

# **EKSKLUSI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA**

**(Studi Pada: Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta)**



**NABILAH SHALIAH**

**4825134655**

**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

## ABSTRAK

**Nabilah Shalihah.** Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja: Studi Pada Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta. Skripsi. Jakarta: Program Studi Sosiologi, Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana motif penyandang disabilitas dalam bekerja dan eksklusi sosial penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dialami oleh empat pekerja penyandang disabilitas pada Kemenko PMK, Pusdiklas Kesos, dan PT.JNE Express. Penelitian ini penting dilakukan karena faktanya keberadaan penyandang disabilitas mulai diperhatikan dengan adanya undang-undang yang berpihak pada penyandang disabilitas. Namun, realitas dilapangannya berbeda dan masih saja terdapat diskriminasi dan ketidakadilan yang diterima penyandang disabilitas, khususnya dalam hal mendapatkan kesempatan kerja yang sama dan diperlakukan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Informan dalam penelitian ini berjumlah Sembilan orang yaitu empat pekerja penyandang disabilitas yang berkerja di tempat yang berbeda. Penulis juga mewawancarai masing masing rekan kerja penyandang disabilitas sebagai data pendukung yang digunakan dalam penelitian. Untuk menambah kekayaan data, penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Ade Rustama selaku Kepala Asisten Deputi Urusan Pemberdayaan Disabilitas dan Lanjut Usia Kemenko PMK. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, internet, dan studi pustaka lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep Disabilitas, Dinamika Sosial, Motif, Diskriminasi dan Eksklusi Sosial.

Temuan data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas yang memutuskan terjun ke dunia kerja seringkali mengalami penolakan karena kondisi fisik yang dimilikinya. Mereka juga mengalami diskriminasi dalam ruang kerja dalam bentuk pembedaan, stereotype, kekerasan, dan sempitnya akses fisik bagi penyandang disabilitas. Meskipun beberapa aturan sudah diterapkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun realitas dilapangan sungguh berbeda. Pekerja penyandang disabilitas seringkali mendapatkan perlakuan tidak baik dan diskriminasi. Mereka Tereksklusi dari Pasar kerja, Rasa Aman, dan Hak Asasi. Hal ini terjadi karena adanya "*power*" yang menghambat mereka untuk mendapatkan kesempatan dalam dunia kerja. Bagi penyandang disabilitas kondisi seperti ini sudah biasa terjadi sehingga mereka memilih menerima keadaan diri terlebih dahulu dengan begitu mereka lebih mudah menghadapi situasi dunia kerja.

**Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Pekerja, Dunia Kerja, Diskriminasi.**

## **ABSTRAK**

**Nabilah Shalihah.** *Social Exclusion of People With Disabilities in the working world: Case Study to Four Workers With Disabilities in Jakarta. Undergraduate Thesis. Jakarta: Study Program of Sociology, Department of Sociology, Faculty of Social Science, State University of Jakarta. 2017*

*This study aims to describe how the motives of the people with a disabilities in work and social exclusion of the people with a disability in the working world that experienced by four workers with disabilities on Kemenko PMK, Pusdiklas Kesos, and PT.JNE Express. This research is important because of the fact that the presence of people with disabilities is being noticed by law in favor of people with disabilities. However, the reality of the field is different and there is still discrimination and injustice received by the people with disabilities, especially in terms of obtaining equal employment opportunities and being well-treated.*

*This research use qualitative approach with phenomenology method. the Informants in this research are 9 people, that four workers with disabilities who work in different places. The authors also interviewed each of the co-workers of the workers with disabilities as supporting data used in this research. To increase the wealth of data, the author also interviews with Mr. Drs. Ade Rustama as Chief Assistant of Deputy for Disability and Elderly Empowerment of Kemenko PMK. To gather data, the author use primary data and secondary data. Primary data are gathered by interview and observation. Secondary data are gathered from literature studies, internet, and other literature studies related to this research. The concepts used in this research are the concept of Disability, Social Dynamics, Motives, Discrimination and Social Exclusion.*

