

## PERSEPSI PENGUSAHA ATAU PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA DISABILITAS

**Hennigusnia**

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan  
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan  
[henigusnia@gmail.com](mailto:henigusnia@gmail.com)

### ***Abstract***

*One barrier for people with disabilities to obtain employment is negative perceptions of employers. As a result, many disabled people are underemployed. However, a small proportion of employers are willing to employ persons with disabilities. This paper presents the views of employers who employ workers with disabilities from some employers who employ disability workers. Semi-structured interviews that lasted for one and a half hours were conducted with five employers from service sectors. The Findings showed that the employers did recognize persons with disabilities as workers. The views of employers against workers were focused on the strengths and weaknesses in terms of personality and employee skills. The strengths of youth workers with disabilities in personality are hardworking, responsible, compliant, honest, and social ability. However, workers with disabilities have low self-confident, and are very sensitive, and easily influenced by negative elements. The employers realized that the youth workers with disabilities did master the basic work skills that fulfilled the employers' needs. Nevertheless, they needed monitoring while working and repeated learning process if new training was given to them. This pioneer study is expected to provide significant contribution in employment implications to people with disabilities, and to reduce negative perceptions among employers in Indonesia.*

*Keywords: Persons with Disabilities, Employer, negative perception*

### **Abstrak**

Salah satu hambatan bagi penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan adalah persepsi negatif pengusaha. Akibatnya, banyak penyandang disabilitas yang menganggur. Namun, sebagian kecil pengusaha bersedia mempekerjakan penyandang disabilitas. Makalah ini menyajikan pandangan pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dari beberapa pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja disabilitas. Wawancara semi terstruktur yang berlangsung selama satu setengah jam dilakukan dengan 5 (lima) pengusaha dari sektor jasa dan industri. Temuan menunjukkan bahwa pengusaha mengenal penyandang disabilitas sebagai pekerja. Pandangan pengusaha terhadap pekerja difokuskan pada kekuatan dan kelemahan dalam hal kepribadian dan keterampilan pekerja. Kekuatan pekerja disabilitas dalam kepribadian adalah pekerja keras, bertanggung jawab, patuh, jujur, dan mampu bersosialisasi. Namun, pekerja disabilitas memiliki kepercayaan diri yang rendah, sangat sensitif, dan mudah dipengaruhi oleh hal negatif. Para pengusaha menyadari bahwa para pekerja disabilitas menguasai keterampilan kerja dasar yang memenuhi kebutuhan pengusaha. Namun demikian, mereka membutuhkan pemantauan saat bekerja dan proses penyampaian yang berulang-ulang dalam hal menyampaikan atau memberikan pelatihan yang baru. Studi awal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam implikasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, dan untuk mengurangi persepsi negatif di kalangan pengusaha di Indonesia.

*Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Pemberi Kerja, persepsi negatif*

## I. Pendahuluan

Kesempatan kerja penyandang disabilitas di Indonesia masih tak sejalan dengan perundangan, dan kebutuhan pihak industri. Hal ini tidak terlepas kepada pekerja disabilitas yang mengalami hambatan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam waktu lama yang dalam berinteraksi di lingkungan sosialnya, sehingga ketidaksempurnaan tersebut sering mendapatkan perlakuan diskriminasi untuk memenuhi hak dalam memperoleh pekerjaan. Pekerja disabilitas tidak jarang mendapat penolakan oleh perusahaan atau pemberi kerja yang menganggap bahwa pekerja disabilitas tidak dapat menjalankan kegiatan kerjanya seperti pekerja normal pada umumnya. Padahal mereka punya hak yang sama untuk beraktualisasi diri dan menyambung hidup melalui pekerjaan. Perlakuan tersebut tentunya bertentangan dengan amanat UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut tentunya menjamin setiap orang termasuk pekerja disabilitas untuk memenuhi haknya tanpa adanya alasan apapun. Sehingga terhadap hal tersebut tidak memberikan alasan bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk menolak dan tidak menjalankan ketentuan dalam dasar negara untuk pemenuhan hak memperoleh pekerjaan terhadap pekerja disabilitas. Tetapi dalam prakteknya masih banyak ditemui pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, walaupun banyak instrumen hukum yang sudah mengatur mengenai hal ini.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dilarang oleh beberapa Undang-undang. Salah satunya Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai perubahan dari Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat. Perubahan

ini adalah bentuk dari pemahaman Penyandang disabilitas sebagai objek dan bersifat belas kasihan kearah penyandang disabilitas sebagai subjek telah di akui keberadaannya yaitu sebagai manusia yang bermartabat yang memiliki hak yang samadengan warga negara lainnya. Di dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 pada bagian keempat mengenai Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi menjelaskan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal pada Undang-undang tersebut menunjukkan betapa pentingnya sebuah pekerjaan bagi penyandang disabilitas untuk masa depannya. Namun, isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 ini belum tersosialisasi dengan baik terutama ke perusahaan swasta, sehingga kebijakan hukum ini masih belum sepenuhnya dipatuhi oleh BUMD, BUMN, serta perusahaan swasta. Selain itu, tidak ada data yang akurat dan terpadu mengenai situasi para penyandang disabilitas di Indonesia.

