

Pemenuhan Kuota Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta

Lalu Bintang Wahyu Putra

Program Studi Pembangunan Sosial STPMD APMD

lalubintangwahyuputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implementasi pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta, sebagaimana diatur dalam regulasi nasional dan daerah. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi literatur dengan teknik triangulasi untuk menjaga validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun telah tersedia regulasi dan kelembagaan seperti Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan, pemenuhan kuota hak pekerja disabilitas masih belum optimal. Instansi pemerintah dan BUMD belum melaksanakan mandat kuota 2 persen pekerja disabilitas. Sementara di sisi lain, sektor swasta justru menunjukkan progres yang lebih baik dibandingkan dalam menyerap tenaga kerja disabilitas. Rendahnya partisipasi disabilitas dalam sektor formal disebabkan oleh minimnya akses informasi, kurangnya pelatihan yang relevan, serta masih kuatnya praktik diskriminatif dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja.

Kata Kunci: penyandang disabilitas, kuota kerja, ketenagakerjaan inklusif,

Abstrack

This study examines the implementation of the fulfillment of the quota for disabled workers in the city of Yogyakarta, as regulated in national and regional regulations. This study uses a descriptive qualitative approach, collecting data through interviews, observations, and literature studies with triangulation techniques to maintain validity. The results of the study indicate that even though regulations and institutions such as the Disability Service Unit (ULD) for Employment have been available, the fulfillment of the quota for the rights of disabled workers is still not optimal. Government agencies and BUMD have not implemented the mandate of a 2 percent quota for disabled workers. Meanwhile, on the other hand, the private sector has shown better progress in absorbing disabled workers. The low participation of disabilities in the formal sector is due to minimal access to information, lack of relevant training, and strong discriminatory practices in the recruitment and job placement process.

Keywords: *people with disabilities, job quota, inclusive employment*

PENDAHULUAN

Jumlah penyandang disabilitas di dunia saat ini mencapai lima belas persen atau satu miliar lebih. Dengan jumlah ini mereka menjadi salah satu kelompok

minoritas terbesar di dunia. Sedangkan di

Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 mencatat penyandang disabilitas sebanyak 22,5 juta atau lima persen dari total penduduk. Separuh dari

populasi disabilitas tersebut masuk dalam kategori disabilitas ringan (51%) dan separuhnya lagi berada dalam kondisi disabilitas berat. Angka ini menunjukkan betapa besar jumlah penyandang disabilitas. Secara ekonomi kondisi disabilitas masih memprihatinkan. Sekitar 43% dari populasi disabilitas berada di ekonomi rendah. Selain itu, dari segi pendidikan dan upah yang diterima disabilitas per bulan juga rendah. Data Sakernas 2020 menunjukkan lebih dari 60% angkatan kerja disabilitas adalah lulusan sekolah dasar dengan upah rata-rata di bawah satu juta rupiah perbulan.

Dari segi ketenagakerjaan penyandang disabilitas masih sulit mendapatkan pekerjaan yang layak di Indonesia. Pada 2020 data BPS menunjukkan jumlah angkatan kerja disabilitas mencapai 17,74 juta orang. Namun, jumlah penyandang disabilitas yang mendapat pekerjaan hanya 43 persen dari jumlah tersebut. Sebagian besar (81%) pekerjaan yang dimiliki disabilitas berada

di sektor informal tanpa perlindungan sosial dan rentan mendapat upah di bawah upah minimum daerah. Mayoritas penyandang disabilitas bekerja di sektor informal seperti wirausaha dan pertanian. Sektor pertanian menjadi penyerap paling banyak tenaga kerja disabilitas. Fakta ini mencerminkan terbatasnya peluang disabilitas bekerja di sektor formal dan industri.

