

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Disabilitas didefinisikan sebagai keterbatasan fungsi atau gangguan yang dialami seseorang dalam melakukan satu atau lebih kegiatan yang sesuai dengan usia, jenis kelamin, dan peran sosial normatif seseorang dalam kehidupan sehari-hari seperti merawat diri, kegiatan sosial, dan ekonomi (Irwanto, dkk, 2010). Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak disebut dengan penyandang disabilitas. Lebih dari satu miliar orang atau 15 persen penduduk dunia adalah penyandang disabilitas dan lebih dari 70% merupakan penduduk dalam usia kerja. Sekitar 80% merupakan usia produktif. Diperkirakan ada sekitar 38 juta penduduk disabilitas di Indonesia. Mereka masih menghadapi tantangan sikap, fisik, dan informasi terhadap kesempatan yang setara dalam dunia kerja (LPEM FEB UI, 2017).

Permasalahan penyandang disabilitas merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya kecacatan tentu saja menimbulkan masalah mobilitas karena adanya keterbatasan pada fungsi organ tubuh yang tidak sempurna.

Ketidaksempurnaan itu dapat menghambat penyandang disabilitas dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Keadaan seperti itu dapat menimbulkan keadaan rawan psikologis yang ditandai sikap emosional yang labil dari orang non disabilitas termasuk kepercayaan diri, penerimaan diri dan penyesuaian diri (Sayyidah, 2015). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya keterserapan kerja bagi penyandang disabilitas khususnya pada sektor pekerjaan formal. Faktor internal terjadi ketika penyandang disabilitas mengalami tekanan secara psikis di mana mereka kehilangan kepercayaan diri ketika harus bersosialisasi di tempat umum. Traumatik masa lalu juga memicu penyandang disabilitas sulit mengembangkan potensi yang dimiliki (Wicaksono, 2018).

Badan Pusat Statistik (BPS) belum lama ini merilis data Survei Satuan Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2017, di mana populasi penyandang disabilitas telah mengalami pertumbuhan hampir tiga kali lipat dibanding tahun 2010, yaitu mencapai 32,6 juta jiwa (Wicaksono, 2018). Dari data sistem wajib lapor Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 440 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sekitar 237.000 orang. Dari jumlah itu, tenaga kerja **disabilitas** yang terserap baru sekitar 2.851 orang atau sekitar 1,2% yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal (Tempo, 2018).

Disebutkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pada BAB II Pasal 4, terdapat empat ragam penyandang disabilitas yaitu penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental, dan penyandang disabilitas sensorik. Salah satu bentuk disabilitas adalah disabilitas fisik atau yang dikenal dengan

tunadaksa. Istilah tunadaksa ini berasal dari kata tuna yang berarti rugi atau kurang, sedangkan daksa berarti tubuh. Sehingga tunadaksa dapat diartikan sebagai kelainan bentuk tubuh yang mengakibatkan kelainan fungsi dari tubuh untuk melakukan gerakan-gerakan yang dibutuhkan. Para penyandang cacat sejak kecil mengalami perkembangan emosi sebagai penyandang cacat secara bertahap (Pratiwi & Hartosujono, 2014). Pengertian tuna daksa secara etimologis, yaitu seseorang yang mengalami kesulitan mengoptimalkan fungsi anggota tubuh sebagai akibat dari luka, penyakit, pertumbuhan yang salah perlakuan, dan akibatnya kemampuan untuk melakukan gerakan-gerakan tubuh tertentu mengalami penurunan. Tunadaksa dapat didefinisikan sebagai bentuk kelainan atau kecacatan pada sistem otot, tulang, persendian dan saraf yang disebabkan oleh penyakit, virus, dan kecelakaan baik yang terjadi sebelum lahir, saat lahir dan sesudah kelahiran. Gangguan itu mengakibatkan gangguan koordinasi, komunikasi, adaptasi, mobilisasi dan gangguan perkembangan pribadi (Pratiwi & Hartosujono, 2014).