Banyak perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas yang tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang layak. *International Labour Organization* (ILO) menyimpulkan bahwa tingkat keikutsertaan para penyandang disabilitas di bursa kerja terbuka cenderung lebih rendah dari pekerja lainnya, sementara tingkat penganggurannya cenderung tinggi (O'Reilly, 2013:33). Beberapa alasan rendahnya tingkat ketenagakerjaan di antara para penyandang disabilitas (O'Reilly, 2013:35) antara lain: tingkat pendidikan dan pelatihan yang rendah; kurangnya informasi akan peluang kerja; kehilangan minat karena pengalaman atau kegagalan di dalam

mendapatkan pekerjaan dan/atau *image* diri yang negatif. Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Fariz Angga Oktavian pada tahun 2008 menjelaskan bahwa di Kota Surabaya, hanya ada sekitar 10% penyandang disabilitas yang mendapat pekerjaan layak (Oktavian, 2008, hlm. 61). Kebanyakan dari mereka hanya melakukan pekerjaan kelas rendah dengan upah yang minimal. Penyandang disabilitas yang bekerja di bidang teknis dan menggunakan kemampuan berpikirnya masih sangat sedikit sehingga banyak dari mereka tingkat kesejahteraannya rendah (Oktavian, 2008, hlm. 62).

Diharapkan kedepannya, terbuka peluang bagi para penyandang disabilitas untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, ketertarikan, dan kemampuan mereka. Banyak yang telah menunjukkan kemampuan mereka untuk dihargai oleh para pemberi kerja dan pelaku usaha yang sukses, dan di dalam prosesnya telah menentang asumsi-asumsi yang salah tentang kemampuan mereka bekerja.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pandangan pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja Disabilitas.

Adapun rumusan pertanyaan dari penelitian ini adalah:

1. Apa yang mendorong pengusaha atau pemberi kerja mempekerjakan pekerja disabilitas?;
2. Apa pandangan dari pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja disabilitas?;
3. Apa saran pengusaha atau pemberi kerja untuk mereka (pemberi kerja) yang ingin mempekerjakan pekerja disabilitas?.

## II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative*

*research*). Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus dengan analisis deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat sampai tuntas. Studi kasus merupakan metode riset yang menggunakan berbagai macam sumber data yang bisa digunakan untuk meneliti, menguraikan, dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek individu, kelompok suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis.<sup>2</sup> Pendekatan ini memungkinkan para peneliti untuk mengumpulkan perspektif yang kaya dan mendalam, yang tidak mungkin dapat dikumpulkan melalui metode kuantitatif, terutama terkait hal dalam menggali informasi dari perspektif informan. Sebagai informan atau narasumber dari penelitian ini adalah pimpinan perusahaan atau manajer personalia yang mempekerjakan pekerja disabilitas. Selanjutnya, teknik wawancara dapat menghasilkan informasi yang detail terkait pandangan informan yang bermanfaat untuk memahami permasalahan yang diangkat.

Pedoman wawancara dirancang untuk memperoleh informasi tentang perspektif pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja disabilitas. Rancangan ini memungkinkan para peneliti untuk mendapatkan informasi yang relevan, dan mendorong informan untuk bebas menyampaikan pendapat mereka. Rancangan wawancara digunakan untuk memandu sesi wawancara, dan pertanyaan selanjutnya dibentuk berdasarkan respon informan. Dengan fleksibilitas ini, para peneliti akan dapat mengumpulkan informasi yang signifikan.

Informan penelitian terdiri dari lima pemberi kerja yang

<sup>2</sup>Rachmat Kriyantono. Teknik praktis riset komunikasi: Disertai contoh praktis riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group). 2006

mempekerjakan pekerja disabilitas. Informan pemberi kerja dalam penelitian ini membantu para peneliti untuk menggali informasi terkait kriteria dari pekerja disabilitas yang bekerja di sektor industri jasa. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam memilih informan. Wawancara dengan informan diadakan di industri/perusahaan informan. Sesi wawancara dilakukan oleh peneliti setelah mendapat persetujuan dari calon informan. Peneliti memulai sesi wawancara dengan menjelaskan tujuan dari penelitian kepada informan. Peneliti juga menginformasikan akan merahasiakan identitas informan sebelum peneliti melanjutkan pertanyaan umum tentang latar belakang informan. Hal ini diikuti oleh pertanyaan yang telah ditentukan, yang terstruktur berdasarkan pertanyaan penelitian di atas. Wawancara ini dilakukan kurang lebih satu setengah jam, dan semua informan memberikan masukan yang bermanfaat untuk menjawab pertanyaan dari penelitian ini.