Penyandang disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan atau hambatan secara fisik, intelektual, mental atau sensorik jangka panjang yang punya hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dan menjalankan aktivitas sehari-hari. Dalam mengakses lapangan pekerjaan, hak penyandang disabilitas sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan bahwa instansi pemerintah dan swasta wajib memberikan kuota terhadap pekerja disabilitas. Lembaga pemerintah, baik yang ada di pusat maupun

daerah, baik BUMN maupun BUMD wajib mempekerjakan dua persen pegawai dari penyandang disabilitas, sedangkan sektor swasta wajib minimal satu persen. Mendapatkan pekerjaan bukan sesuatu yang mudah bagi disabilitas, hambatan atau kondisi yang dialami membuat pemberi kerja berpikir dua kali untuk menerimanya. Dalam mencari pekerjaan penyandang disabilitas sudah kalah sebelum bertanding. Punya pekerjaan bagi penyandang disabilitas memiliki makna yang dalam, bagi mereka sangat penting, sama pentingnya dengan pendidikan, kesehatan, kesejahteraan dan kenyamanan (Rozal dkk, 2017). Tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas tidak hanya ketika mencari pekerjaan, tapi juga ketika mereka sedang bekerja. Mereka kerap mendapatkan perlakuan diskriminatif. Perempuan disabilitas mengalami diskriminasi ganda dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas perempuan kerap menerima gaji lebih rendah dibanding disabilitas laki-laki (United Nations-

ESCAP, 2015). Kondisi ini terjadi hampir di seluruh negara di dunia, bahkan negara yang sudah sangat maju penyandang disabilitas tetap kesulitan mendapatkan pekerjaan.

Pada 2014 United Nations Enable melaporkan bahwa 80-90% di negara berkembang penyandang disabilitas berada dalam usia produktif tetapi tidak memiliki pekerjaan, sedangkan di negara maju persentasenya antara 50% dan 70% (Larson, 2014). Borg dan rekannya pada 2013 pernah melakukan penelitian di 15 negara berkembang untuk menemukan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan lebih rendah dari tenaga kerja pada umumnya.

Di dalam dunia kerja memiliki fisik yang sempurna kerap dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas. Pihak pemberi kerja akan merasa terancam jika pekerjaanya memiliki hambatan mobilitas atau sensorik. Padahal kondisi disabilitas tidak serta merta menghilangkan potensi yang dimiliki seorang penyandang disabilitas. Tidak

sedikit disabilitas yang sangat produktif menjalani profesinya. Perlakuan diskriminatif tidak hanya dialami difabel ketika sudah bekerja, tapi perlakuan diskriminasi justru sudah terjadi ketika masa rekrutmen. Bentuk diskriminasi yang paling umum terjadi adalah adanya syarat sehat jasmani. Syarat ini secara otomatis memangkas hak difabel untuk bekerja.

Kesempatan mengakses lapangan kerja bagi penyandang disabilitas sangat minim, berbeda halnya jika dibandingkan dengan masyarakat tanpa disabilitas. Terlebih lagi jika dalam situasi ekonomi terpuruk, lapangan kerja sedikit sehingga banyak pekerja yang dirumahkan. Harapan difabel untuk bekerja semakin menyempit. Pemenuhan dan perlindungan hak difabel untuk mendapatkan pekerjaan yang layak telah diatur dalam UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang tersebut menyebutkan setidaknya ada 22 poin yang menjadi hak bagi penyandang disabilitas, diantaranya adalah

hak mendapatkan pekerjaan (pasal 5 ayat 1 huruf f).

Berbagai kota di Indonesia sudah ada yang memiliki peraturan daerah inklusi, salah satunya adalah Kota Yogyakarta. Yogyakarta telah mengesahkan peraturan daerah nomor 4 tahun 2014 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang di dalamnya mengatur tentang pemberian akses lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Peraturan daerah ini mengatur bahwa pemerintah wajib memberi kuota paling sedikit 2% pekerja disabilitas di institusi pemerintah kota atau di badang usaha milik daerah (BUMD), sedangkan kuota 1% untuk pekerja disabilitas di perusahaan atau lembaga swasta.

Dengan melihat pentingnya akses lapangan pekerjaan bagi disabilitas, baik di lingkup pemerintah, BUMD maupun perusahaan swasta, penelitian ini menjadi relevan untuk mengetahui seberapa banyak disabilitas yang terserap lapangan kerja. Semakin banyak disabilitas yang bekerja

menandakan semakin berkurang ketergantungan hidup mereka dari orang lain, dengan begitu mereka akan bisa hidup lebih mandiri. Menuju kondisi kota yang inklusi tidak cukup hanya dengan membuat regulasi kebijakan semata, tapi dibarengi dengan aksi nyata dalam bentuk implementasi kebijakan. Kebijakan inklusif menjadi sinyal penting bahwa pemerintah suatu daerah mendengarkan dan menaruh perhatian kepada kelompok penyandang disabilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dinilai tepat untuk mengungkap kondisi faktual di lapangan terkait pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas di wilayah Kota Yogyakarta. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti mengeksplorasi dinamika serta hambatan yang dihadapi oleh sektor pemerintah/BUMD dan sektor swasta dalam membuka akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Metode

kualitatif dipilih karena mampu memberikan jawaban mendalam dan komprehensif serta menggali pemahaman secara lebih luas (George et al., 2012).