Pada tahun 2008 berdasarkan data milik Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penyandang tunadaksa merupakan kecacatan dengan jumlah penderita terbanyak dibandingkan dengan kecacatan lainnya yaitu sekitar 380.000 jiwa (Irwanto, dkk, 2010). Individu penyandang tunadaksa yang memasuki masa dewasa memiliki tugas perkembangan untuk mandiri dan bekerja. Terbatasnya kesempatan kerja dan adanya diskriminasi masyarakat terhadap individu menyebabkan kecemasan dan salah satu kendala yang dialami penyandang tunadaksa adalah langkanya kesempatan kerja meski terdapat jaminan untuk bekerja (Machdan & Hartini,

2012). Individu tunadaksa kurang memiliki pengalaman positif karena tidak memiliki posisi yang menguntungkan dalam hubungan sosial sehingga mereka menjadi inferior (Tam, 1998). Sikap dan perilaku masyarakat terhadap tuna daksa, secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kondisi psikologis para tuna daksa yaitu sikap masyarakat yang memperlakukan mereka secara tidak adil dan dipandang sebagai kelompok yang tidak produktif, lemah, dan hanya perlu untuk disantuni dan dikasihani. Istilah-istilah yang mengandung makna negatif juga membuat para tuna daksa menjadi malu, merasa tidak berguna, dan pesimis (Merdiyasi, 2013).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53, pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Lapangan pekerjaan khusus individu tunadaksa sangat minim meskipun telah dibuat undang-undang bagi penyandang cacat, yang membuat pelamar dengan tunadaksa gagal diterima bekerja sebelum menunjukkan kualifikasinya (Machdan & Hartini, 2012). Banyak sekali pekerja yang sulit mendapatkan pekerjaan terutama para penyandang tunadaksa. Banyak hal yang menjadi pertimbangan pada saat memutuskan penerimaan pekerjaan pada penyandang tunadaksa. Sangat disadari bahwa penyandang tunadaksa tidak dapat berbuat maksimal layaknya manusia normal karena keterbatasan yang dimilikinya. Perannya di masyarakat atau bahkan di tempat kerja akan sangat jauh berbeda dibandingkan dengan manusia yang sehat secara jasmani maupun rohaninya. Hal

ini juga yang menjadikan penyandang tunadaksa merasa risau saat melakukan pekerjaannya (Setyawati, 2017). Kesulitan dalam hal mendapatkan kerja pada tunadaksa juga terjadi di lapangan kerja sektor formal yang meliputi perusahaan dan instansi pemerintahan dikarenakan hanya sedikit dari jumlah 2% individu dengan keterbatasan fisik yang dapat diterima bekerja di sektor formal. Dari jumlah 20 juta individu dengan keterbatasan fisik di Indonesia, sebanyak 80 persen atau 16 juta orang tercatat tidak memiliki pekerjaan akibat kurang adanya kesempatan dari perusahaan atau penyedia lapangan kerja (Merdiasi, 2013).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penyandang tunadaksa yang bekerja, sebenarnya memiliki kemampuan yang sama dengan individu yang tidak cacat. Dalam penelitian Abiyoga (2017), kendala yang dialami penyandang tunadaksa dalam bekerja karena adanya tuntutan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan terbatasnya ilmu yang dimiliki. Penelitian lain mengungkapkan bahwa penyandang tunadaksa yang bekerja mengalami diskriminasi di tempat kerjanya. Mereka kerap dibandingkan dengan pekerja lain yang tidak cacat bahkan ketika baru melamar pekerjaan (Setyawati, 2017). Para penyandang tunadaksa tidak diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki karena adanya stigma bahwa individu penyandang tunadaksa tidak memiliki kualifikasi yang cukup untuk bekerja (Machdan & Hartini, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai UPT RSBD Pasuruan pada bagian rehabilitasi, permintaan tenaga kerja penyandang tuna daksa tidak memiliki waktu tertentu. Pihak penyedia lapangan kerja dapat datang sewaktu-waktu menawarkan pekerjaan, kemudian klien yang berminat dapat

memenuhi syarat yang ditentukan dan mengikuti serangkaian tes yang diadakan oleh pencari tenaga kerja. Di sisi lain, pihak UPT RSBD Pasuruan juga proaktif mencarikan lowongan pekerjaan bagi klien penyandang tunadaksa melalui mitra-mitra kerja pemilik usaha yang bidangnya sama dengan bidang yang tersedia di UPT RSBD Pasuruan. Dalam satu tahun, UPT RSBD Pasuruan meluluskan 25 klien dan diberikan bantuan sosial berupa stimulan untuk bekerja secara mandiri di daerah asalnya masing-masing.

### **1.2. Fokus Penelitian**

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang permasalahan di atas mengenai masih banyaknya penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan hak bekerja karena beberapa hal seperti adanya diskriminasi di tempat kerja, pemikiran tentang tidak akan menguntungkan perusahaan apabila mempekerjakan penyandang disabilitas, dan kurangnya kesiapan individu penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam *grand tour question*, yaitu “Bagaimana gambaran kesiapan kerja penyandang tunadaksa di UPT Rehabilitasi Sosial Bina Daksa Pasuruan?”

