

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

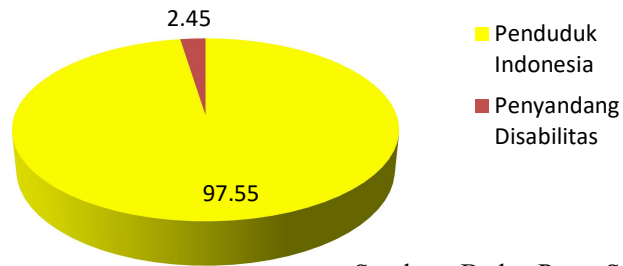
Hak asasi manusia bersifat universal, tidak bisa terbagi dan saling bertautan. Hak yang paling dasar bagi setiap warga negara adalah hak hidup, dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia membutuhkan pekerjaan. Hak atas pekerjaan adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena pada dasarnya setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik. Seperti dikutip dari pernyataan *General Director of International Labor Organization* (ILO) periode 1999-2002 yang menyatakan:

“Setiap hari kita selalu diingatkan bahwa kerja, bagi semua orang menentukan eksistensi dari manusia tersebut. Kerja adalah cara untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar. Namun kerja juga merupakan kegiatan di mana individual mengakui identitas mereka. Hal ini sangatlah penting bagi diri mereka, kesejahteraan keluarga, dan stabilitas masyarakat.” Somavia (2001)

Walaupun hak atas pekerjaan merupakan hak dasar bagi setiap manusia, namun tidak dipungkiri bahwa masih ada warga negara yang belum dapat menikmatinya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah adanya keterbatasan fisik pada diri individu yang menyebabkan kesulitan untuk bersaing dengan mereka yang memiliki kondisi normal di dunia kerja. Menurut *World Report on Disability* tahun 2011 yang dirilis oleh *World Health Organization* (WHO) di Jenewa, diperkirakan sekitar 15% dari 7 miliar populasi dunia hidup dengan beberapa bentuk keterbatasan fisik, di mana 2-4% di antaranya mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Perkiraan jumlah penyandang disabilitas di seluruh dunia ini meningkat karena menuanya populasi dunia dan penyebaran penyakit kronis yang cukup cepat, serta peningkatan dalam metodologi yang digunakan untuk mengukur derajat ketidakmampuan fisik.

Di Indonesia, menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) tahun 2012, populasi penyandang disabilitas adalah sebesar 2,45% (6.515.500 jiwa) dari 244.919.000 estimasi jumlah penduduk Indonesia tahun 2012.

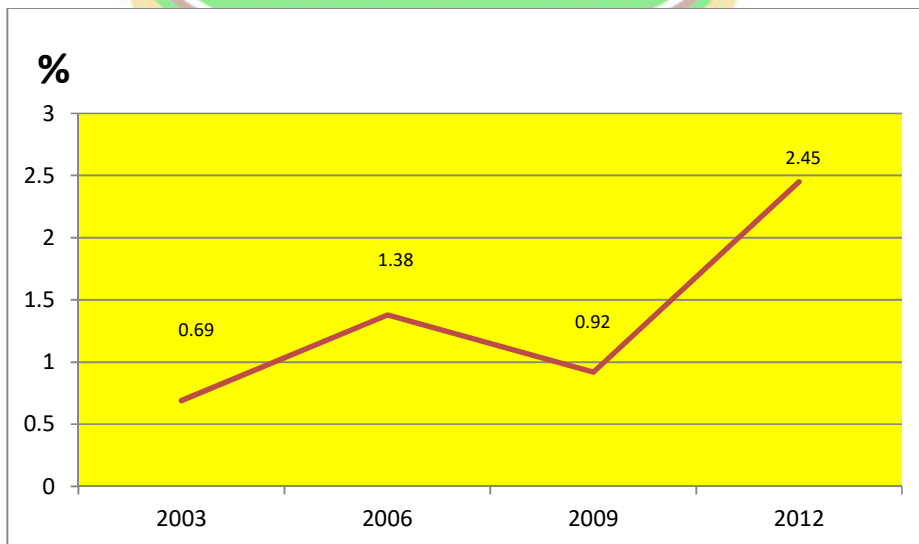
Gambar 1.1: Populasi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Data Susenas 2012



Sumber : Badan Pusat Statistik

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia meningkat dan menurun dari tahun ke tahun. Peningkatan dan penurunan persentase penyandang disabilitas dipengaruhi oleh adanya perubahan konsep dan definisi pada Susenas 2003 dan 2009 yang masih menggunakan istilah kecacatan menjadi konsep disabilitas pada Susenas tahun 2006 dan 2009.