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Yogyakarta yang telah memiliki regulasi dan program dalam rangka pemenuhan hak-hak dasar penyandang disabilitas, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan. Yogyakarta menjadi salah satu kota di Indonesia yang pertama kali menginisiasikan kebijakan kota inklusi. Kota ini sejak 2012 telah berkomitmen mendukung dan merangkul seluruh lapisan Masyarakat, tak terkecuali penyandang disabilitas. Sebagai kota paling awal yang menginisiasikan kebijakan inklusi, peneliti ingin mengetahui seperti apa implementasi kebijakannya, terutama dalam hal pemberian akses lapangan kerja bagi disabilitas.

Dalam menggali data yang menyeluruh, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi literatur. Narasumber yang diwawancarai dalam penelitian ini

berjumlah 13 orang. Terdiri dari lembaga pemerintah, LSM Disabilitas, Perusahaan swasta dan penyandang disabilitas. Observasi dilakukan dengan memperhatikan situasi dan kondisi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta.

Wawancara dilakukan secara mendalam kepada pihak pemerintah organisasi Masyarakat sipil, dan penyandang disabilitas. Di antaranya adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, serta penyandang disabilitas baik sebagai individu maupun yang tergabung dalam organisasi. Demi menjaga keaslian data, peneliti menerapkan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan data serupa dari berbagai sumber yang berbeda. Setelah mengumpulkan data, peneliti melanjutkan dengan tahap analisis. Hasil dari proses analisis ini kemudian diuraikan dalam bagian pembahasan dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyediakan lapangan kerja bagi kelompok disabilitas merupakan salah satu kewajiban yang harus pemerintah penuhi. Dalam undang-undang penyandang disabilitas, pasal 45 mengamanatkan bahwa pemerintah pusat dan daerah wajib menjamin proses rekrutmen dan pengembangan karier disabilitas berjalan secara adil dan tanpa diskriminasi. Kebijakan ini diperkuat dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Pembentukan ULD Ketenagakerjaan sebagai upaya penguatan tugas dan fungsi dinas untuk memudahkan urusan penyelenggaraan ketenagakerjaan di level daerah. Unit tugas ini diberi kepercayaan untuk memberikan informasi baik kepada pemerintah maupun pihak swasta mengenai tahapan dalam menyediakan akses pekerjaan kepada disabilitas. Selain itu, juga memastikan

tersedianya pendampingan baik kepada pemberi kerja dan tenaga kerja disabilitas.

ULD Ketenagakerjaan memiliki peran signifikan dalam memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi disabilitas. Sebab, pekerjaan menjadi kegiatan utama yang bisa dilakukan untuk bisa hidup mandiri dan mencapai kesejahteraan. Pemerintah Kota Yogyakarta memiliki Peraturan daerah 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang di dalamnya juga mengatur terkait pemberian akses pekerjaan kepada disabilitas. Dalam urusan lapangan kerja, ULD Ketenagakerjaan berperan untuk memberikan kesempatan dan menyalurkan pekerja disabilitas sesuai dengan skil dan kondisinya. Upaya agar pekerja disabilitas dapat diterima dan bersaing di dunia kerja mereka diberikan pelatihan kerja secara bertahap, mulai dari tingkat dasar, menengah, dan mahir. Selama ini, program pelatihan yang diberikan kepada disabilitas masih seputar menjahit dan memijit.

Pemberian pelatihan ini diharapkan bisa memotivasi penyandang disabilitas untuk melawan stigma yang menganggap mereka tidak berdaya.

Upaya yang dilakukan selain melatih tenaga kerja disabilitas juga dengan mendorong terwujudnya usaha mandiri yang dimiliki disabilitas. Berdasarkan usia, tidak semua disabilitas masuk kriteria usia kerja, ada yang sudah lansia atau secara mobilitas terhambat, sehingga cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan wirausaha melalui program pemberdayaan. Program ini dianggap lebih berkelanjutan karena disabilitas yang sudah memiliki skil atau keahlian tertentu tinggal dibantu untuk melancarkan usahanya, baik dengan suntikan modal maupun jaringan pemasaran produk atau jasa.