Untuk menguji keabsahan data yang didapat sehingga benar-benar sesuai dengan tujuan dan maksud penelitian, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan data tersebut (Moleong, 2007: 330). Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber dan metode, yang berarti membandingkan dan mengecek derajat balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton dalam Moleong, 2007: 330). Hal ini dapat peneliti capai dengan jalan sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti orang yang berpendidikan lebih tinggi atau ahli dalam bidang yang sedang diteliti.

### III. Hasil Penelitian

Untuk menjaga kerahasiaan subyek penelitian, peneliti tidak mencantumkan nama asli dan tempat usaha informal, cukup dengan inisial nama. Kerahasiaan semua informasi yang diperoleh dari subyek penelitian dijamin oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu saja yang akan disajikan atau dilaporkan pada hasil penelitian.

#### Kasus I

Ibu U adalah manajer Personalia di salah satu hotel bintang empat di kota S. Ibu U bertanggungjawab untuk mendapatkan staff untuk hotel. Sebelum menjadi manajer Personalia, beliau sebelumnya merupakan staff personalia (selama 3 tahun) yang bertugas dalam merekrut pekerja. Dalam proses pencarian staff baru, beliau mendapatkan informasi dari staff manajer penjualan senior terkait yayasan A yang mendidik dan memberikan keterampilan ke pemuda disabilitas agar siap untuk masuk dalam dunia kerja. Ibu U menganggap bahwa hal tersebut merupakan ide yang baik, untuk memberi kesempatan kepada orang-orang yang benar-benar ingin bekerja. Beliau juga memahami bahwa pemuda disabilitas telah diberi keterampilan kerja saat mereka berada di yayasan A. Kondisi di atas, membuat ibu U termotivasi untuk memberikan kesempatan kerja bagi pemuda disabilitas dalam menerapkan kompetensi dan kapabilitas yang telah mereka pelajari di yayasan A. Ibu U mengatakan : “Bagi saya mereka adalah manusia, dan mereka benar-benar memiliki keinginan untuk bekerja. Jika mereka bersedia bekerja

dengan sungguh-sungguh, mengapa kita tidak memberikan kesempatan mereka untuk bekerja di sini, mereka membantu kami dengan kompetensi dan kapabilitas mereka, dan saya membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh penghasilan.”

Sebagai seorang yang awam, ibu U hanya mengetahui bahwa penyandang disabilitas adalah orang-orang yang cacat fisik dan sensorik saja. Dia mengklaim bahwa penyandang cacat hanya sedikit. Namun, dia telah mendengar beberapa paparan terkait disabilitas pada saat beliau mengunjungi yayasan A untuk menawarkan kesempatan kerja. Setelah itu, ibu U banyak mengetahui terkait jenis penyandang disabilitas.

Ibu U telah mendengar beberapa pernyataan bahwa dengan mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas akan menyusahkan pemberi kerja, tapi beliau justru memiliki pengalaman yang berbeda. Pandangan beliau tentang pekerja disabilitas antara lain: “ Mereka adalah pekerja keras, jujur, taat kepada aturan, mengikuti prosedur, dan tepat waktu. Namun, penerimaan mereka terhadap hal-hal tertentu agak lambat, tapi kita bisa memperbaiki kelemahan tersebut. Hal tersebut sama seperti mengajarkan anak kita untuk berjalan. Sedikit melelahkan karena kita harus terus mengulangi, tetapi mereka akan melakukan seperti yang disampaikan dalam jangka waktu yang lama. Sebenarnya mereka sangat pintar. Hal lain adalah, mereka mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang negatif. Hal ini adalah salah satu kelemahan mereka. Namun demikian, mereka sangat baik dalam bidang kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki dan sesuai dengan keinginan dari pemberi kerja.”

Ibu U juga menyadari bahwa pekerja disabilitas memiliki rasa kepercayaan diri yang rendah. Oleh karena itu, beliau selalu memberikan motivasi kepada mereka. Beliau

menegaskan: “Harapan saya tidak tinggi, tetapi saya harap mereka bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Bagi saya, mereka sama seperti orang normal biasa. Saya bisa melihat mereka senang bekerja disini. Mereka bisa mengikuti kondisi dan kebiasaan di lingkungan kerja. Saya melihat perbedaan dari awal mereka mulai bekerja, dan sekarang saya bisa melihat mereka pergi ke *gym*, serta bergabung dengan tim sepak bola. Hal ini bagus karena mereka dapat beradaptasi dengan orang-orang yang normal.”

