

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Memperoleh pekerjaan layak tanpa memandang status seseorang didalam masyarakat merupakan hak setiap individu, di Indonesia hal ini diatur oleh undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk memperoleh pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak penting untuk dijamin perlindungannya karena setiap orang berhak atas kesejahteraan. Dalam KBBI, sejahtera didefinisikan dengan aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan).

Kesejahteraan masyarakat merupakan tolok ukur maju tidaknya suatu negara. Dengan mendapat suatu pekerjaan, maka setiap orang dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan semua kebutuhan terpenuhi, baik kebutuhan lahir maupun batin, maka dapat dikatakan orang itu hidup sejahtera. Badan Pusat Statistik menjelaskan ada 8 indikator penting yang mendefinisikan seseorang sebagai individu yang sejahtera antara lain: memiliki pendapatan yang memadai yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, konsumsi dan pengeluaran rumah tangga yang mencukupi hajat hidup, keadaan tempat tinggal yang layak, fasilitas tempat tinggal yang memadai, kesehatan anggota keluarga, kemudahan memperoleh fasilitas kesehatan dan kemudahan akses ke jenjang pendidikan.

Untuk mencapai taraf kesejahteraan tersebut langkah awal yang perlu dijalani oleh seseorang individu adalah memperoleh pekerjaan yang layak.

Menurut Internasional Labour Organization (ILO) Konvensi tentang hak penyandang disabilitas telah mengajak semua negara agar memberikan perhatian pada masalah penyandang disabilitas, terutama setelah perjanjian PBB tersebut berlaku pada 2008. Sejak saat itu, banyak pemerintah dan lembaga internasional mengalihkan perhatian pada tujuan mengikutsertakan mereka dalam pembangunan ekonomi. Data statistik yang dihimpun oleh World Health Organization (WHO) mempresentasikan lebih dari satu miliar orang atau 15 persen penduduk dunia adalah penyandang disabilitas dan lebih dari 70 persen merupakan penduduk dalam usia kerja.

Namun pemenuhan hak individu dalam memperoleh pekerjaan belum sepenuhnya merata di Indonesia. Badan Pusat Statistik Indonesia melalui survei angkatan kerja nasional (SARKERNAS) tahun 2011 menemukan lebih dari 7 juta penyandang disabilitas di Indonesia belum mampu memperoleh pekerjaan yang layak. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungannya mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak ( Undang-undang nomor 8 tahun 2016).

Hakikatnya, walaupun memiliki keterbatasan secara fisik atau mental, para penyandang disabilitas tetap perlu jaminan akan memperoleh pekerjaan, di Indonesia terkait jaminan akses pekerjaan, telah diamanatkan dalam Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Secara jelas disebutkan setiap

perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1 persen dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 persen pada sektor pemerintahan.

Namun pada kenyataannya walaupun telah dilindungi oleh undang-undang, hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan masih perlu dipertanyakan. Mavromaras, et al (2007) menemukan bahwa disabilitas menurunkan probabilitas dipekerjakan sebesar 17,6 persen dan probabilitas masuk ke dalam angkatan kerja sebesar 16,9 persen di kalangan orang berusia 15-64 tahun di Australia pada 2003. Brown & Emery (2008) juga menemukan penyandang disabilitas di Kanada mengakibatkan penurunan angkatan kerja sebesar 30% hal ini berarti sebanyak 30% angkatan kerja yang berstatus *disable* tidak terserap kedalam lapangan pekerjaan.

Di Indonesia sendiri Halimatussadiyah, et al (2017) menemukan bahwa jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas jauh lebih kecil dibandingkan jumlah angkatan kerja Non-penyandang disabilitas. Mereka menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang rendah merupakan kendala utama penyandang disabilitas untuk memasuki pasar tenaga kerja. Mereka lebih lanjut menyatakan bahwa kendala kelembagaan, misalnya, rendahnya jumlah sekolah dan infrastruktur untuk mengakses sekolah merupakan faktor di balik rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas.

