**RUANG KERJA INKLUSIF BAGI TENAGA KERJAS DENGAN DISABILITAS FISIK**

**Monica Kristiani Widhawati1,**

**Meilanny Budiarti Santoso2,**

**Nurliana Cipta Apsari3**

**1Departemen Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,**

**Universitas Padjadjaran; e-mail: monicakrstn@gmail.com**

**2Departemen Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran; e-mail: meilannybudiarti13@gmail.com**

**3Departemen Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran; e-mail: nurliana.apsari@gmail.com**

**Abstrak**

Dalam pencapaian kehidupan yang lebih baik setiap orang berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama, salah satunya melalui pemberian hak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama pada sektor kerja formal milik pemerintah maupun perusahaan swasta bagi orang dengan disabilitas fisik. Namun, ternyata untuk dapat mewujudkan hal tersebut harus melalui proses adaptasi yang cukup panjang, serta melibatkan berbagai faktor yang berkaitan pada penerimaan sosial tenaga kerja dengan disabilitas fisik pada sektor kerja formal. Pemerintah Indonesia berupaya memberikan bukti untuk dapat memenuhi hak mereka dengan menerbitkan beberapa peraturan yang dapat menjamin untuk mendapatkan kesempatan kerja dan melindungi mereka dari diskriminasi pada dunia kerja formal. Pada prosesnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerimaan tenaga kerja dengan disabilitas fisik, baik dari faktor internal maupun eksternal.

Kata kunci: disabilitas fisik; keseteraan kerja bagi disabilitas fisik; jaminan undang-undang;penerimaan tenaga kerja disabilitas fisik.

**Pendahuluan**

Dalam menjalankan kehidupan, setiap individu diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri, tanpa bergantung atau menyusahkan orang lain. Salah satu cara untuk bertahan hidup adalah dengan mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap individu akan berupaya sebaik mungkin untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan diterima bekerja, apabila ia dapat memenuhi semua persyaratan atau kriteria yang diajukan oleh sektor kerja formal baik pemerintah maupun perusahaan swasta.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, mengemukakan bahwa orang yang dikategorikan sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan ketentuan tambahan, penduduk yang termasuk tenaga kerja menurut Badan Pusat Statistik adalah penduduk usia kerja, yaitu berkisar pada usia 15 tahun sampai 64 tahun atau termasuk dalam usia produktif.

Namun, terkadang kenyataan tidak seindah harapan atau keinginan. Di Indonesia, lapangan pekerjaan yang sudah ada belum dapat menampung semua jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga menimbulkan daya saing untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik agar mendapatkan pekerjaan, tidak terkecuali pada orang dengan disabilitas.

 Tabel 1. Distribusi Penyandang Disabilitas Di Indonesia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  No. | Jenis Disabilitas  | Persentase |
| 1 | Fisik | 10,3% |
| 2 | Visual | 7,9% |
| 3 | Pendengaran | 2,7% |
| 4 | Bicara  | 6,7% |
| 5 | Mengingat/Konsentrasi | 29,6% |
| 6 | Tidak bisa mengurus diri | 2,8% |
| 7 | Ganda  | 40% |

Sumber: *Economic and Social Commision for Asia and The Pacific (ESCAP) United Nations* (2016)

Keberadaan orang dengan disabilitas fisik di Indonesia tidak dapat dihindarkan dan pada tahun 2016 jumlahnya menyumbang persentase yang cukup banyak, namun tidak secara otomatis membuat aksesibilitas mereka mendapatkan pekerjaan pada dunia kerja formal menjadi lebih mudah. Mayoritas orang dengan disabilitas fisik, bahkan tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan karena berbagai macam hambatan.

Setiap organisasi tentu memiliki nilai atau budaya kerja yang dianutnya. Menurut Mcsshane dan Glinow (2005), menyatakan bahwa nilai organisasi dibahas dalam budaya organisasi secara luas dan mendalam bersama dengan orang dalam organisasi. Nilai organisasi harus mempertimbangkan *bihavioralis-humanis* dan *meritokrasi-egalitarian* bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Dalam menanggapi masalah tersebut terdapat upaya yang berusaha dilakukan oleh pemerintah, berupa pembuatan beberapa undang-undang yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan disabilitas.