Selain menyiapkan dua program di atas, ULD Ketenagakerjaan juga bekerja sama dan mendorong perusahaan untuk bersedia menerima pekerja disabilitas di perusahaannya. Pendekatan yang dilakukan kepada perusahaan-perusahaan ialah

dengan sosialisasi dan diseminasi untuk menunjukkan bahwa disabilitas juga mempunyai keahlian yang bisa diandalkan. Sosialisasi menjadi langkah awal untuk menginformasikan perusahaan dan membuka akses lapangan pekerjaan. Proses sosialisasi dilakukan untuk memahami perusahaan mengenai kuota pekerja disabilitas dan pentingnya mempekerjakan disabilitas untuk membantu mereka keluar dari garis kemiskinan. Upaya paling maksimal yang bisa dilakukan ULD Ketenagakerjaan ialah sosialisasi dan menyerahkan daftar disabilitas yang siap bekerja, mereka tidak bisa sampai pada tahap memaksa perusahaan untuk menerima. Dalam artian ULD berperan sebagai jembatan penghubung antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Dalam praktiknya, kehadiran ULD Ketenagakerjaan ini belum maksimal dalam memberikan pelatihan dan membuka akses pekerjaan bagi disabilitas. Dalam memberikan pelatihan, ULD masih terjebak dalam materi pelatihan seputar

memijat dan menjahit yang dalam praktiknya sudah dilakukan sejak era 80-an. Sedangkan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja saat ini sudah jauh berbeda. Ada banyak pelatihan lain yang bisa diberikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, seperti pelatihan komputer, desain, pemasaran, dan sebagainya. Dari segi inklusivitas pelatihan juga banyak dikeluhkan karena tidak menyediakan juru Bahasa isyarat (JBI) sehingga disabilitas Tuli tidak bisa menerima informasi yang diberikan. Program pelatihan akan lebih efektif jika diawali dengan mendata kebutuhan skill yang dimiliki disabilitas. Dengan begitu, antusiasme disabilitas mengikuti pelatihan akan meningkat dan bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam dunia kerja, upaya untuk mewujudkan perlakuan yang setara terhadap penyandang disabilitas juga masih belum terwujud. Penyandang disabilitas Tuli yang bekerja di salah satu perusahaan toko swalayan masih mengalami perlakuan diskriminatif. Secara posisi dia selalu

ditempatkan di bagian Gudang karena dan tidak diberikan kesempatan posisi lain.

Ketika ada rapat atau koordinasi dia selalu ketinggalan informasi karena tidak tahu apa yang sedang dibahas. Kondisi lain yang belum maksimal adalah pemenuhan kuota formasi pekerja disabilitas. Pemerintah daerah dan perusahaan milik daerah diwajibkan untuk menerima paling sedikit 2% pekerja disabilitas. Akan tetapi,

dari tiga perusahaan yang dimiliki pemerintah Kota Yogyakarta, baru PDAM Tirtamarta yang menerima pekerja disabilitas, meskipun secara jumlah sangat minim, yakni dari 185 pekerja, hanya dua pekerja disabilitas. Sedangkan dua perusahaan lain, Bank Jogja dan Jogjatama Vishesha belum ada pekerja disabilitas yang diterima.

Tabel 4.3 Data Perusahaan BUMD Penerima Pekerja Disabilitas

No.	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Total Pekerja/ Pegawai (permanen/kontrak)	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas	
				Jumlah	Persentase
1.	Bank Jogja	Perbankan	220	Belum ada yang memenuhi kualifikasi	-
2.	PDAM Tirtamarta	Perusahaan Air Minum	185,32	2	1,081
3.	Jogjatama Vishesha	Bidang Niaga dan <i>exhibition</i>	18	Belum ada yang memenuhi kualifikasi	-

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa ketiadaan pekerja disabilitas di Bank Jogja dan Jogjatama Vishesha disebabkan oleh belum ditemukannya calon tenaga kerja disabilitas yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan untuk posisi tertentu.