Tanggapan ibu U untuk pemberi kerja yang ingin mempekerjakan pekerja disabilitas adalah: “Jika pemberi kerja tidak memiliki kepedulian atau pemahaman tentang penyandang disabilitas, mereka akan selalu memiliki harapan yang tinggi. Ketika pemberi kerja memiliki harapan yang tinggi, mereka akan merendahkan penyandang disabilitas tersebut. Namun, jika pemberi kerja memiliki pemahaman tentang penyandang disabilitas, mereka akan memahami kekurangan pekerja disabilitas pada tahap awal bekerja. Karena ketika kamu memahami dan memotivasi pekerja disabilitas tersebut, kepercayaan diri dan prestasi kerja mereka akan meningkat. Jika pemberi kerja tidak memiliki keterbukaan terhadap penyandang disabilitas, maka tidak akan ada kompromi antara pemberi kerja dan pekerja disabilitas. Semua pemberi kerja ingin pekerjaannya mempertahankan kualitas pekerjaan mereka, jadi pengusaha biasanya secara tidak langsung akan memberikan tekanan kepada pekerja disabilitas yang benar-benar ingin bekerja, tanpa mereka memberikan bimbingan dan perhatian. Hal ini terjadi, karena pemberi kerja tidak memiliki pemahaman tentang orang-orang disabilitas, misalnya, saya sendiri, sebelum ini, saya hanya tahu orang-orang cacat adalah mereka dengan cacat fisik, tetapi ternyata ada juga yang ketidakmampuan mendengar, kesulitan belajar, gangguan perilaku dan lain-lain. Oleh karena itu, pemberi

kerja yang tidak memiliki pemahaman atau pengetahuan tentang bentuk, karakteristik, dan jenis-jenis disabilitas, tidak akan mentolerir, dan kedua belah pihak (pemberi kerja dan pekerja disabilitas) tidak akan memiliki kerjasama yang baik.”

## Kasus II

Ibu V adalah kepala departemen rumah tangga di sebuah hotel bintang tiga di kota S. Dia telah bekerja di industri hotel selama dua puluh (20) tahun. Ibu V mulai bekerja dari bawah sebagai petugas ruangan, dan kemudian, secara bertahap dipromosikan ke posisinya saat ini. Dia mempunyai 54 orang pekerja di bawah tanggung jawabnya.

Kebalikan dari ibu U, ibu V tidak menyadari bahwa dia memiliki seorang pekerja dengan lemah daya tangkap, di mana pekerja tersebut sudah bekerja lebih dari satu tahun. Sedangkan, pekerja tidak pernah mengungkapkan dirinya sebagai orang cacat, terutama ketika ia diterima untuk pekerjaan tersebut.

Ibu V menyadari tentang hal ini setelah ia diberitahu oleh seorang guru SLB (Sekolah Luar Biasa) yang sedang berkunjung ke hotel tempat dia bekerja. Awalnya, ibu V terkejut karena dia tidak tahu bahwa pekerjaannya disabilitas, tapi dia bangga tindakannya untuk mencoba menjadi orang normal. Pandangannya tentang pekerja disabilitas: “Dia pekerja yang rajin dan dia tidak pernah mengatakan “ini bukan pekerjaan saya”. Setiap kali saya ke binatu, dia andalan saya. Dia sangat rendah hati, dia tidak pernah kasar, dan sangat sopan. Dia sopan kepada siapapun dia bertemu. Cara dia berbicara sangat baik. Dia memiliki tanggung jawab, dan sejauh ini, dia tidak pernah mengambil cuti sakit selama setahun bekerja di sini. Namun, dia agak sedikit temperamental, karena dia agak sensitif. Saya akan meninggalkan dia sendiri jika dia marah. Jika dia ingin melakukan suatu

pekerjaan, dia akan melakukan hal tersebut dengan baik. Dia telah menguasai kompetensi dan kapabilitas dasar tentang pekerjaan dalam suatu rumah tangga, tetapi diperlukan pemantauan pada tahap awal.”

Menurut ibu V, pengusaha tidak perlu memahami dan mengerti tentang karakteristik dan jenis-jenis disabilitas. Mungkin dia berbicara demikian, berdasarkan pada pengalaman dirinya, karena dia beruntung mendapatkan pekerja disabilitas yang baik.

## Kasus III

Ibu W mengelola bisnis pijat refleksi sejak tiga tahun lalu. Dia tertarik dalam bisnis ini karena dia ingin membantu orang-orang cacat untuk mendapatkan kesempatan dalam pekerjaan. Ibu W memiliki delapan pekerja yang tunanetra dan pekerja paruh waktu (normal). Salah satu pekerjanya adalah pemuda lulusan Sekolah Menengah Kejuruan.

Ketika menjawab pertanyaan terkait pandangannya terhadap pekerja penyandang disabilitas, Ibu W mengatakan: “Menurut saya, dia adalah seorang pekerja yang memiliki paket lengkap. Dia sangat menguasai keahliannya. Dia bisa mengelola toko, termasuk melayani pelanggan, menjaga keuangan, mengurus toko, dan dia selalu terlihat rapi. Dia adalah favorit diantara pelanggan karena ia memiliki spesialisasi dalam keterampilan memijat. Selain itu, dia sangat jujur. Satu hal lagi, dia tidak pernah minta izin. Meskipun dia selalu datang terlambat, tetapi dia selalu orang terakhir yang meninggalkan tempat kerja. Dia mengatakan kepada saya bahwa dia tidak bisa datang lebih awal karena ia harus mengurus keluarganya terlebih dahulu. Selain itu, dia telah lama bekerja di sini.”