Gambar 1.2: Presentase Penduduk Penyandang Disabilitas di Indonesia



Sumber : Badan Pusat Statistik

Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Indonesia melakukan analisis lebih dalam tentang kondisi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja berdasarkan data Survey Ketenagakerjaan Nasional (Sukernas) oleh BPS tahun 2016. Menurutnya, estimasi jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 12,15% dari populasi atau hampir 30 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, 10,29% di antaranya merupakan penyandang difabel kategori sedang, sementara 1,87% lainnya termasuk dalam kategori berat.

Beragamnya hasil survey disebabkan oleh adanya perbedaan dalam merumuskan definisi operasional mengenai disabilitas. Terdapat perbedaan terminologi dalam menerjemahkan makna “*impairment*” dan “*handicapped*”. Prasetyo (2014) dalam Buletin Jendela-Kemertanian Kesehatan menyimpulkan bahwa *impairment* mengacu pada keterbatasan yang bersifat pada kondisi biologis individual seseorang yang berkaitan dengan keterbatasan fungsi organ yang disebabkan adanya kerusakan secara psikis, fisik, mental, dan sensorik. Sedangkan *handicapped* dipahami sebagai kondisi orang dengan disabilitas yang mengalami hambatan untuk melakukan aktifitas yang penting baginya. Hambatan tersebut harus merupakan kombinasi antara kondisi internal dan faktor eksternal.

Penggunaan terminologi “disabilitas” bukan semata-mata ditujukan untuk mengubah istilah “penyandang cacat”. Kementerian Kesehatan (2014) mengharapkan dengan penetapan terminologi tersebut seluruh

pemangku kebijakan berupaya lebih dalam mengidentifikasi dan menganalisis isu disabilitas tersebut, sehingga implikasinya berdampak pada orientasi kebijakan Pemerintah Indonesia yang diantaranya ditempuh dengan :

1. Turut sebagai negara yang menandatangani *The Convention on the Rights of People with Disabilities* tahun 2004 dan meratifikasinya ke dalam Undang-undang no. 19 tahun 2009 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-hak Orang dengan Disabilitas.
2. Mempromosikan partisipasi masyarakat guna memajukan hak-hak orang dengan disabilitas melalui menghilangkan hambatan-hambatannya baik fisik maupun sosial, pada sumber-sumber publik seperti sarana pendidikan dan kesehatan. Hambatan fisik yang mulai dihilangkan dapat diamati dengan mulai banyaknya bangunan-bangunan publik yang memiliki bidang miring dan *lift* dengan huruf *braille*. Akses transportasi publik juga harus ditingkatkan karena masih belum berpihak kepada orang dengan disabilitas.
3. Keterlibatan organisasi-organisasi orang dengan disabilitas dalam perumusan kebijakan-kebijakan publik. Hal ini senada dengan prinsip “*nothing us, without us*” sebagai bagian dari pengarusutamaan *person-centered approached* untuk memenuhi kebutuhan, permasalahan, harapan, visi, cita-cita, dan potensi dari perspektif orang dengan disabilitas itu sendiri.

4. Peniadaan segregasi (pemisahan) dengan inklusi, yaitu menyertakan atau mengajak serta orang dengan disabilitas sebagai bagian dari masyarakat itu sendiri yang harus diperhitungkan dan diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya.