Dalam konteks ini, peran ULD Ketenagakerjaan berperan memberikan pelatihan serta menjembatani antara pencari kerja dan perusahaan, menjadi sangat penting. ULD dapat menjalin koordinasi terkait kebutuhan kualifikasi

dari penyandang disabilitas yang dibandingkan dengan perusahaan daerah. diperlukan perusahaan, serta Berdasarkan data dalam tabel, terlihat menyelenggarakan pelatihan yang relevan bahwa perusahaan swasta di Kota agar formasi khusus disabilitas dapat terisi. Yogyakarta cenderung lebih aktif dan Sementara itu, tingkat partisipasi progresif dalam membuka akses pekerjaan penyandang disabilitas di sektor swasta bagi penyandang disabilitas. menunjukkan angka yang jauh lebih tinggi

Tabel 4.4 Data Perusahaan Swasta Penerima Pekerja Disabilitas

No.	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Total Pekerja/ Pegawai (permanen/ kontrak)	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas	
				Jumlah	Persentase
1.	Manna Kampus	Retail	956	16	1,674
2.	Yamie Panda	Restoran	161	1	0,006
3.	Yayasan PTK Duta Wacana	Pendidikan	392	6	0,015
4.	PT. Gardena Graha	<i>Cleaning service</i>	171	1	0,005
5.	RS Bethesda Lempuyangwangi	Pelayanan kesehatan	226	2	0,884
6.	PT. BRI Kantor wilayah Yogyakarta	Perbankan	222	2	0,900
7.	PT. Yogya Indah Sejahtera	Sewa guna usaha	150	1	0,666
8.	PT. Sari Husada Generasi Mahardika	Industri pengolahan susu	252	1	0,396
9.	LPK Ar-Rum	Kursus dan pelatihan	8	1	12,5
10.	PT. Mindo Small Business Solutions	Jasa profesional TI	116	5	4,310

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat meskipun disabilitas, tapi perusahaan lain baru Manna Kampus dan LPK Ar-Rum menunjukkan adanya upaya untuk yang memenuhi kuota satu persen pekerja memberikan kesempatan bagi disabilitas

untuk bekerja. Pada 2021 Manna Kampus menjadi satu-satunya perusahaan di Yogyakarta yang mendapatkan penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) atas upayanya dalam memberikan akses pekerjaan kepada penyandang disabilitas. Dalam hal ini, pemerintah kota dan ULD Ketenagakerjaan seharusnya bisa menjadi contoh bagi perusahaan swasta untuk menerima pekerja disabilitas.

Kondisi di atas menunjukkan bahwa dalam implementasi kebijakan mengenai penyerapan tenaga kerja disabilitas masih belum maksimal di Kota Yogyakarta. Penyampaian informasi terkait fasilitas ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih belum optimal. Banyak penyandang disabilitas belum memiliki akses atau pengetahuan yang memadai mengenai hal tersebut. Hal ini tercermin dari masih sedikitnya penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal. Di sisi lain, pihak pemerintah sebagai pelaksana kebijakan juga belum merancang

strategi yang spesifik untuk memastikan keterlibatan disabilitas dalam pasar tenaga kerja. Pelatihan yang diberikan juga tidak memiliki pengembangan. Dari tahun 80an materi pelatihan kerja masih sama, yakni seputar memijat dan menjahit.

Koordinasi antara pemerintah dan perusahaan swasta masih belum berjalan baik. Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam minimnya serapan tenaga kerja disabilitas di perusahaan swasta. Sejumlah perusahaan swasta di Kota Yogyakarta belum mengetahui mengenai kebijakan kuota pekerja disabilitas ini. Ketiadaan informasi ini menjadi sekat yang memisahkan antara disabilitas dan pemberi kerja. Kondisi ini diperparah dengan lowongan pekerjaan yang masih mencantumkan syarat sehat jasmani dan rohani bagi pelamar kerja. Syarat ini secara otomatis sudah menolak disabilitas yang hendak melamar.