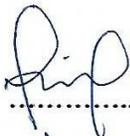
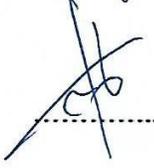
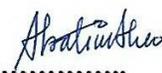
*The findings of the data gathered from this research can be seen that people with disabilities who decide to go into the working world are often being rejected because of the physical condition it has. They also experience discrimination in the workplace in the form of distinctions, stereotypes, violence, and the narrowness of physical access for people with disabilities. Although some rules have been applied to employing the people with disabilities, but the reality of the field is quite different. Workers with disabilities often receive bad treatment and discrimination. They are excluded from the labor market, Sense of Safe and Human Rights. This happens because of the "power" that prevents them to get opportunity in the workplace. For people with disabilities this condition is so common so they choose to accept themselves first so that they are more easily face the situation of the working world.*

**Keyword: People with Disabilites, Worker, Working World, Discrimination.**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab/Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Jakarta



No.	Nama	TTD	Tanggal
1.	<u>Dra. Rosita Adiani, MA</u> NIP.196008131987032001 Ketua Sidang		9 Agustus 2017
2.	<u>Abdul Rahman Hamid, SH., MH</u> NIP.197405042005011002 Sekretaris Sidang		10 Agustus 2017
3.	<u>Dr. Ikhlasiah Dalimoenthe, M.Si</u> NIP.196505291989032001 Penguji Ahli		4 Agustus 2017
4.	<u>Syaifudin, M.Kesos</u> NIP.198808102014041001 Dosen Pembimbing I		9 Agustus 2017
5.	<u>Rusfadia Saktiyanti Jahja, M.Si</u> NIP.197810012008012016 Dosen Pembimbing II		9 Agustus 2017

Tanggal Lulus: 31 Juli 2017

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Nabilah Shalihah

NIM : 4825134655

Program Studi : Sosiologi

Menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja (Studi Pada Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta) adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi pada bulan Agustus 2016 – Juni 2017
2. Skripsi ini murni hasil gagasan dan rumusan penelitian saya sendiri. Tanpa batuan dari orang lain, kecuali bantuan dan arahan dari dosen pembimbing
3. Bukan merupakan duplikasi skripsi atau karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau juplikan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 10 Juli 2017



Nabilah Shalihah

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Memikirkan diri sendiri itu melemahkan,  
Memikirkan orang lain itu Menguatkan,  
Memikirkan orang banyak itu Meneguhkan.”*

*Ku persembahkan skripsi ini untuk keluarga dan orang - orang  
tercinta. Terimakasih telah memberikan semangat, doa dan nasihat  
dengan penuh kasih sayang.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Pertama – tama penulis menyampaikan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikah nikmat dan karunianya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat seiring salam kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan pencerahan kepada umat manusia, semoga dengan memegang teguh sunnahnya akan mendapat kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua, Neneng Supriyati dan Ahmad Fauzi yang telah menyemangati dan menyertakan doa dalam setiap langkah penyelesaian skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Sosial Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta. Selama proses penulisannya, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yaitu :

1. Dr. Muhammad Zid, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Robertus Robet, M.A selaku Ketua Program Studi Sosiologi Pembangunan dan sekaligus selaku Pembimbing Akademik penulis selama perkuliahan.
3. Syaifudin, M.Kesos selaku Dosen Pembimbing I penulis, atas kesabaran dalam membimbing dan dedikasinya dalam memberikan pencerahan ilmu, serta saran-saran yang sangat berguna bagi penulis selama masa penulisan skripsi ini.
4. Rusfadia Saktiyanti Jahja, M.Si selaku Dosen Pembimbing II penulis, Terimakasih atas kesabaran dalam membimbing, memberikan pencerahan ilmu, serta saran selama masa penulisan skripsi ini.
5. Dr. Ikhlasiah Dalimoenthe, M.Si selaku Penguji Ahli dalam sidang skripsi saya yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Rosita Adiani, MA selaku Ketua Sidang dalam sidang skripsi saya yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Abdul Rahman Hamid, SH., MH selaku Sekretaris dalam sidang skripsi saya yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen pengajar di Jurusan Sosiologi yang telah memberikan semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah Bapak dan Ibu dosen berikan kepada penulis.
9. Mba Mega dan Mba Tika selaku staff jurusan, terimakasih atas segala informasi yang sangat berguna selama masa perkuliahan.
10. Keluarga besar penulis yang selalu mengingatkan dan menyemangati penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas doa-doa yang dikhususkan untuk penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