Secara ideal pemerintah sudah menerapkan kebijakan yang berpihak pada pemberdayaan kaum disabilitas, namun partisipasi penyandang disabilitas menurut Kementerian Sosial (Kemensos) Republik Indonesia masih dianggap rendah. Dalam hal pendidikan, Kemensos RI (2012) melakukan survey terhadap angka partisipasi orang dengan disabilitas pada bidang pendidikan, dan diperoleh data (Tabel 1.1) sebagai berikut:

Tabel 1.1: Situasi Penyandang Disabilitas dalam Bidang Pendidikan di Indonesia

Jenis Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Tidak Sekolah/Tidak Tamat SD	431.191	406.152	848.343
SD	234.316	152.436	386.752
SLTP	60.052	31.144	91.196
SLTA	44.995	19.778	64.773
D1/D2	277	137	414
D3/Sarjana Muda	1.913	981	2.894
S1/D4	3.481	1.463	4.944
S2/S3	148	55	203
Jumlah	777.373	612.146	1.389.519

Sumber : Pusdatin Kementerian Sosial RI 2012

LPEM FEB UI (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang diraih oleh penyandang disabilitas lebih minim dibandingkan non-penyandang disabilitas. Jika 87,31% masyarakat non-penyandang disabilitas berpendidikan setingkat SD ke atas, hanya 54,26% penyandang disabilitas yang bernasib serupa. 45,74% lainnya tidak lulus dan bahkan tidak pernah mengenyam pendidikan Sekolah Dasar (SD). Hal tersebut yang menjadi salah satu faktor penyebab dari rendahnya serapan tenaga kerja dari kelompok difabel ini. Berdasarkan data yang diperoleh, hanya 51,12% penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam pasar kerja. Jumlah tersebut sangat rendah jika dibandingkan dengan pekerja non-penyandang disabilitas yang mencapai 70,40%. Bahkan, hanya 20,27% penyandang disabilitas kategori berat yang bekerja.

Penyandang disabilitas saat ini didominasi oleh sumber daya manusia dengan kualitas pendidikan rendah yang mengakibatkan penyerapan kerja kaum disabilitas hanya pada sektor pekerjaan kasar sebagai buruh (Tabel 1.2), atau bahkan tidak terserap sama sekali. Hanya sebagian kecil lainnya yang memperoleh kesempatan lebih baik untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuhnya.

Tabel 1.2: Situasi Penyandang Disabilitas dalam Bidang Pekerjaan di Indonesia

Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Tidak Bekerja	525.214	513.365	1.038.579
Buruh	74.350	29.911	104.261
PNS/TNI/POLRI	3.045	985	4.030
Petani	111.720	40.518	152.238
Jasa	34.636	15.884	50.520
Pegawai Swasta	4.831	1.490	6.321
Pegawai BUMN/BUMD	298	59	357
Pedagang/Wiraswasta	20.014	9.416	29.430
Peternakan/Perikanan	3.196	488	3.648
Jumlah	777.304	612.116	1.389.420

Sumber : Pusdatin Kementerian Sosial RI 2012

Faktor yang diduga menjadi penyebab tingginya angka penyandang disabilitas yang tidak bekerja adalah rendahnya akses terhadap pendidikan seperti yang tergambar pada Tabel 1.1. Sebab, tanpa pendidikan yang berkualitas menyebabkan penyandang disabilitas memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan. Lebih dari itu, potensi-potensi luar biasa orang dengan disabilitas menjadi tidak memiliki kesempatan untuk dikembangkan secara maksimal.

Selain itu, LPEM FEB UI (2016) menganalisis rendahnya persentase penyandang disabilitas yang tidak masuk ke pasar kerja dikarenakan banyak diantara mereka tidak cukup bersemangat untuk masuk ke pasar

kerja (*discourage worker*) serta ditandai dengan tingginya tingkat inaktifitas. Status disabilitas yang disandang menurunkan angka probabilitas penyandang disabilitas untuk menjadi angkatan kerja dan mendapatkan pekerjaan. Sejatinya keberadaan penyandang disabilitas merupakan peluang bagi perusahaan untuk menyerap tenaga kerja disabilitas. Penyandang disabilitas dengan kesulitan pendengaran/wicara dan cedera tangan cenderung lebih mungkin mendapatkan pekerjaan dibanding dengan yang mendapatkan masalah mobilitas dan disabilitas ganda (memiliki lebih dari 1 tipe disabilitas).