Dari tahun ke tahun pemerintah selalu mengupayakan agar setiap lapisan masyarakat dapat memiliki aksestabilitas yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai kemampuan yang dimiliki. Melalui Kementerian Tenaga Kerja yang bekerjasama dengan berbagai pihak, berupaya mewujudkan langkah konkret memberikan kesempatan kerja yang sama kepada setiap lapisan masyarakat, khususnya pada masyarakat yang mempunyai keterbatasan secara fisik atau disabilitas fisik berupa pelaksanaan program-program yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja agar dapat memenuhi kriteria di tempat kerja formal.

Program-program tersebut dilaksanakan dalam bentuk pelatihan agar dapat memperdalam kemampuan yang sudah dimiliki, seperti kemampuan penggunaan jaringan berbasis komputer dan kegiatan magang yang pada awal bulan April 2018 lalu diresmikan dengan tujuan menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten untuk memenuhi kebutuhan industri. Tidak luput dari perhatian, pemerintah juga menyediakan program pelatihan bagi tenaga kerja orang dengan disabilitas untuk memperbesar kesempatan mereka mendapatkan pekerjaan. Orang dengan disabilitas mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah dalam menjalankan kemajuan pembangunan negara Indonesia karena menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 terdapat 1,5 juta penganguran yang merupakan orang dengan disabilitas. Sedangkan data lain dari Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% orang dengan disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% orang dengan disabilitas memiliki pekerjaan. Jenis pekerjaan orang dengan disabilitas berdasarkan besaran persentase adalah sebagai petani (39,9%), buruh (32,1%) dan jasa (15,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa masih sangat jarang orang dengan disabilitas bekerja pada sektor formal.

Keadaan pada persaingan dunia kerja formal yang mengharuskan seseorang memiliki pengalaman dan sertifikat pendidikan yang layak menjadi salah satu penghambat besar dalam penyerapan tenaga kerja dengan disabilitas. Hasil survey *Arbeiter Samariter Bund* (2014) dalam Margaretha (tanpa tahun) menyebutkan bahwa 70,1 % orang dengan disabilitas tidak memiliki pekerjaan (hanya diam di rumah saja) dan 43,7 % dari orang dengan disabilitas yang bekerja menjalankan pekerjaan sebagai buruh harian atau serabutan.

Menurut ILO (2013) sebagian besar dunia kerja yang menerima tenaga kerja dengan orang dengan disabilitas adalah dunia kerja non formal yang membutuhkan keahlian rendah dengan pembayaran upah kerja yang rendah pula. Situasi ini menyebabkan upaya pemutusan rantai kemiskinan di lingkungan orang dengan disabilitas semakin berat.

Menurut *International Labour Organization* (konvensi PBB mengenai hak-hak disabilitas) atau disingkat dengan UNCRPD Tahun 2011, yaitu sebuah organisasi internasional yang berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak disabilitas, menurut mereka fakta yang terjadi adalah:

1. Sekitar 15 persen dari jumlah penduduk di dunia sebanyak lebih dari satu miliar orang adalah orang dengan disabilitas, mereka terbilang kelompok minoritas terbesar di dunia.
2. Sekitar 82 persen dari orang dengan disabilitas berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan dan kerap kali menghadapi keterbatasan akses atas kesehatan, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak.
3. Orang dengan disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan di setiap negara, baik diukur dengan indikator ekonomi tradisional seperti PDB atau secara lebih luas dalam aspek keuangan non-moneter seperti standar hidup, misalnya pendidikan, kesehatan dan kondisi kehidupan.
4. Orang dengan disabilitas perempuan memiliki risiko lebih besar dibandingkan dengan orang dengan disabilitas laki-laki. Kemiskinan mereka terkait dengan sangat terbatasnya peluang mereka atas pendidikan dan pengembangan keterampilan.
5. Hampir sebanyak 785 juta perempuan dan laki-laki dengan disabilitas berada pada usia kerja, namun manyoritas dari mereka tidak bekerja. Mereka yang bekerja umumnya memiliki pendapatan yang lebih kecil dibandingkan dengan para pekerja yang non-disabilitas diperekonomian informal dengan perlindungan sosial yang minim atau tidak sama sekali.
6. Para orang dengan disabilitas kerap kali terkucilkan dari pendidikan, pelatihan kejuruan dan peluang kerja
7. Lebih dari 90 persen anak-anak dengan disabilitas di negara-negara berkembang tidak bersekolah (UNESCO) sementara hanya 1% perempuan dengan disabilitas bisa membaca (UNDP).