11. Informan terkait dalam penelitian ini Mas Budi, Pak Ahmad, Pak Bosmar, Pak Welly terimakasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk berbagi cerita hidup yang sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi dan lebih semangat untuk mensyukuri hidup apapun kondisinya. Perjuangan kalian sungguh luar biasa.
12. Pak Mulyono, Bu Syuri, Pak Ginda, Pak Ade yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi melalui dukungan doa dan nasihat.
13. Dinda, Nunu, Laode, Luthfi, Naufal terimakasih sudah menjadi teman yang selalu menemani dan membantu penulis selama kuliah, mencari informan skripsi, memberi semangat, bantuan, dan doa dalam penulisan skripsi.
14. Muhammad Fauzan Afrizal dan Naddya Putri, terima kasih sudah menjadi Partner dalam setiap kegiatan kelas dan dalam menjalani kehidupan kampus.
15. Andi Kurnia, Saprul Mu'minin, Eka Rima, Abimas, Rangga, Juno, yoshi, mano Terima kasih atas setiap bantuan yang diberikan.
16. Seluruh teman Sosiologi Pembangunan A 2013 terimakasih sudah memberikan warna selama masa perkuliahan.
17. Seluruh senior sosiologi (Ka Yoga, Ka Indira, Ka Nunung, Ka Boim, Ka Afdhal, Ka Adek, Ka Fatra, Ka Nindi) yang berbaik hati membimbing serta memberi saran dalam penulisan tugas akhir ini
18. Terrizqo Arief Sutansyah terimakasih sudah menjadi junior yang bijak dalam memberi saran dan selalu mengingatkan penulis untuk semangat bimbingan dan menyelesaikan skripsi.
19. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga sskripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Jakarta, Maret 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR SKEMA .....</b>	<b>xii</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Perumusan Permasalahan.....	13
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1.4. Tinjauan Penelitian Sejenis .....	15
1.5. Kerangka Konseptual .....	26
1.5.1. Disabilitas.....	26
1.5.2. Dinamika Kehidupan Sosial.....	30
1.5.3. Motif.....	33
1.5.4. Diskriminasi .....	34
1.5.5. Eksklusi Sosial .....	37
1.6. Metodologi Penelitian .....	41
1.7. Sitematika Penelitian.....	46

### **BAB 2 PROFIL LOKASI KERJA DAN EMPAT PENYANDANG DISABILITAS**

2.1. Pengantar.....	49
2.2. Profil Lokasi Kerja Informan .....	50
2.2.1. Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.....	50
2.2.2. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial .....	55
2.2.3. PT.JNE Express .....	58

2.3.	Profil Informan Penyandang Disabilitas .....	60
2.3.1.	Achmad Budi Santoso.....	60
2.3.2.	Ahmad Afandi.....	63
2.3.3.	Bosmar Situmorang.....	65
2.3.4.	Welly.....	68
2.4.	Profil Informan Teman Kerja Penyandang Disabilitas .....	70
2.4.1.	Budi Mulyono Rekan Kerja Achmad Budi Santoso .....	70
2.4.2.	Syuri Rekan Kerja Ahmad Afandi .....	71
2.4.3.	Kanita Rekan Kerja Bosmar Situmorang.....	72
2.4.4.	Deni Rekan Kerja Welly .....	73
2.5.	Penutup.....	74