Selain itu, partisipasi penyandang disabilitas menurut Kementerian Sosial (Kemensos) Republik Indonesia masih dianggap rendah. Dalam hal pendidikan, Kemensos RI (2012) melakukan survei terhadap angka partisipasi orang dengan disabilitas pada bidang pendidikan dan di peroleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Situasi Penyandang Disabilitas Dalam Bidang Pendidikan  
di Indonesia Tahun 2012

Jenis Pendidikan yang ditamatkan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Tidak Sekolah/Tidak Tamat SD	431,191	406,152	837,343
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	776,373	612,146	1,388,519

Sumber: Pusat data dan informasi Kementerian Sosial RI, 2012

Selain dari rendahnya tingkat pendidikan yang di miliki oleh penyandang disabilitas diskriminasi para pengusaha pada saat perekrutan tenaga kerja juga menjadi faktor kenapa penyandang disabilitas sulit untuk terserap kedalam pasar tenaga kerja (Cook, 2006).

Pada umumnya penyandang disabilitas saat ini didominasi oleh masyarakat dengan kualitas pendidikan rendah yang mengakibatkan penyerapan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas hanya dibidang pekerjaan kasar sebagai buruh. Dari total keseluruhan penyandang disabilitas hanya sebagian kecil yang mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh.

Tabel 1.2  
Situasi Penyandang Disabilitas Dalam Bidang Pekerjaan  
di Indonesia Tahun 2012

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	3,684
Jumlah	777,304	612,116	1,389,420

*Sumber: Pusat data dan informasi 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 tidak cukup memiliki pengetahuan dan keterampilan. Bahkan, kemampuan luar biasa orang dengan penyandang disabilitas tidak memiliki kesempatan untuk dikembangkan secara maksimal.

Ada beberapa aspek, baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi terserapnya penyandang disabilitas di dunia kerja. Adapun faktor internal yang sering ditemui adalah masalah psikologis seperti rendah diri.

Greenspan, dikutip dalam Kauffman dan Hallahan (2006), memaparkan bahwa para penyandang disabilitas sangat peduli terhadap *body image*, penerimaan dari lingkungan sekitar, pergaulan dengan teman-temannya, prinsip kebebasan, penerimaan diri sendiri, serta prestasi. Maka dari itu penyandang disabilitas bersifat cenderung mudah marah baik itu pada orang lain maupun diri sendiri.

Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan sedikitnya tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap yaitu stigma negatif yang ada di masyarakat. Menurut Macy (1996), hal itu terjadi karena masyarakat cenderung memunculkan stereotip bahwa keterbatasan fisik penyandang disabilitas berbanding lurus dengan tingkat intelektualitas yang dimiliki, mereka masih dianggap kurang berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan kerja karena keterbatasannya tersebut.

Fuller (2010) menyebutkan bahwa terdapat tiga kendala utama terkait kesempatan bagi penyandang disabilitas yaitu prasangka komunitas, persepsi negatif, dan keterbatasan dana perusahaan dalam penyediaan akses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Sedang Hernandez, et al (2011) mengatakan bahwa kurangnya pemahaman pelaku usaha mengenai potensi serta keuntungan memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas menimbulkan keraguan pelaku usaha dalam mengambil keputusan untuk merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas. Salah satu pertimbangan mereka adalah aspek produktifitas dan profit yang di peroleh perusahaan. Adapun pelaku usaha memperkerjakan penyandang disabilitas hanya dipandang sebagai amal (*charity*). Oleh karena itu, sebagian besar tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja hanya memegang posisi sebagai pekerja tingkat pemula dan musiman.