Ibu W menekankan poin-poin berikut untuk mereka yang ingin mempekerjakan penyandang disabilitas: “Pemberi kerja perlu

menciptakan lingkungan kerja yang saling pengertian dan toleransi antara pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja juga harus siap mental untuk mencoba memahami mereka (pekerja disabilitas), belajar bagaimana mengontrol kemarahan mereka, karena mereka sangat sensitif. Semua ini berasal dari pengalaman dan pengetahuannya tentang penyandang disabilitas. Bagaimanapun juga saya berterimakasih kepada Allah .Saya bisa meningkatkan taraf hidup mereka perlahan-lahan.”

#### **Kasus IV**

Ibu X adalah Kepala Divisi SDM di salah satu perusahaan industri keramik di kota G. Ibu X mengatakandi perusahaan kami penyandang disabilitas macam-macam, seperti tuna daksa karena penyakit dan bawaan, bibir sumbing, dan tuna daksa karena kecelakaan. Khusus untuk tuna daksa karena kecelakaan, pada awalnya dia berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dia berpikir bahwa dengan menjadi disabilitas maka dia tidak dapat lagi bekerja untuk perusahaan tersebut. Namun, dikarenakan dia telah lama bekerja dan juga karena kemampuannya, pihak perusahaan tidak menemukan alasan untuk menerima pengunduran dirinya dan memintanya untuk tetap bekerja di bagian administrasi perusahaan. Adapun hal-hal yang mendorong perusahaan ini untuk mempekerjakan penyandang disabilitas adalah para penyandang disabilitas punya hak untuk kerja dan makan, dan kami peduli. Meskipun belum banyak, kami selalu berusaha bagaimana caranya melibatkan mereka di dunia kerja. Harapannya ke depan akan bertambah.”

Ibu X memandang bahwa pekerja disabilitas mempunyai kelebihan, menurut ibu X “kelebihan penyandang disabilitas seperti bibir sumbing kalau di tempat kami, mereka lebih fokus kerjanya tidak ngobrol. Sesuatu yang bisa diambil hal positif mereka juga bisa ikut aktif dalam bekerja.”

Menurut ibu X, “pemberi kerja seharusnya memiliki niat untuk mempekerjakan pekerja disabilitas, yaitu dengan membuat kebijakan SDM untuk memberikan kesempatan pada setiap pekerja disabilitas yang berdasarkan pada keahlian dan kemampuannya. Selain itu, pemberi kerja melalui perwakilan SDM hendaknya dalam forum organisasi asosiasi manager SDM industri di kota G, berinisiatif untuk membangun komitmen dalam meningkatkan kesadaran terhadap isu disabilitas di antara para anggota asosiasi dengan tujuan mendukung dan meningkatkan ketenagakerjaan penyandang disabilitas”.

#### **Kasus V**

Bapak Y adalah Presiden Direktur disuatu industri kosmetik di Kabupaten S, di mana beliau mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 29 orang dari 50 orang pekerja, hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pekerja perusahaan adalah pekerja penyandang disabilitas. Pekerja disabilitas yang bekerja sebagian besar adalah tuna rungu dan tuna wicara yang bekerja sebagai operator di bagian produksi dan packaging. Motivasi beliau untuk merekrut penyandang disabilitas karena adanya rasa jiwa sosial yang tinggi, dan menurut beliau semua orang punya kelebihan dan kekurangan tidak terkecuali penyandang disabilitas. Selama ini beliau merekrut pekerja disabilitas melalui yayasan yang melatih dan menempatkan penyandang disabilitas yang berada di Kabupaten S.

Pandangan bapak Y terhadap pekerja disabilitas antara lain: “disabilitas seharusnya tidak menjadi halangan selama orang tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan dan keahlian untuk melakukan pekerjaannya. Bahkan kekurangan yang mereka miliki menjadi suatu kelebihan bagi mereka, seperti pekerja tuna rungu dan tuna wicara, dengan kekurangan yang mereka miliki mereka bisa

bekerja lebih fokus pada saat bekerja. Selain itu, dengan memberi pekerjaan mereka merasa sangat dihargai dan sebagai imbalannya mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan sangat bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Dalam bersosialisasi di lingkungan pekerjaan, pekerja disabilitas juga tidak mengalami kesulitan. Namun, mereka pekerja disabilitas agak sensitif dan bersifat kekanak-kanakan. Sehingga kita harus bersifat hati-hati agar tidak menyinggung perasaan mereka. Apabila terjadi perubahan intruksi dan ada hal-hal yang baru terkait pekerjaan, perusahaan meminta bantuan kepada pihak yayasan penyandang disabilitas untuk menyampaikan.”