Fakta secara teoritis (*theoretical phenomenon*) menunjukkan bahwa penelitian mengenai aksesibilitas dan peluang kerja lebih didominasi oleh pembahasan seputar tenaga kerja non disabilitas (Chiu et.al., 2015; Preenen dan Ellen van Wijk, 2015; O'Brien dan Hebl, 2015; Ling dan Wong, 2016; Berdicchia, et.al., 2016; Johari dan Yahya, 2016; Siengthai dan Pila-Ngarm, 2016; Verhaest dan Verhofstadt, 2016). Dalam artikel yang diterbitkan Better Work Indonesia (2012) menyatakan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia masih memiliki hambatan dalam mengakses layanan umum dibandingkan masyarakat pada umumnya. Mereka masih memiliki kesulitan dalam penggunaan fasilitas sarana transportasi, bangunan, pendidikan, dan pekerjaan. Sejatinya, penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri, dan memperoleh kesempatan mengembangkan diri.

Untuk membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas yang pertama perlu dipastikan adalah penghapusan segala hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas baik dalam sektor pemerintah, umum, swasta, dan juga masyarakat sipil. Ada potensi produktif para penyandang disabilitas yang terabaikan bila kita menyingkirkan mereka dari dunia kerja dan ini akan mengakibatkan kerugian bagi masyarakat. ILO mencatat hal tersebut dapat berimbas dan merugikan negara sebanyak 1 hingga 7 persen dari produk domestik bruto.

Untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, pemerintah telah mensahkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016. Dalam UU tentang Penyandang Disabilitas ini terdapat pasal yang mengatur hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas. Hal tersebut diatur dalam Pasal 11 yang meliputi hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.
- e. Mendapatkan program kembali bekerja.
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.

- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Selain UU dari pemerintah pusat, para kepala daerah di seluruh provinsi di Indonesia juga didorong untuk menetapkan peraturan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang sudah memiliki Peraturan Daerah yang mengatur hal tersebut yaitu Perda Provinsi Sumatera Barat No 2 tahun 2015 tentang perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Salah satu tujuan dibuatnya Perda ini adalah untuk memberikan petunjuk dan saran bagi para pemilik perusahaan dalam mengelola isu disabilitas di dunia kerja.

Baik masyarakat normal maupun para penyandang disabilitas ingin menjadi anggota masyarakat yang produktif dan dapat berkontribusi dengan baik bagi lingkungannya. ILO (2013) mensinyalir bahwa :

“Dalam negara-negara maju dan berkembang, mempromosikan masyarakat yang lebih inklusif dan peluang lapangan kerja yang lebih besar kepada para penyandang disabilitas membutuhkan akses yang lebih baik terhadap pendidikan dasar, pelatihan kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat dan kemampuan mereka dengan berbagai adaptasi yang diperlukan. Banyak masyarakat mengakui bahwa kini

saatnya mendobrak hambatan-hambatan serta membuat lingkungan fisik yang lebih aksesibel, memberikan informasi dalam beragam bentuk, dan sikap yang menantang terhadap asumsi yang salah mengenai penyandang disabilitas.”

Kemampuan beradaptasi kaum disabilitas tidak semata-mata dipengaruhi oleh masalah eksternal, namun ada beberapa faktor internal yang kadang menghambat. Seperti pada penelitian terdahulu Santuzzi (2016):

“Kaum disabilitas memiliki identitas yang kompleks (*complexity of disability identity*) yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berfungsi dalam hubungan intraindividual, intrapersonal, organisasi, dan tingkatan sosial. Sehingga sikap masyarakat di lingkungan sosial sangat mempengaruhi pembentukan identitas diri penyandang disabilitas di tengah masyarakat.”