Fakta yang diungkapkan oleh UNCRPD (2011) menunjukkan banyaknya permasalahan dan hambatan yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas untuk dapat bertahan hidup, terlebih untuk dapat memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk dapat bekerja.

***Acceptance in the Workplace for Person with Physical Disability***

**Pengertian Disabilitas Menurut WHO**

*World Health Organization* (WHO) memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal (Pertiwi, 2011). *World Health Organization* (WHO) memberi definisi disabilitas ke dalam tiga kategori, yaitu *impairment, disability*, dan *handicap. Impairement* disebutkan sebagai kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis. Sedangkan *disability* adalah ketidakmampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya *impairment* untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia. *Handicap* merupakan keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya *impairment, disability*, yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.

**Undang-Undang Perlindungan Disabilitas**

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Pasal 1 menyebutkan bahwa orang dengan disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya yang terdiri dari: orang dengan disabilitas fisik, orang dengan disabilitas mental, orang dengan disabilitas fisik dan mental.

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on the Right of Person with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Orang dengan disabilitas) Pasal 1 juga menyebutkan bahwa orang dengan disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif orang dengan disabilitas dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lain.

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 11 yang berisi jaminan dalam memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, serta memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Orang dengan disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Jaminan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diresmikan oleh pemerintah ditujukan agar setiap lapisan masyarakat dapat memiliki kehidupan yang layak melalui kesempatan kerja yang sama.

Semenjak dikeluarkannya perlindungan hak orang dengan disabilitas melalui Undang-Undang No.8 tahun 2016 belum ada kemajuan yang disignifikan mengenai akses terhadap pilihan pekerjaan bagi orang dengan disabilitas. Pemerintah ataupun instansi terkait juga belum mengeluarkan sansksi bagi perusahaan yang tidak memperkenankan orang dengan disabilitas untuk bekerja.

**Program Penerimaan Tenaga Kerja Disabilitas Fisik**

Penerimaan orang dengan disabilitas fisik di tempat kerja membutuhkan konsistensi dan dukungan dari kepemimpinan, serta kesediaan dan kesepakatan setiap anggota perusahaan untuk mengubah budaya kerja agar lebih ramah terhadap perbedaan dalam keragaman yang ada di tempat kerja. Menurut Robbin dan Judge (2014) menyatakan bahwa organisasi menggunakan berbagai upaya untuk memanfaatkan keragaman, termasuk perekrutan dan pemilihan kebijakan. Praktik pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang efektif dan program yang komprehensif untuk mendorong keragaman yang memiliki tiga komponen yang berbeda. Pertama, mengajarkan manajer mengenai kerangka hukum tentang peluang kerja yang setara dan mendorong perlakuan yang adil bagi semua terlepas dari karakteristik demografis. Kedua, mengajarkan manajer tentang keragaman tenaga kerja akan lebih mampu melayani pasar yang beragam dari pelanggan dan klien. Ketiga, mendorong praktik pengembangan pribadi yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk semua pekerja, mengakui perbedaan dalam perspektif positif sehingga dapat menjadi cara yang berharga untuk meningkatkan kinerja semua karyawan.