Bapak Y mengatakan bahwa “Masih ada persepsi yang salah dari banyak pemberi kerja tentang penyandang disabilitas. Mereka masih berfikir bahwa keberadaan penyandang disabilitas dianggap sebagai beban perusahaan, sebab mereka meragukan kinerja dan kemampuan dari pekerja disabilitas. Kekhawatiran lain dari pemberi kerja adalah mengenai biaya tinggi yang harus ditanggung oleh perusahaan.” Bapak Y juga mengutarakan, hal yang penting diketahui oleh pemberi kerja yang ingin mempekerjakan pekerja disabilitas adalah “Terkait biaya yang tinggi, ada cara untuk melakukan penyesuaian dengan biaya rendah atau bahkan tanpa biaya. Dan bertolak belakang dengan anggapan umum, produktivitas pekerja dengan disabilitas sama atau bahkan lebih tinggi dibandingkan pekerja lain untuk posisi yang sama. Selain itu, pihak perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang inklusi bagi mereka pekerja disabilitas, sehingga dengan timbulnya rasa kenyamanan dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Misalnya, masih ada persepsi yang salah dari bagian tertentu dalam perusahaan yang tidak bersedia penyandang disabilitas ada

dalam bagiannya, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk melakukan harmonisasi antara bagian satu dengan bagian lain dalam perusahaan untuk mengurangi kesalahan persepsi tersebut.”

Dari hasil wawancara semi terstruktur dengan para informan di 5 (lima) kasus tersebut memberikan gambaran tentang:

- 1) Hal yang mendorong pemberi kerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas;
- 2) Pandangan pemberi kerja terhadap pekerja disabilitas;
- 3) Saran untuk mereka (pemberi kerja) yang memiliki niat untuk mempekerjakan pekerja disabilitas.

#### **Hal yang mendorong pemberi kerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas**

Keinginan untuk membantu dan memberikan kesempatan kerja, telah mendorong dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti yang diungkapkan oleh semua pemberi kerja (mewakili), kecuali ibu V. Dari semua pemberi kerja yang diwawancarai, tidak ada yang menjawab bahwa hal yang menjadi rujukan bagi perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas karena kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% (UU No 8 Tahun 2016).

#### **Persepsi pemberi kerja terhadap pekerja disabilitas**

Temuan wawancara mengenai pandangan pemberi kerja tentang pekerja disabilitas dilihat dari dua tema: kekuatan dan kelemahan dari pekerja disabilitas. Setiap tema dikategorikan menjadi dua sub-tema: kepribadian dan keterampilan kerja. Kekuatan pekerja disabilitas ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kekuatan pekerja disabilitas**

| Kekuatan           |                                                                                      |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Sub Tema           | Sub-sub Tema                                                                         |
| Kepribadian        | Pekerja Keras<br>Bertanggung jawab<br>Patuh/penurut<br>Jujur<br>Mampu bersosialisasi |
| Keterampilan Kerja | Menguasai keterampilan dasar                                                         |

Berdasarkan Tabel 1, semua pengusaha berpendapat bahwa para pekerja disabilitas memiliki kekuatan pada kepribadiannya. Kekuatan kepribadian pekerja disabilitas adalah pekerja keras, bertanggung jawab, patuh/penurut, jujur, dan mampu bersosialisasi. Pemberi kerja juga setuju bahwa pekerja disabilitas memiliki pengalaman dalam hal menguasai keterampilan dasar. Hasil temuan ini didukung oleh Haq (2003), yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan khusus memiliki bakat dan dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja.

Sementara itu, Tabel 2 menunjukkan pandangan pemberi kerja terhadap kelemahan dari pekerja disabilitas. Kelemahan pada kepribadian pekerja disabilitas adalah sensitif, kurang percaya diri, dan mudah dipengaruhi oleh unsur-unsur negatif. Meskipun pekerja disabilitas mahir dalam keterampilan kerja dasar, akan tetapi mereka perlu dipantau saat mereka bekerja. Perlu penyampaian yang berulang-ulang kepada pekerja disabilitas dalam hal menyampaikan atau memberikan pelatihan yang baru.

**Tabel 2. Kelemahan pekerja disabilitas**

| Kelemahan          |                                                                                |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Sub Tema           | Sub-sub Tema                                                                   |
| Kepribadian        | Sensitif<br>Kurang percaya diri<br>Mudah dipengaruhi oleh hal negatif          |
| Keterampilan Kerja | Perlu memantaunya ketika bekerja<br>Pelatihan harus disampaikan berulang-ulang |

### **Saran untuk mereka yang memiliki keinginan mempekerjakan orang disabilitas**

Saran-saran untuk pemberi kerja yang memiliki niat untuk mempekerjakan pekerja disabilitas adalah sebagai berikut:

#### **1. Keterbukaan Pemahaman terhadap Orang Disabilitas**

Pemberi kerja harus memiliki pengetahuan dan paparan mengenai orang disabilitas. Keterbukaan terhadap orang disabilitas tidak hanya membantu pemberi kerja untuk mengenal mereka lebih baik, tetapi dapat menumbuhkan pemahaman dan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menimbulkan ekspektasi positif dalam meningkatkan kualitas kerja. Hal ini di dukung oleh Schur, L., at all (2005), dimana kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang penyandang disabilitas dapat menyebabkan pemberi kerja dan masyarakat memiliki persepsi yang buruk terhadap mereka. Dari persepsi yang buruk tersebut, akan menimbulkan kesempatan kerja yang langka bagi penyandang disabilitas.