Meskipun penyandang disabilitas mampu dan senantiasa berusaha untuk melakukan pekerjaan serta berbaur dengan lingkungan masyarakat baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, namun mereka seringkali menghadapi kemiskinan dan pengangguran yang cukup besar jumlahnya. ILO (2013) memberikan catatan penting mengenai permasalahan seputar disabilitas:

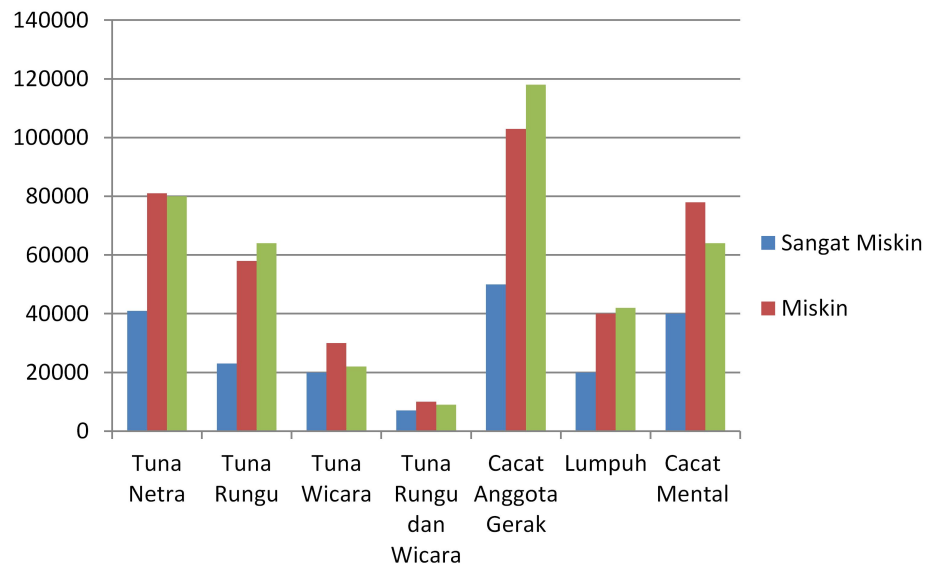
1. Menurut PBB, 80% dari penyandang disabilitas hidup di bawah garis kemiskinan. Sebagian besar dari mereka tinggal di daerah pedesaan di mana akses terhadap pelayanan sangat terbatas.
2. Bank Dunia memperkirakan 20% dari kaum miskin dunia merupakan penyandang disabilitas.
3. Ketika mereka dipekerjakan, seringkali mereka bekerja untuk pekerjaan yang dibayar rendah dengan kemungkinan promosi yang sangat kecil serta kondisi kerja yang buruk.
4. Penyandang disabilitas memiliki kemungkinan kecil untuk dipekerjakan dibandingkan dengan mereka yang tidak cacat.
5. Disabilitas seringkali membuat orang semakin miskin karena terbatasnya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan mengembangkan keterampilan.

1.1.1 Kondisi Tenaga Kerja Disabilitas di Indonesia

Apa yang sudah diutarakan oleh ILO kondisinya hampir serupa dengan situasi yang terjadi di Indonesia saat ini. Selama dasawarsa terakhir, Indonesia mengalami kemajuan yang stabil dalam meningkatkan pendapatan per kapita, namun negara ini juga menghadapi tantangan dalam mencapai pembangunan yang merata. Tingkat kemiskinan masih terbilang sangat tinggi di banyak wilayah Indonesia, serta ketimpangan, terutama bagi masyarakat yang termarginalisasi dan rentan, termasuk para penyandang disabilitas juga masih terjadi. Data mengenai situasi status

kemiskinan penyandang disabilitas pernah dikeluarkan oleh BPS pada tahun 2008.