### **1.3. Signifikansi dan Keunikan Penelitian**

Peneliti menemukan beberapa penelitianterdahulu mengenai masalah dengan pekerjaan dan penyandang tunadaksa. Penelitian Machdan dan Hartini (2012) yang berjudul *Hubungan Antara Penerimaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan* mengungkapkan, bahwa secara internal individu tunadaksa memiliki penerimaan diri yang rendah dan kecemasan yang tinggi dikarenakan kecacatan yang ada pada

dirinya. Secara eksternal, individu tunadaksa menerima diskriminasi dari masyarakat dan memiliki kesempatan kerja yang terbatas. Pada hasil analisis data penelitian ini, terdapat korelasi negatif dan signifikan antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tunadaksa yang artinya, semakin tinggi penerimaan diri, maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja.

Pada penelitian Sayyidah (2015) yang berjudul *Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas Di Tempat Magang Kerja (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta)* menjelaskan bahwa proses magang selama 25 hari dengan tahapan pelaksanaan bimbingan vokasional, orientasi dan konsultasi, penempatan klien di tempat magang kerja, pelaksanaan bimbingan kerja, penarikan klien dari tempat magang, evaluasi dan monitoring. Hasil penelitian pada salah satu subjek yang merupakan penyandang disabilitas daksa hanya memenuhi satu dari empat aspek penyesuaian diri yaitu aspek kematangan intelektual.

Hasil penelitian Setyawati (2017) dengan judul *Daya Juang Menghadapi Diskriminasi Kerja Pada Penyandang Tunadaksa*, bahwa pada ketiga subjek yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan adanya diskriminasi. Ketiga subjek yang merupakan penyandang tunadaksa mengalami diskriminasi baik dari atasan, rekan kerja, maupun pelanggan di tempatnya bekerja. Bentuk diskriminasi yang dialami di antaranya adalah tidak dilibatkannya subjek dalam beberapa kegiatan perusahaan, berkurangnya pendapatan tambahan karena subjek tidak dapat membantu pelanggan untuk membawakan barang-barangnya, dan dibandingkan

dengan pelamar kerja lainnya dari segi fisik. Namun ketiga subjek dalam penelitian ini tetap melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Abiyoga dan Sawitri (2017), ketiga subjek yang memiliki keterbatasan fisik masih mempunyai keinginan untuk dapat bekerja dan memperoleh penghasilan sendiri layaknya orang normal. Keinginan ketiga subjek untuk bekerja didasari karena menginginkan hal yang sama, untuk mendapatkan penghasilan agar dapat menafkahi keluarganya dan tidak ingin merepotkan orang lain. Ketiga subjek menyatakan memiliki kendala dalam bekerja seperti adanya tuntutan waktu untuk mengerjakan tugasnya, terbatasnya ilmu yang dimiliki, kurang dapat bekerja dengan cepat seperti rekan-rekan kerjanya, tidak dapat bergerak lebih aktif, tidak dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor. Walaupun dengan kendala-kendala yang dihadapi ketiga subjek saat bekerja, mereka mengatakan jika mereka menikmati pekerjaan mereka (Abiyoga & Sawitri, 2017).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran kesiapan kerja pada individu penyandang tunadaksa di Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Bina Daksa Pasuruan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

1. Sebagai salah satu sarana untuk memperdalam ilmu psikologi khususnya mengenai kesiapan kerja pada individu penyandang tunadaksa;



2. Sebagai bahan pertimbangan maupun rujukan untuk penelitian berikutnya dengan topik terkait.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Dengan adanya gambaran mengenai kesiapan individu penyandang tunadaksa, penyedia lapangan kerja dapat mengetahui sejauh mana individu penyandang tunadaksa memiliki kemampuan untuk dipekerjakan di bidang-bidang yang sesuai dengan kebutuhan pencari tenaga kerja;
2. Bagi individu penyandang tunadaksa, penelitian ini diharapkan mampu menggali lebih dalam dan meningkatkan potensi yang dimiliki agar dapat bersaing dalam dunia kerja dengan individu lain, baik dengan sesama penyandang disabilitas maupun dengan individu non-disabilitas;
3. Semakin banyaknya penyandang disabilitas khususnya tunadaksa yang bekerja, perlahan akan mengubah pandangan negatif masyarakat.