**Hambatan Penerimaan**

Dalam upaya penerimaan yang dilakukan oleh tempat kerja sektor formal terhadap tenaga kerja dengan disabilitas fisik, terdapat pula hambatan yang akan ditemui dalam, yaitu adanya faktor internal dan faktor eksternal yang menjadi masalah dalam penerimaan orang dengan disabilitas di tempat kerja. Faktor internal pada orang dengan disabilitas yang sering ditemui adalah masalah psikologis, seperti rendah diri. Greenspan, dikutip dalam Kauffman dan Hallahan (2006:11), mengemukakan bahwa orang dengan disabilitas sangat peduli pada *body image*, penerimaan dari teman-teman, kebebasan, penerimaan diri sendiri, dan pencapaian prestasi. Akibatnya, mereka sensitif atau sangat mudah marah pada orang lain bahkan kepada dirinya sendiri. Dengan keadaan faktor internal tersebut, orang-orang di sekitar orang dengan disabilitas harus mempunyai kesiapan untuk lebih peka, bukan menyingkirkan dan mendiskriminasi. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Denia Martini Machdan dan Nurul Hartini (2012) pada penelitian ‘Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan’ bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara penerimaan diri dan kecemasan. Artinya, semakin tinggi penerimaan diri terhadap keadaan mereka dengan keterbatasannya maka semakin rendah kecemasan yang akan mereka alami dan begitu juga sebaliknya.

Kemudian faktor eksternal yang menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempekerjakan orang dengan disabilitas adalah stigma negatif yang berkembang di masyarakat. Macy (1996), mengemukakan hal tersebut terjadi karena masyarakat cenderung memunculkan stereotip bahwa keterbatasan fisik orang dengan disabilitas berbanding lurus dengan tingkat intelektualitas yang dimiliki, mereka masih dianggap kurang berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan kerja karena keterbatasannya. Arief Burhan Effendi (2017) telah melakukan penelitian mengenai ‘Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya’ dan menunjukkan hasil bahwa perusahaan tersebut telah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas untuk dapat menjadi bagian tenaga kerja pada sektor produksi, tetapi belum disertai dengan pengawasan, fasilitas khusus, program pelatihan khusus, perlindungan keselamatan khusus bagi tenaga kerja dengan disabilitas untuk membuat meraka tetap dapat bekerja dengan nyaman. Pada dua penelitian yang telah dijelaskan di atas, bahwa faktor pembangun penerimaan internal dan eksternal bagi disabilitas merupakan hal yang penting.

**Kesetaraan Kesempatan Kerja**

Era globalisasi membuat kehidupan semakin kompleks dengan menunjukkan berbagai aspek kehidupan yang harus dipenuhi, salah satunya adalah hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang sama, tanpa terkecuali. Di Indonesia, pemberian hak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama kepada orang dengan disabilitas berupaya dipenuhi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas mengemukakan jaminan dalam memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, serta memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan orang dengan disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Namun, pelaksanaan Undang-Undang atau peraturan tersebut untuk mewujudkan tempat kerja yang ramah dengan orang dengan disabilitas masih jauh dari harapan yang diinginkan. Kebanyakan perusahaan yang ada di Indonesia, masih mengesampingkan kesempatan kerja, bahkan menghilangkan kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas. Hal tersebut erat kaitannya dengan persepsi yang melekat dimasyarakat terhadap orang dengan disabilitas yang kerap dianggap sebelah mata. Padahal di zaman yang sudah semakin maju orang dengan disabilitas seharusnya tidak lagi mengalami kesulitan untuk mendapatkan fasilitas pelatihan atau sekolah pengembangan diri yang akan membantu mengasah kemampuan mereka, sehingga para orang dengan disabilitas mempunyai kemampuan yang dapat bersaing dengan orang pada umumnya.

Menurut ILO (2013), pengertian penerimaan tenaga kerja dengan disabilitas adalah sebuah proses di tempat kerja yang dirancang untuk memfasilitasi kerja para difabel melalui upaya yang terkoordinasi dan dengan memperhitungkan kebutuhan perorangan, lingkungan kerja, kebutuhan perusahaan dan tanggung jawab hukum. Pengelolaan orang dengan disabilitas di tempat kerja sebenarnya tidak sesulit yang dibayangkan. Tenaga kerja orang dengan disabilitas atau difabel bukan merupakan orang yang harus selalu dikategorikan hidup bergantung pada orang lain. Mereka yang siap memasuki dunia kerja, dididik untuk dapat menjalankan tugasnya secara mandiri sesuai dengan tanggungjawab yang dipercayakan. Namun, hal yang sering membuat kesulitan penerimaan tenaga kerja difabel adalah lingkungan kerja.