Gambar 1.3: Grafik Tingkat Kemiskinan Penyandang Disabilitas



Sumber : PPLS tahun 2008, BPS

Tingginya angka kemiskinan tersebut, menurut data LPEM FEB UI (2016) dikarenakan penyandang disabilitas masih mendominasi sektor informal yaitu sebanyak 65,54%, bahkan bagi penyandang disabilitas berat mencapai 75,8%. Kondisi ini mengakibatkan :

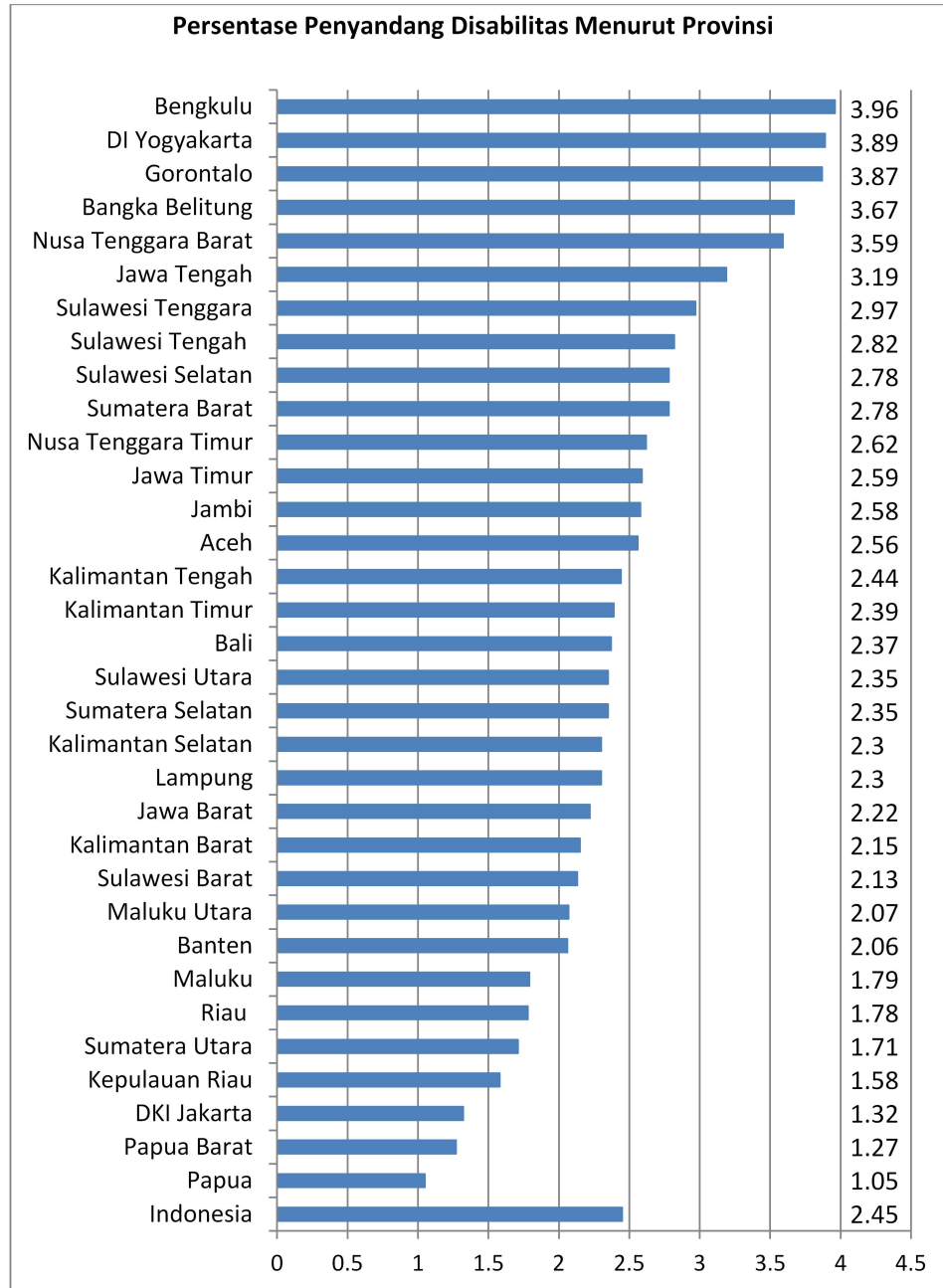
1. Model pembayaran dari pekerjaan cenderung bukan berbentuk gaji tetap, tapi harian, mingguan, atau pembayaran berdasarkan output yang dihasilkan. Ini menunjukkan ketidakstabilan penghasilan penyandang disabilitas.