Situasi dan Kondisi Pekerja Disabilitas

Pekerja disabilitas kerap mendapatkan perlakuan diskriminatif di

tempatnyanya bekerja. Hal ini dialami Nadia Gita, seorang disabilitas Tuli yang bekerja di salah satu toko swalayan di Kota Yogyakarta. Gita mulai bekerja di toko tersebut sejak 2018. Pengalamannya pertama kali bekerja tidak menyenangkan karena banyak rekan kerjanya yang tidak memahami cara berinteraksi dengan seorang Tuli. Perlakuan diskriminatif juga kerap dia alami. Ketika ada *briefing* atau rapat koordinasi sebagian besar pembahasan tidak Gita pahami karena hambatan pendengaran yang dimiliki. Rekan kerjanya yang lain juga tidak meneruskan informasi dalam rapat kepada Gita. Akhirnya, Gita sering melakukan kesalahan karena tidak tahu kalau ada perubahan kebijakan toko. Namun, kondisi tersebut perlahan membaik, kini lingkungan tempat Gita bekerja sudah membaik, tidak ada lagi perlakuan diskriminatif dari rekan kerjanya. Tapi, posisi kerja Gita tidak pernah berubah sejak awal dia masuk, sebagai staf gudang.

Pengalaman diskriminatif yang dialami Gita juga dialami disabilitas lain di tempat kerja. Iwan, Ketua Gerakan untuk Kesejahteraan Tunarungu Indonesia (Gerkatan) Kota Yogyakarta, mengatakan disabilitas Tuli banyak menjadi korban diskriminasi di dunia kerja. Bahkan, ada disabilitas yang secara nominal gaji berbeda dengan pekerja non-disabilitas. Namun, menurut Iwan, disabilitas yang diterima bekerja di perusahaan termasuk beruntung, sebab masih banyak disabilitas yang menganggur karena ditolak bekerja. Mereka dianggap tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan pemberi kerja.

Program pelatihan kerja bagi disabilitas memang perlu diperbaharui, tidak perlu lagi menyediakan pelatihan yang sudah ketinggalan zaman seperti memijat dan menjahit. Saat ini dunia sudah berkembang pesat, keahlian dan kemampuan yang dimiliki sudah banyak bertambah. Pemberian pelatihan kerja kepada disabilitas seharusnya berbasis pada

data dan kebutuhan pasar. Berbasis data berarti pelatihan disesuaikan dengan kemampuan yang diinginkan disabilitas. Itulah pentingnya melakukan asesmen minat dan bakat kepada disabilitas. Sedangkan kebutuhan pasar berarti memberikan pelatihan sesuai dengan tenaga profesional yang dibutuhkan pemberi kerja. Selain itu, kelas pelatihan juga perlu dibedakan antara pelatihan untuk masyarakat umum dan disabilitas. Sebab, pelatihan yang ada menggabungkan antara disabilitas dengan non-disabilitas, sehingga disabilitas sulit mengikuti proses pelatihan. Ditambah lagi tidak disediakan JBI agar memudahkan disabilitas menerima materi.

Kerja sama antara pemerintah dan perusahaan untuk menyalurkan tenaga kerja disabilitas penting dilakukan. Hal ini untuk memastikan bahwa disabilitas yang telah mengikuti pelatihan dapat segera disalurkan dan bisa segera bekerja. Menurut pengakuan Iwan, dari 8 disabilitas Tuli yang pernah mendapat pelatihan, hanya tiga yang mendapat pekerjaan,

lainnya masih menganggur. Saat ini ada sekitar 20 anggota Gerkatin Kota Yogyakarta yang belum mendapatkan pekerjaan. Untuk memenuhi kebutuhan mereka bekerja secara informal sebagai tukang parkir. Lingkungan kerja yang inklusif masih menjadi dambaan para pekerja disabilitas di Kota Yogyakarta. Lingkungan kerja yang memahami kebutuhan dan hambatan yang dimiliki oleh setiap pekerja disabilitas. Banyak disabilitas yang memilih bekerja secara informal karena merasa tidak percaya diri untuk melamar kerja. Ada perasaan minder pada diri disabilitas ketika melamar kerja di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta karena ada perbedaan perlakuan antara pekerja disabilitas dengan non-disabilitas.