Sebagai upaya untuk mewujudkan kesetaraan orang dengan disabilitas dengan yang lainnya, Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat pasal 1 ayat (3) mengatur adanya kesamaan kesempatan bagi orang dengan disabilitas yaitu keadaan yang memberikan peluang kepada orang dengan disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Kesamaan kesempatan yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 ini meliputi kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan pada semua jalur, jenis, dan jenjang sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya. Begitupun dalam mendapatkan pekerjaan, orang dengan disabilitas pun mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan isi Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 pasal 13 yang menyatakan bahwa setiap orang dengan disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya.

Dalam upaya mewujudkan kesamaan kesempatan bagi orang dengan disabilitas tersebut, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Orang dengan disabilitas, pada Bagian Keempat tentang Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi. Pada 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 orang dengan disabilitas” dan dalam pasal 47 yang menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja orang dengan disabilitas dapat:

1. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan.
2. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan.
3. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas.
4. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi orang dengan disabilitas.

Ketentuan tersebut tentunya untuk memberikan dukungan dan bantuan guna memudahkan orang dengan disabilitas untuk dapat memanfaatkan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan yang diawali dengan proses rekrutmen tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemberi kerja.

Kesetaraan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi orang dengan disabilitas dipertegas dalam pasal 14 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997, yaitu bahwa perusahaan dan swasta dituntut memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada orang dengan disabilitas dengan mempekerjakan orang dengan disabilitas di perusahaannya dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan kualifikasi perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang berbunyi:

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) orang dengan disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) orang dengan disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja

Hal ini merupakan upaya pemerintah untuk memberikan kepastian mengenai besaran kesempatan peluang dan kesempatan yang tersedia bagi para orang dengan disabilitas untuk dapat bekerja pada sektor pemerintahan ataupun pada perusahaan swasta.

Dalam pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga membahas mengenai kesamaan kesempatan, yaitu bahwa setiap kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para orang dengan disabilitas.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada. Kesempatan kerja ditunjukkan dengan jumlah orang yang bekerja pada suatu saat (Haryani, 2002). Kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas ditunjukkan dengan seberapa banyak lowongan pekerjaan yang diisi oleh orang dengan disabilitas serta seberapa banyak yang masih tersedia untuk orang dengan disabilitas yang belum bekerja.

Dalam memanfaatkan peluang dan kesempatan ruang kerja yang tersedia bagi orang dengan disabilitas dan dalam memenuhi kuota kesempatan kerja yang tersedia, terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat bagi orang dengan disabilitas untuk dapat melakukannya, antara lain (Feminasary, 2017):

Faktor pendukung:

1. Adanya aturan yang jelas yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Orang dengan disabilitas
2. Adanya kesempatan atau lowongan kerja bagi orang dengan disabilitas
3. Adanya kecocokan atau minat bagi orang dengan disabilitas dengan pekerjaan yang ditawarkan
4. Adanya kompetensi, kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh orang dengan disabilitas

Faktor penghambat:

1. Tempat kerja yang tidak sesuai dengan orang dengan disabilitas
2. Orang dengan disabilitas tidak memiliki minat dan bakat
3. SDM perusahaan belum memiliki konsep yang khusus dalam merekrut dan berkomunikasi dengan orang dengan disabilitas
4. Adanya kriteria minimal usia dan minimal pendidikan dalam proses rekrutment oleh perusahaan.
5. Pihak perusahaan terkadang tidak mencantumkan di dalam pengumuman lowongan kerja mereka bahwa lowongan kerja tersebut juga dibuka bagi orang dengan disabilitas walaupun sebenarnya mereka membuka lowongan kerja juga bagi orang dengan disabilitas.

Faktanya, para orang dengan disabilitas kerap kali terkucilkan dari pendidikan, pelatihan kejuruan dan peluang kerja. Orang dengan disabilitas yang telah menempuh pendidikan dan memiliki keterampilan akan mempunyai harapan yang lebih besar untuk dapat memperoleh pekerjaan. Harapan yang dimiliki berbeda dengan orang dengan disabilitas yang tidak memiliki pendidikan ataupun keterampilan. Orang dengan disabilitas yang memiliki keterampilan akan menilai bahwa dirinya lebih mampu untuk bekerja, sehingga harapannya untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Faturochman (2012), bahwa semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak pengalaman seseorang akan semakin tinggi pula harapan yang dimilikinya.

