alur variabel dengan posisinya yang tersusun berdasarkan landasan teori, serta acuan dari penelitian serupa yang berfungsi sebagai pedoman jalannya penelitian.

BAB III adalah metodologi penelitian dimana membahas bagaimana penelitian dilakukan. Dimulai dari sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, serta teknik analisis data.

Pada BAB IV membahas bagaimana hasil penelitian dianalisis dan diuraikan berdasarkan data-data yang ditemukan di lapangan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dan digunakan untuk menjawab masalah

penelitian. Yang terakhir adalah BAB V dimana pada bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, serta saran untuk penelitian yang akan datang.