Pada dasarnya penyandang disabilitas memiliki kelebihan dan kekurangan, maka dari itu penyandang disabilitas juga merupakan aset negara dibidang Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu penyandang disabilitas juga memiliki potensi yang harus dapat dikembangkan sesuai dengan bakatnya masing-masing. Menurut ILO (2011), mengabaikan potensi produktif penyandang disabilitas di dunia kerja mengakibatkan kerugian bagi masyarakat bahkan negara. ILO memperkirakan sebanyak 3 hingga 7 persen produktifitas penyandang disabilitas mempengaruhi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional.

Dengan adanya perlindungan dari undang – undang No. 8 Tahun 2016 pasal 53 seharusnya hak penyandang disabilitas di Indonesia untuk memperoleh pekerjaan yang layak dapat terpenuhi, selain masalah diskriminasi akibat status *disable* dari penyandang disabilitas studi terdahulu juga turut menemukan rendahnya tingkat pendidikan dari para penyandang disabilitas ikut menjadi penyebab rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Partisipasi Penawaran Tenaga Kerja Disabilitas di Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Seiring dengan fakta dan fenomena tingginya angka penyandang disabilitas di Indonesia yang menurut 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 Survei Ketenagakerjaan Nasional (SAKERNAS, 2016). 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.

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.

Diskriminasi dalam memasuki lapangan pekerjaan tentu akan memberikan pengaruh negatif terhadap pendapatan yang diterima oleh penyandang disabilitas di Indonesia. Baldwin et al. (1994) menemukan walaupun telah berhasil memasuki status sebagai pekerja, diskriminasi upah tetap terasa antara pekerja yang berstatus sebagai pekerja penyandang disabilitas dan pekerja yang berstatus bukan penyandang disabilitas. Lebih jauh problematika ini akan membuat jurang kesenjangan pendapatan dan kesejahteraan antar penduduk di Indonesia semakin memburuk. Penelitian ini bertujuan mengkaji faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi partisipasi penawaran tenaga kerja yang berstatus *disable* di Indonesia, dan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat diperoleh hasil yang akan memberikan dorongan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas mampu memperoleh pekerjaan yang lebih layak.

Untuk memperjelas persoalan diatas maka perlu di batasi pembahasan dan penguraian masalah di dalamnya. Secara spesifik rumusan masalah yang akan di teliti dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik partisipasi penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia ?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia ?
3. Bagaimana implikasi kebijakan yang bisa dilakukan dari hasil penelitian ini ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan karakteristik partisipasi penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia.
2. Menganalisis faktor yang mempengaruhi partisipasi penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia.
3. Merumuskan implikasi kebijakan yang bisa dilakukan dari hasil penelitian.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan secara umum memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat dari sisi teoritis diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan teori yang sudah ada dan semakin populer dikalangan akademis atau bahkan dapat menemukan teori baru yang membantah teori lama.
2. Manfaat dari sisi praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyusun dan pengambil kebijakan serta bagi perusahaan BUMN, BUMD, swasta, dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk meningkatkan penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia.
3. Manfaat dari metodologis sebagai sumber informasi dan tambahan ilmu pengetahuan untuk mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Andalas terutama Jurusan Ilmu Ekonomi tentang partisipasi penawaran tenaga kerja disabilitas di Indonesia.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari atas beberapa bagian, dimana setiap bagian akan menjelaskan berbagai topik atau permasalahan yang terkait dengan judul penelitian. Berikut sistematika penulisannya:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka memaparkan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai acuan penelitian. Kemudian, didalam tinjauan pustaka terdapat pula penelitian terdahulu yang digunakan untuk referensi penelitian, selain itu terdapat pula kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Pada bagian metode penelitian menjelaskan tahapan yang akan dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian, yang diantaranya adalah daerah lokasi penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode analisis dan pengujian model.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini memaparkan mengenai gambaran umum serta deskripsi objek penelitian yang dilakukan.

## **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab hasil dan pembahasan membahas mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan, pembahasan masalah yang diteliti, serta penerapan kebijakan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta dapat menjadi rekomendasi bagi pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema dan hasil penelitian.