Pemerintah kota perlu menggandeng platform penyalur tenaga kerja seperti *Kerjabilitas.com* atau sejenisnya. Platform ini juga sudah dikenal luas di kalangan penyandang disabilitas. Dalam mencari pekerjaan *platform* ini

termasuk yang pertama kali dikunjungi oleh penyandang disabilitas. Selain familiar, proses pendaftaran juga terbilang sederhana. Para pelamar kerja hanya perlu registrasi, melengkapi profil, mengunggah CV dan foto. Setelah itu pelamar bisa mendaftar ke berbagai lowongan pekerjaan yang ada secara online. Setelah itu pelamar tinggal menunggu notifikasi dari perusahaan apakah mereka diterima bekerja atau tidak. Mekanisme mencari kerja yang dimiliki *Kerjabilitas.com* lebih sederhana dan mudah digunakan daripada layanan pekerjaan yang disediakan pemerintah. Disabilitas harus menyediakan berbagai dokumen fisik dan dikirim ke instansi terkait. Hal ini tentu menyulitkan disabilitas, baik secara waktu, tenaga, dan juga materi. Program pelatihan dan pemberdayaan penyandang disabilitas perlu dilakukan secara holistic. Tidak hanya pada tataran penyiapan tenaga kerja atau wirausaha semata, tapi juga ekosistem yang inklusif agar mereka mampu bertahan dan bersaing dengan non-disabilitas. Perlu

ada afirmasi khusus dalam pemberian program pada disabilitas, hambatan yang mereka miliki tidak bisa disamakan dengan tidak bisa disamakan dengan yang non-disabilitas.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun telah tersedia regulasi dan kelembagaan seperti Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan untuk menjamin hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas, implementasi di Kota Yogyakarta masih jauh dari optimal. Peran ULD sebagai penghubung antara pencari kerja disabilitas dan pemberi kerja belum dijalankan secara maksimal, terutama dalam hal ragam dan relevansi pelatihan yang diberikan serta dalam menjembatani kebutuhan kualifikasi dengan kompetensi disabilitas.

Kebijakan afirmatif seperti kuota pekerja disabilitas belum terpenuhi secara merata, bahkan di lingkungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sebaliknya, beberapa perusahaan swasta justru

menunjukkan progresivitas lebih tinggi dalam menerima pekerja disabilitas. Hal ini menandakan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap strategi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, peningkatan kualitas dan variasi pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, serta penguatan peran ULD dalam advokasi dan fasilitasi yang inklusif, termasuk penyediaan juru bahasa isyarat.

Koordinasi intensif antara pemerintah dan Perusahaan swasta perlu dilakukan. Hal ini untuk menginformasikan kepada pihak swasta mengenai kebijakan kuota pekerja disabilitas. Selama ini perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Yogyakarta belum mengetahui kebijakan ini. Dengan adanya komunikasi yang efektif syarat-syarat pekerjaan diskriminatif seperti harus sehat jasmani dan rohani bagi pelamar kerja dapat dihilangkan. Sebab, syarat tersebut secara tidak langsung sudah menolak disabilitas sebelum mereka melamar. Selain itu, diperlukan upaya sistemik dan

berkelanjutan untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan non-diskriminatif bagi penyandang disabilitas. Harapannya, selain mereka terserap pasar kerja, juga dapat berkembang secara profesional dan berkontribusi dalam pembangunan sosial ekonomi yang lebih setara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Utami. 2013. Pelayanan Publik Bagi Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas di Kota Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Erna Komang Marsitadewi. 2022. Analisis Peran Pemerintah Dalam Memberikan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas. JPAP.
- Hamidi, Jazim. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya: Malang.

-
- ILO. (2013). Diskriminasi dan Kesetaraan: Konsep dan Prinsip. *Exercises and presentation slides for trainers - Bahan pelatihan panduan “Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia”* (in Bahasa Indonesia). from http://www.ilo.org/jakarta/WCMS_203601/lang-en/index.html.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 55 ayat 2 dan 3.
- Peraturan Waliko Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Kedudukan, Fungsi, Tugas dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Layanan Disabilitas Bidang Pendidikan dan Resource Center pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
- Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 36 Tahun 2017 tentang Pedoman Pendataan Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Ro’fah. (2015). Teori Disabilitas: Sebuah Review Literatur. *Jurnal Difabel*, 2(2), 137–159.
- Sheppard, M. (2006). *Social Work and Social Exclusion: The Idea of Practice*. Aldershot, England; Burlington, VT: Ashgate. Retrieved from <http://site.ebrary.com/id/10211147>
- Sukmawati Nindiya. 2021. Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi

- Penyandang Disabilitas. Media of Law and Sharia.
- Susiana, Wardah. 2019. Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN. Jurnal Law Reform.
- Susilawati, D. (2016). Sebagian Besar Penyandang Disabilitas Kerja di SektorInformal.<https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/12/16/oi9rpj384-sebagian-besar-penyandang-disabilitas-kerja-di-sektor-informal>