2. Banyak yang tidak mendapatkan perlindungan asuransi dan berbagai fasilitas dari tempat bekerjanya, seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan serta pensiun.
3. Penyandang disabilitas pada umumnya bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dari non-penyandang disabilitas, serta upah rata-rata yang lebih rendah per jam-nya. Rendahnya upah ini yang diduga membuat penyandang disabilitas mencari pekerjaan tambahan.
4. Semakin tinggi tingkat pendidikan penyandang disabilitas memang semakin meningkatkan upah dan peluang bekerja, tetapi peningkatan upah yang didapat karena semakin tingginya pendidikan tidak sebanding dengan apa yang terjadi pada non-penyandang disabilitas. Ini menunjukkan rendahnya nilai investasi pendidikan untuk penyandang disabilitas.

1.1.2 Kondisi Tenaga Kerja Disabilitas di Sumatera Barat

Menurut data Susenas (2012), Sumatera Barat menempati posisi 10 (sepuluh) dalam jumlah penyandang disabilitas di seluruh provinsi yang ada di Indonesia. Peringkat pertama yang memiliki persentase penyandang disabilitas tertinggi adalah provinsi Bengkulu, disusul dengan provinsi D.I. Yogyakarta, Gorontalo, Bangka Belitung, Nusa Tenggara Barat, Jawa Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Selatan. Persentase penyandang disabilitas seluruh Indonesia terlihat pada grafik di Gambar 1.4 berikut ini.

Gambar 1.4 : Persentase Penyandang Disabilitas di Tingkat Provinsi



Sumber : Data Susenas 2012

Di Sumatera Barat, persentase penyandang disabilitas berdasarkan data Susenas (2012) sebesar 2,76% dari jumlah penduduk, namun menurut Sukernas (2016) Sumatera Barat merupakan provinsi dengan prevalensi penyandang disabilitas tertinggi, menyusul Nusa Tenggara Timur dan Sulawesi Selatan. Jumlah penyandang disabilitas di Sumatera Barat versi Sukernas ini belum dapat diperoleh angka pastinya, namun informasi mengenai variasi prevalensi disabilitas provinsi di Indonesia menurut hasil survey mereka yaitu 6,41% - 18,75%.

Gambar 1.5 : Prevalensi Disabilitas



Sumber : LPM FEB UI

Belum ada data yang menggambarkan penyerapan tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Namun, dikutip dari berita online Antara Sumbar (28 September 2016), Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, Amsarul mengatakan saat ini penyandang disabilitas di Padang berjumlah 1.856 orang dan 10 orang telah bekerja di kantor pemerintah kota Padang dan 15 orang bekerja di perusahaan swasta.

Penyerapan tenaga kerja disabilitas tersebut didukung oleh peran aktif pemerintah dalam menciptakan perangkat hukum yang mengatur perusahaan dalam memberdayakan tenaga kerja disabilitas. Upaya pemerintah provinsi Sumatera Barat dalam melindungi hak-hak tenaga kerja disabilitas dituangkan dalam Peraturan Daerah Sumatera Barat No. 2 tahun 2015. Dalam pasal 14 ditegaskan bahwa:

“Pengusaha harus mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya.”

Dan Pasal 15:

“Pengusaha harus mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya, bagi yang memiliki pekerja kurang dari 100 (seratus) orang, tetapi usaha yang dilakukannya menggunakan teknologi tinggi.”

1.2 Permasalahan Penelitian

Seiring dengan fakta dan fenomena tingginya angka penyandang disabilitas di Sumatera Barat yang menurut data Susenas (2012) berada di atas persentase rata-rata nasional serta prevalensi penyandang disabilitas Sumatera Barat yang merupakan tertinggi di Indonesia menurut data Sukernas (2016), dan munculnya kebijakan pemerintah daerah yang mengatur ketenagakerjaan penyandang disabilitas, maka yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi para penyandang disabilitas terhadap lingkungan kerja di tempat mereka bekerja selama ini.

Secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi tenaga kerja penyandang disabilitas di Sumatera Barat?
2. Bagaimana persepsi para penyandang disabilitas terhadap lingkungan kerjanya?
3. Bagaimana pendapat para penyandang disabilitas atas kepuasan kerja yang diperolehnya?
4. Bila dilihat dari sektor usahanya, lingkungan kerja pada sektor usaha manakah yang menurut persepsi penyandang disabilitas di Sumatera Barat yang dapat memenuhi kepuasan kerja mereka?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kondisi tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis persepsi para penyandang disabilitas terhadap lingkungan kerjanya.
3. Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja penyandang disabilitas terhadap lingkungan kerja.
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja yang paling sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas di Sumatera Barat.

1.4 Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki lingkup dalam bentuk konteks, topik, dan area yang akan diteliti. Konteks penelitian merujuk pada dua hal, pertama yaitu penelitian mengenai kepuasan kerja penyandang disabilitas dan kedua adalah mengenai kondisi penyandang disabilitas di ketenagakerjaan disabilitas. Topik yang akan diangkat dalam tesis ini adalah gabungan dari kedua konteks penelitian tersebut yaitu mengenai persepsi penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan disabilitas. Area penelitian dibatasi di Provinsi Sumatera Barat dengan melibatkan partisipasi para anggota lembaga disabilitas setempat yaitu Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) cabang Sumatera Barat.

1.5 Relevansi Penelitian

1.5.1 Relevansi Teoritis

Penelitian yang membahas persepsi kepuasan kerja penyandang disabilitas ini bertitik tolak pada dua teori yaitu *Interpretation of Perception* menurut Goldstein (1981) dan *Value-Percept Theory of Job Satisfaction* menurut Colquitt (2011). Eksplorasi dan analisis tentang teori kepuasan kerja tersebut dilakukan lebih lanjut secara empiris di dalam penelitian ini dengan menggunakan konteks para penyandang disabilitas. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menggambarkan persepsi kepuasan kerja penyandang disabilitas di tiap-tiap sektor ketenagakerjaan disabilitas.

1.5.2 Relevansi Praktis

Selain relevansi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan praktis di seputar masalah ketenagakerjaan disabilitas. Diharapkan lembaga-lembaga terkait seperti lembaga pemerintahan, perusahaan, lembaga pemberdayaan disabilitas, serta pihak perguruan tinggi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi, acuan dan pedoman dalam pemberdayaan penyandang disabilitas.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan referensi bagi perusahaan dalam melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan penyandang disabilitas.
2. Memberikan kontribusi kepada lembaga pemberdayaan disabilitas dalam mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki dunia kerja.
3. Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis untuk mempertemukan kebutuhan penyandang disabilitas terhadap perusahaan dan begitu juga sebaliknya sehingga tercipta kepuasan kerja di antara mereka.



I.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diangkat dari fenomena meningkatnya kesadaran penyandang disabilitas dalam persamaan hak dan munculnya kepedulian pemerintah dan pengusaha terhadap hak penyandang disabilitas, terutama hak dalam memperoleh pekerjaan selayaknya masyarakat yang normal. Titik berat penelitian ini untuk mengetahui lingkungan ketenagakerjaan yang paling sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas.

Tesis ini memiliki sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi hal-hal yang melatarbelakangi penulisan penelitian, mencakup tujuan, perumusan masalah, serta relevansi dan kontribusi penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Berisi gambaran seputar disabilitas (definisi dan terminologinya), penjelasan mengenai teori persepsi, kepuasan kerja, dan ketenagakerjaan disabilitas berdasarkan tinjauan pustaka dan literatur. Bab ini juga menjelaskan konsep dasar mengenai disabilitas serta penelitian disabilitas dalam dunia kerja melalui penelitian terdahulu.

Bab III : Metode Penelitian

Berisikan desain penelitian dan gambaran calon informan yang akan diteliti. Dalam bab ini juga akan dijabarkan mengenai metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Temuan di lapangan berupa hasil wawancara informan yang berisi informasi seputar pertanyaan penelitian yang akan dianalisa dalam bab ini.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.