### **BAB 3 PENGALAMAN HIDUP PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA**

3.1.	Pengantar.....	75
3.2.	Motif Empat Penyandang Disabilitas dalam Bekerja .....	76
3.3.	Diskriminasi Di Ruang Kerja.....	90
3.3.1.	Pembedaan Antara “Manusia Normal” dengan Penyandang Disabilitas.....	91
3.3.2.	Subordinasi Pada Penyandang Disabilitas .....	94
3.3.3.	Stereotype Pada Penyandang Disabilitas .....	101
3.3.4.	Kekerasan Pada Penyandang Disabilitas .....	104
3.4.	Sempitnya Akses Sosial, Budaya, Serta Fisik Bagi Penyandang Disabilitas.....	108
3.5.	Penutup.....	110

### **BAB 4 EKSKLUSI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA**

4.1.	Pengantar.....	111
4.2.	Proses Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja.....	112
4.3.	Bentuk-Bentuk Eksklusi Sosial Terhadap Penyandang Disabilitas .....	120
4.3.1.	Eksklusi Sosial Aktif.....	121
4.3.2.	Eksklusi Sosial Pasif .....	123
4.4.	Eksklusi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja .....	125
4.4.1.	Eksklusi dari Pasar Kerja .....	128
4.4.2.	Eksklusi dari Rasa Aman .....	133
4.4.3.	Eksklusi dari Hak Asasi .....	136
4.5.	Penutup.....	141

## **BAB 5 PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	142
5.2. Saran.....	144

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI PENULIS**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1.	Jumlah Penyandang Disabilitas Dari Tahun 2003-2012 .....	5
Gambar I.2.	Presentase Tipe Gangguan Penyandang Disabilitas Tahun 2015....	6
Gambar II.1.	Logo Kemenko PMK.....	50
Gambar II.2.	Jumlah Aparatur Kemenko PMK .....	54
Gambar II.3.	Mas Budi, Staf Penyandang Disabilitas Kemenko PMK .....	61
Gambar II.4.	Pak Ahmad, Staf Penyandang Disabilitas Kemenko PMK .....	64
Gambar II.5.	Pak Bosmar, Staf Subbidang Penjaminan Mutu dan Evaluasi Program Pusdiklat Kesos .....	66
Gambar II.6.	Pak Welly, Customer Service JNE Cabang Jakarta Barat .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Perbandingan Tinjauan Penelitian Sejenis.....	23
Tabel I.2.	Kategori Gangguan/Kerusakan .....	27
Tabel I.3.	Daftar Informan Penelitian.....	42
Tabel II.1.	Visi Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan .....	52
Tabel II.2.	Misi Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.....	52
Tabel II.3.	Jam Kerja PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Jakarta Barat .....	59
Tabel III.1.	Motif Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Bekerja .....	77
Tabel III.2.	Kekerasan Pada Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja .....	105
Tabel IV.1.	Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja .....	138

## DAFTAR SKEMA

Skema III.1.	Pengalaman Ahmad Budi Santoso dalam Mencari Pekerjaan .....	80
Skema III.2.	Pengalaman Ahmad Afandi dalam Mencari Pekerjaan.....	84
Skema III.3.	Pengalaman Bosmar Situmorang dalam Mencari Pekerjaan .....	86
Skema III.4.	Pengalaman Welly dalam Mencari Pekerjaan .....	88
Skema IV.1.	Proses Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja	113
Skema IV.2.	Penyebab Adanya Diskriminasi Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas .....	120
Skema IV.3.	Eksklusi Sosial Aktif Terhadap Penyandang Disabilitas .....	122
Skema IV.4.	Eksklusi Sosial Pasif Terhadap Penyandang Disabilitas .....	124
Skema IV.5.	Penyandang Disabilitas Tereksklusi dari Pasar Kerja .....	129

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki kebutuhan hidup yang beraneka ragam dan harus dipenuhi dalam kehidupannya. Menurut Abraham Maslow manusia memiliki kebutuhan yang terdiri dari 5 komponen yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan fisiologis yang menunjukkan kebutuhan yang terkait dengan kebutuhan tubuh dan mengenai kelangsungan hidup manusia secara fisik. Contohnya adalah kebutuhan akan oksigen, kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan.<sup>1</sup>

Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dituntut untuk memiliki pekerjaan dan bekerja, karena dengan pekerjaan dapat diperoleh suatu penghasilan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga. Ketika manusia memiliki pekerjaan, maka ia tergabung dalam dunia kerja yang merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Dunia kerja menuntut agar seluruh pekerja selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan mengerahkan kemampuan berupa tenaga dan pikirannya untuk

---

<sup>1</sup> Nilla Widyaningrum, *Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT.Alfa Retailindo (Carrefour) Maguwoharjo Sleman*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2014, Hlm.2.

melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam dunia kerja, salah satu faktor penentu keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan adalah adanya pekerja yang berkualitas, dimana pekerja tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan pekerja. Perusahaan akan benar-benar memperhatikan sumber daya manusia (SDM) sebab tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dan pencapaian perusahaan akan sulit untuk tercapai.

Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Pekerja diharapkan dapat mengelola faktor produksi perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien antara lain, menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, dalam melakukan perekrutan pekerja perusahaan akan sangat berhati-hati sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan.

Penyandang disabilitas bagi sebagian orang masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak

---

<sup>2</sup> Abbas Ardaniah, *Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi dan Mahasiswa Program Pendidikan Profesi Akuntan Universitas Hasanuddin Makassar)*, Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012, Hlm.3.

sehat secara fisik maupun mental. Stigma ini yang membuat penyandang disabilitas cenderung sulit bergabung dalam dunia kerja meskipun setiap manusia memiliki hak yang sama yaitu Hak untuk bekerja yang sudah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa: “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bunyi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ini menyatakan bahwa Pemerintah Indonesia bertanggung jawab atas penciptaan lapangan kerja.<sup>3</sup> Hal ini dimaksudkan agar melalui pekerjaan, setiap warga negara Indonesia mendapatkan kehidupan yang layak tanpa adanya pengecualian.

Disabilitas merupakan bagian dari kondisi manusia. Hampir setiap orang akan memiliki kerusakan yang temporer ataupun permanen pada satu titik di kehidupannya. UNCRPD<sup>4</sup> (Pasal 1) menyatakan bahwa “Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh didalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya”<sup>5</sup>. Penyandang disabilitas dapat diartikan sebagai orang yang mempunyai keterbatasan mental, fisik, intelektual maupun sensorik yang dialami dalam jangka waktu lama. Keterbatasan yang dimaksud disini adalah sebuah masalah pada fungsi tubuh atau strukturnya yang menimbulkan keterbatasan kegiatan dan kesulitan yang dihadapi oleh individu dalam

---

<sup>3</sup> Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>4</sup> United Nation Convention on The Rights of Person with Disability (UNCRPD) adalah sebuah konvensi yang berada dibawah naungan PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang mengatur tentang Hak – Hak Penyandang Disabilitas.

<sup>5</sup> Better Work Indonesia, *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas : Pedoman Untuk Perusahaan*, Better Work Indonesia, Jakarta: Better Work Indonesia, 2013, Hlm.4.

melaksanakan tugas atau tindakan yang dilakukannya sehari-hari.

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Klasifikasi penyandang disabilitas dibedakan berdasarkan parah, sedang dan ringannya jenis kecacatan yang diderita oleh seseorang.<sup>6</sup> Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi ditengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas membutuhkan adanya bantuan baik alat maupun fasilitas umum yang akan memudahkan mereka untuk menjalankan aktifitas pribadi maupun sosial. Selain itu penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non-disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan. Hal inilah yang membuat mereka memiliki keterbatasan partisipasi dalam kehidupan.

Penyandang disabilitas memiliki hak dan potensi untuk berkontribusi dalam pembangunan, namun mereka sering menghadapi resiko kerentanan karena terbatasnya kebijakan yang terstruktur, massif dan berpihak. Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2010 terdapat 10,6 juta penduduk penyandang disabilitas. Sedangkan menurut

---

<sup>6</sup> Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial, *Analisis Kebijakan Pemberdayaan dan Perlindungan Sosial Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Kemenko PMK, 2015, Hlm.8.