#### **2. Kesadaran terhadap perannya sebagai pemberi kerja**

Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja disabilitas harus memiliki kesadaran bahwa mereka memiliki peran untuk membantu mereka (pekerja disabilitas) dalam mendapatkan pekerjaan. Toleransi ini penting, karena harus ada saling pengertian dan kerjasama antara kedua belah pihak. Selain itu, pemberi kerja harus memberikan dukungan, baik dalam bentuk fisik atau sebaliknya.

#### **3. Keterbukaan dalam Konsep Lingkungan Inklusi**

Stigma negatif terhadap penyandang disabilitas perlu

dihilangkan dan diperlukan sosialisasi secara intensif terutama di internal perusahaan. Bekerja dalam lingkungan kerja yang terbuka dan anti-diskriminasi membuat seseorang menjadi lebih nyaman. Kenyamanan dalam bekerja akan meningkatkan semangat, empati antar pekerja dan motivasi kerja.

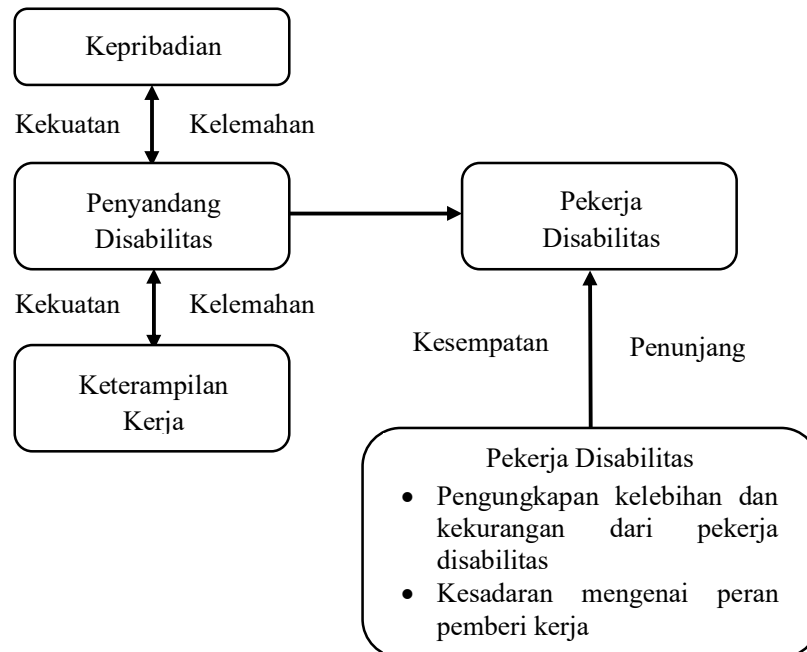
Penelitian ini memberikan informasi tentang pandangan pemberi kerja mengenai kekuatan dan kelemahan dari pekerja disabilitas dalam rangka memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya pengusaha untuk membuka peluang menawarkan pekerjaan kepada penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini mengemukakan pandangan mengenai langkah-langkah yang harus diambil oleh pemberi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dalam mempertahankan pekerja disabilitas.

Temuan menunjukkan bahwa pekerja disabilitas memiliki kekuatan dan kelemahan pada kepribadian mereka, selain itu keterampilan kerja juga menjadi faktor dasar mereka untuk sukses dalam pekerjaan. Di Indonesia, penyandang disabilitas bisa memperoleh keterampilan kerja melalui sistem pendidikan kejuruan dan pelatihan teknis yang dikelola oleh pemerintah, yayasan dan LSM. Selain itu, melalui sistem ini, penyandang disabilitas mendapat kesempatan untuk mengembangkan dan memperkuat kepribadian mereka sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di industri khususnya dari pemberi kerja.

Menariknya, responden juga menyebutkan bahwa dengan mengungkapkan kelebihan dan kekurangan dari pekerja disabilitas akan membuka kesadaran para pemberi kerja tentang pentingnya untuk membuka akses lapangan kerja dan memberi dukungan

kepada mereka (penyanggah disabilitas) sebagai pekerja. Keterbukaan pemberi kerja terhadap penyanggah disabilitas dapat menghilangkan persepsi negatif dan meremehkan kemampuan mereka. Selain itu, kesadaran pemberi kerja terhadap perannya akan membantu penyanggah disabilitas untuk

menjadi pekerja. Pemberi kerja harus bertindak untuk memastikan pekerja disabilitas nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Upaya ini akan mendorong lingkungan yang positif bagi pekerja disabilitas dan secara tidak langsung akan memberikan ruang bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik.