Orang dengan disabilitas yang mengikuti pendidikan formal serta mengikuti kegiatan keterampilan yang dapat menunjangnya dalam dunia kerja seharusnya tidak mengalami penolakan dalam mendapatkan pekerjaan hanya karena alasan disabilitas dan diharapkan juga mendapatkan kesempatan dari masyarakat. Pada kenyataannya, masyarakat sering kali mendiskriminasikan orang dengan disabilitas, walaupun mereka memiliki keterampilan untuk bekerja (Fatmawati, 2015).

Faktor lain yang dapat mendukung adanya penerimaan orang dengan disabilitas fisik di termpat kerja adalah pembangunan lingkungan kerja yang lebih kohesif, kolaboratif, dan kreatif, serta upaya dalam mempunyai kesamaan paham mengenai penerimaan inklusi dalam dunia kerja. Inklusi dapat diartikan sebagai sebuah pendekatan untuk membangun dan mengembangkan lingkungan yang semakin terbuka, mengajak masuk dan mengikutsertakan semua orang dengan berbagai perbedaan latar belakang, karakteristik, kemampuan, status, kondisi, etnik, budaya dan lainnya dengan meniadakan hambatan. Terbuka dalam konsep lingkungan inklusi juga mempunyai arti semua orang yang tinggal, berada dan beraktivitas dalam lingkungan keluarga, sekolah ataupun masyarakat merasa aman dan nyaman mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya.

Miller dan Katz (2002), juga mengeluarkan pendapat bahwa *inclusion* adalah rasa memiliki, merasa dihormati, dihargai untuk setiap keunikan yang dimiliki seseorang, merasa mendapat dukungan dan komitmen dari orang lain/lingkungan sehingga seseorang dapat memaksimalkan kapasitasnya. Inklusi melibatkan setiap individu dalam organisasi dan menempatnya sebagai misi organisasi. Pemahaman terhadap pengertian inklusif pada tahap awal penerimaan tenaga kerja difabel pada lingkungan kerja sangat penting, karena akan mempermudah pengubahan konsep atau cara pandang terhadap tenaga kerja difabel, serta tanpa disadari dapat juga mengubah suasana tempat dengan motivasi, kinerja, dan semangat yang baru dengan adanya keterbukaan.

Selanjutnya dalam mencapai inklusi menurut Lembaga Administrasi Negara RI (2011) perlu didukung oleh budaya kerja yang dilandasi oleh:

1. Nilai-nilai Melalui internalisasi nilai-nilai seluruh karyawan dapat menjadi gigih, sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi yang mendorong pelalaksanaan sistem kerja yang inklusif. Nilai menurut Kreitner dan Kinicki: 2011 dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu nilai-nilai yang disertakan atau disebutkan secara eksplisit (*espoused values*) dan nilai-nilai yang dilaksanakan (*enacted values*).
2. Simbol/atribut Simbol atau atribut yang dipakai juga secara psikologis dapat meningkatkan kepercayaan baik dikalangan elemen perusahaan maupun pelanggan, misalnya: pakaian kerja atau aksesoris lain yang memberi kesan inklusif.
3. Sikap dan Perilaku Sikap dan perilaku ini mencangkup pemahaman dan penghargaan terhadap *diversity*.

ILO (2011) dalam laporannya menggambarkan bahwa beberapa perusahaan di Indonesia sudah mulai mempekerjakan orang dengan disabilitas dan menyadari bahwa orang dengan disabilitas pun adalah orang-orang yang produktif, dapat diandalkan dan menguntungkan bagi perusahaan, oleh karena itu beberapa perusahaan di Indonesia mulai mempekerjakan orang dengan disabilitas tersebut sebagai pegawai honorer, seperti misalnya P.T. Indosiar Visual Mandiri 2. Indonesia Prosperity Trade Union Confederation (KSBSI) 3. National Vocational Rehabilitation Centre (NVRC) 4. PT Omron Manufacturing of Indonesia (ILO, 2011: 14).