**Gambar 1. Kerangka Kerja Konseptual dari Temuan**

Namun, jika ditanya permintaan dari pemberi kerja terkait kualifikasi tenaga kerja sebetulnya sangat beragam, tergantung pada posisi dan karakter pekerjaan. Posisi-posisi non operasional atau manajerial dalam perusahaan membutuhkan kualifikasi pendidikan akademis yang memadai, sedangkan posisi-posisi operasional lebih banyak membutuhkan pendidikan vokasional. Penyanggah disabilitas memiliki serapan yang tinggi untuk mengisi posisi-posisi operasional dalam perusahaan, akan tetapi serapan untuk posisi manajerial masih sangat kecil. Diatas kualifikasi teknis tersebut, sekarang ini kalangan perusahaan lebih mengutamakan sikap positif (mandiri, jujur, motivasi kerja yang tinggi, tidak rendah diri, kemauan berinisiatif,

kemauan belajar serta membantu orang lain, dll), dari pada pengalaman kerja dan pendidikan. Selain itu, ketekunan dan keseriusan mereka dalam bekerja adalah aset yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai targetnya.

Hampir semua perusahaan dalam studi ini mengungkapkan bahwa pada awalnya perekrutan penyanggah disabilitas ini didorong oleh faktor yang sifatnya praktis, 'tanpa disengaja' seperti kekurangan tenaga kerja dan 'coba-coba'. Mereka tidak mengetahui tentang aturan-aturan yang melandasi pentingnya untuk mempekerjakan penyanggah disabilitas. Setelah melihat kinerja penyanggah disabilitas yang bekerja di perusahaan mereka, pemberi kerja tersebut baru 'terbuka matanya'

bahwa penyandang disabilitas memiliki kinerja yang tidak kalah dibanding dengan mereka yang bukan penyandang disabilitas, dalam banyak kasus produktivitas mereka bahkan melampaui yang bukan penyandang disabilitas. Fakta tersebut kemudian mendorong perusahaan untuk terus mempekerjakan mereka dan menambah jumlah karyawan penyandang disabilitas di posisi-posisi yang sesuai dengan jenis penyandang disabilitas tertentu.

Ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Pertama, beberapa perusahaan mengatakan bahwa pada awalnya mereka tidak memiliki informasi yang cukup mengenai darimana dan bagaimana mereka bisa merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya yang sudah memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini disebabkan karena tidak adanya koneksitas antara perusahaan, pemerintah dan penyedia tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga membuat perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja tidak bisa mengakses informasi ketersediaan tenaga kerja penyandang disabilitas terampil siap pakai.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Penelitian ini memberikan gambaran dari sudut pandang pemberi kerja terhadap pekerja disabilitas berdasarkan pengalaman mereka sendiri. Selain itu juga mengungkapkan kekuatan dan kelemahan dari pekerja disabilitas. Penelitian ini juga menekankan pada informasi yang benar tentang penyandang disabilitas harus sampai ke masyarakat umum dan pemberi kerja.

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini memiliki implikasi pada pekerjaan penyandang disabilitas.

Kesempatan kerja yang diberikan kepada penyandang disabilitas hendaknya dapat memaksimalkan potensi mereka. Kelemahan penyandang disabilitas tidak boleh digunakan sebagai alasan untuk tidak memberikan pekerjaan, tetapi pemberi kerja harus memainkan peran untuk meningkatkan kompatibilitas antara pemberi kerja dan pekerja disabilitas.

Pengetahuan dan pemahaman tentang penyandang disabilitas harus diungkapkan ke publik sehingga mereka juga bisa mendapatkan informasi yang benar. Toleransi dan bersedia menerima adalah suatu bentuk dalam menciptakan kompatibilitas antara pemberi kerja dan pekerja. Jika pemberi kerja menghilangkan persepsi negatif, hal ini mungkin dapat meningkatkan kerja penyandang disabilitas dan menyebabkan hubungan kerja yang lebih baik.

Singkatnya, masalah-masalah ketenagakerjaan terkait disabilitas dapat diatasi dengan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran di antara pemberi kerja dan masyarakat umum tentang kekuatan dan kelemahan dari pekerja disabilitas. Mereka mampu menjadi pekerja yang baik, asalkan mereka mendapat dukungan dari pemberi kerja mereka. *Open minded* pemberi kerja yang menerima bahwa pekerja disabilitas memiliki kekuatan dan kelemahan mereka sendiri mendorong terbukanya kesempatan kerja yang lebih untuk pekerja disabilitas. Selanjutnya, pemberi kerja akan mengambil sikap untuk mendukung penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaan mereka. Kesimpulannya, penyandang disabilitas dapat menjadi pekerja yang baik dengan dukungan yang cukup dari pengusaha dan masyarakat.

**Daftar Pustaka**

- Haq, F. S. 2003. *Career and Employment Opportunities for Women with Disabilities in Malaysia*. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal 14(1) pp. 71-78.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- O'Reilly, A. 2013. *Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas*. International Labour Organization (ILO). Jakarta.
- Oktavian, F. A. (2008). *Efektivitas pasal 14 undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat terkait dengan hak-hak penyandang cacat untuk bekerja*. Universitas Brawijaya (Skripsi tidak dipublikasikan). Malang.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P (2005). *Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities*. Behavioral Sciences and the Law, 23, 3-20.
- Peraturan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Cacat