**Kesimpulan**

Dalam penerimaan tenaga kerja dengan disabilitas fisik pada sekor kerja formal di Indonesia, masih belum sesuai dengan harapan, yaitu :

1. Belum terlaksananya dengan baik kesamaan hak dalam mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas fisik pada sektor kerja formal, sehingga orang dengan disabilitas yang mempunyai kemampuan untuk dapat bekerja dan mempunyai tanggung jawab yang sama seperti orang pada umumnya belum dapat tersalurkan.
2. Faktor internal dan faktor eksternal dalam penerimaan diri tenaga kerja dengan disabilitas fisik belum benar-benar diperhatikan pada perusahaan yang sudah menerima tenaga kerja dengan disabilitas sebagai karyawannya.
3. Kesulitannya orang dengan disabilitas fisik dalam aksesibilitas mendapatkan pendidikan formal atau informal demi menunjang kemampuan memasuki dunia kerja pada sektor formal dapat menjadi salah satu faktor penghambat, karena pendidikan merupakan bekal terpenting dalam memberikan ilmu pengetahuan dan kemampuan bagi semua orang, tidak terkecuali orang dengan disabilitas fisik.
4. Belum adanya sanksi tegas bagi perusahaan, kementerian, ataupun BUMN yang menolak adanya tenaga kerja dengan disabilitas fisik membuat sebagian besar pekerjaan pada sektor formal belum mulai menerapkan penerimaan pada tenaga kerja dengan disabilitas fisik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Effendi, Arief Burhan, Yunianto, Rahaditya. (2017). Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada Pt. Wangta Agung Kota Surabaya. Indonesian Journal of Disability Studies (IJDS).

Fatmawati, Sri. (2015). Penilaian Keadilan Distributif Kesempatan Kerja Oleh Tunadaksa. Universitas Negeri Semarang.

Faturochman. (2012). Keadilan Perspektif Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Feminasary, Denis Rangga. (2017). Implementasi Program Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kesempatan Kerja Bagi Orang dengan disabilitas Tahun 2016. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Haryani, Sri. (2002). Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN

ILO. (2011). Good Case Practices on Inclusion of Persons with Disabilities in Indonesia: opening opportunities towards decent work, July, 2011, Jakarta, Indonesia. Jakarta: ILO.

Hallahan, D. P., & Kauffman, J. M. (2006). Exceptional Children: An Introduction to Special Education (10th ed). Boston: Pearson

Macy, Granger. (1996). Accommodating Employees With Disabilities: A matter Of Attitude. Journal Of Managerial Issues, Vol 8, No. 1. Published by Pittburg State university,Inc. United States of America.

Margaretha, Melinas. Disabilitas Dalam Ketangguhan: Berangkat dari Sumberdaya yang Belum Termanfaatkan. Indonesia: *Arbeiter Samariter Bund*

Martini, Denia, Machdan Nurul Hartini. (2012). Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan, Juni 2012, Surabaya, Indonesia. Surabaya: Universitas Airlangga.

Miller, Frederick A. and Katz, Judith H. (2002). The Inclusion Breakthrough: Unleashing the Real Power of Diversity. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Pertiwi, Ari. (2011). Peran Balai Rehabilitasi Sosial Distrarastra Pemalang II Dalam Mengembangkan Kemandirian Penyandang Tunanetra. Universitas Negeri Semarang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja

Poerwanti, Sari Dewi. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk MewujudkanWorkplace Inclusion.

**Undang – Undang :**

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on the Right of Person with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Orang dengan disabilitas)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

*United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD) Tahun 2011

**Internet :**

Majalah CSR Panduan Bisnis Berkelanjutan (edisi 12/04/2018). Pemberdayaan Disabilitas. 24 Mei 2018.

 <http://majalahcsr.id/pemberdayaan-disabilitas/>

Pusdatin Kemsos RI. (2012). Rekapitulasi Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Per Provinsi Tahun 2012. 24 Mei 2018. <http://www.kemsos.go.id/unduh/PMKS/Rekap_PMKS_2012.pdf>