SUSENAS BPS Tahun 2012 jumlah penyandang disabilitas tercatat sebanyak 6.008.661 jiwa. Secara persentase jumlah penyandang disabilitas dari tahun ke tahun meningkat sebagaimana ditunjukkan dalam gambar I.1 berikut:

**Gambar I.1.**  
**Jumlah Penyandang Disabilitas dari Tahun 2003-2012**



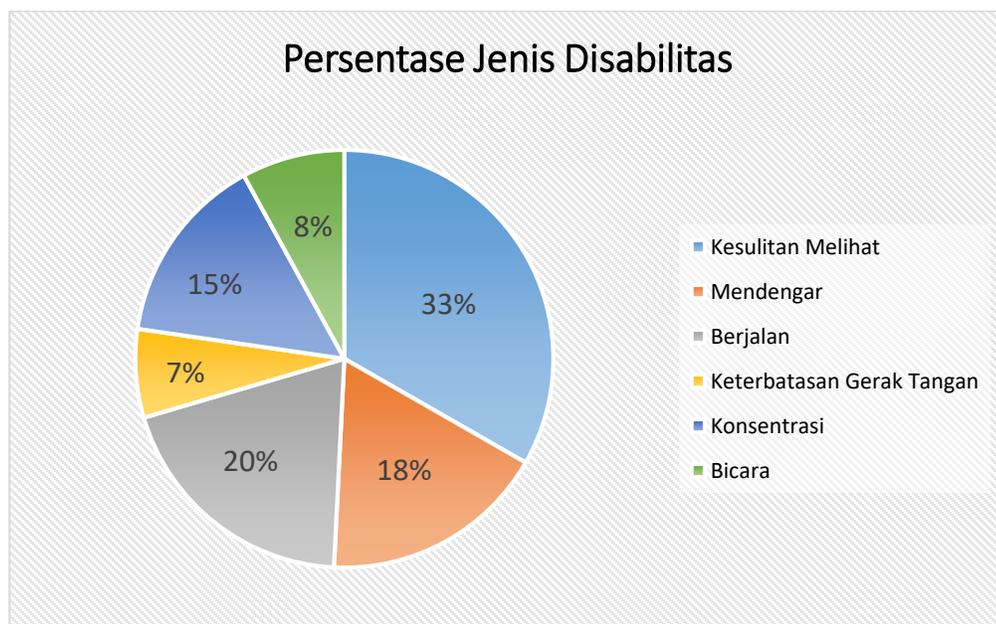
Sumber: BPS 2012

Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi kenaikan jumlah penyandang disabilitas yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Tahun 2003, jumlah penyandang disabilitas hanya mencapai angka 0,69% dari jumlah penduduk, kemudian pada tahun 2006 ternyata meningkat menjadi 1,38% dan kemudian menurun pada tahun 2009 yaitu sebanyak 0,92% dan kembali naik pada tahun 2012 yaitu sejumlah 2,45% dari jumlah penduduk.

Pada tahun 2015 Badan Pusat Statistik juga menunjukkan terjadinya kenaikan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia. Jumlah penyandang disabilitas sebesar

39,721,160 Jiwa dengan persentase 16% dari jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 yang sebesar 255,182,144 jiwa.<sup>7</sup> Berdasarkan data yang penulis dapatkan, angka jumlah penyandang disabilitas tersebut terjadi peningkatan yang sangat besar. Secara rinci data penyandang disabilitas di Indonesia tahun 2015 berjumlah 39,721,160 Jiwa dengan tipe gangguan yang berbeda. Rincian data penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2015 menurut tipe gangguannya dapat dilihat pada gambar I.2 berikut ini:

**Gambar I.2.**  
**Presentase Tipe Gangguan Penyandang Disabilitas Tahun 2015**



Sumber: diolah dari Data BPS 2015

---

<sup>7</sup> Diolah dari Data Badan Pusat Statistik Tahun 2015

Gambar diatas menunjukkan bahwa jumlah disabilitas terbanyak di Indonesia adalah kesulitan melihat yaitu sebanyak 33% dari jumlah penyandang disabilitas. Jenis disabilitas lainnya seperti kesulitan mendengar, kesulitan berjalan, keterbatasan gerak tangan, keterbatasan konsentrasi, dan keterbatasan bicara juga memiliki angka yang cukup besar. Sayangnya, di Indonesia jumlah penyandang disabilitas yang cukup besar ini belum diikuti dengan perlakuan yang sama seperti perlakuan kepada orang normal pada umumnya sehingga kaum disabilitas ini merasa adanya ketidakadilan dan diskriminasi.

Indonesia sudah termasuk salah satu negara yang meratifikasi perlindungan bagi kaum disabilitas. Hal ini dapat dilihat dari sudah banyak peraturan yang mengatur mengenai penyandang disabilitas yaitu berupa Undang-Undang No.4 Tahun 1997 yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Didalam konsideran UU Penyandang Cacat ditegaskan bahwa "Penyandang cacat merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama". Selain itu terdapat pula peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No.43/1998 (Upaya untuk Meningkatkan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas). Sedangkan terdapat pasal yang menyangkut ketentuan kuota bagi penyandang disabilitas (Pasal 14) yang menyatakan bahwa pengusaha/majikan harus mempekerjakan satu penyandang disabilitas untuk setiap 100 orang pekerja. Pasal 28 menetapkan sanksi (sekitar USD 20,000) bagi perusahaan yang gagal memenuhi ketentuan kuota tersebut, namun peraturan tersebut belum digunakan

untuk memberikan pengaruh pada ketenagakerjaan disabilitas. Kenyataannya sampai saat ini para penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan dalam beraktifitas dan partisipasi dalam dunia kerja.

Berkaitan dengan Undang-Undang diatas, belum terlaksananya pemenuhan kuota 1 % ditegaskan oleh Ketua Umum Penyandang Cacat Indonesia Gufroni Sakaril. Gufroni mengatakan bahwa aturan kuota 1 persen lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang diamanatkan UU Penyandang Cacat belum sepenuhnya terimplementasi, bahkan menurutnya kuota satu persen itu belum tercapai.<sup>8</sup>

Selain kesulitan mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas yang akhirnya bisa mendapatkan pekerjaan tidak jarang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja. Simon Field, Manajer Program Better Work Indonesia mengatakan bahwa "Orang-orang dengan disabilitas seringkali mengalami diskriminasi di tempat kerja, sejumlah perusahaan mempekerjakan orang-orang disabilitas hanya karena kondisi mereka".<sup>9</sup> Perkataan Simon Field dapat diartikan bahwa pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas karena kondisi mereka sekedar memenuhi kuota 1%, bukan karena memberikan kesempatan berkembang bagi penyandang disabilitas dengan melihat kemampuan kerja dan keterampilan mereka.

Permasalahan nyata penyandang disabilitas lainnya juga berupa terdapat

---

<sup>8</sup> Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial, *Analisis Kebijakan Pemberdayaan dan Perlindungan Sosial Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Kemenko PMK, 2015, Hlm.54.

<sup>9</sup> Better Work Indonesia, *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas : Pedoman Untuk Perusahaan, Better Work Indonesia*, Jakarta: Better Work Indonesia, 2013, Hlm.9.

diskriminasi yang dilakukan terhadap penyandang cacat. Penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013 pada 24 provinsi di Indonesia, terdapat 1.235.320 (satu juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus dua puluh) orang penyandang disabilitas, yang terdiri dari 687.020 (enam ratus delapan puluh tujuh ribu dua puluh) orang penyandang disabilitas laki-laki, dan 548.300 (lima ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus) orang perempuan. Sebagian besar dari mereka tidak tamat sekolah dasar sebesar 58,9 % (lima puluh delapan koma Sembilan persen), dan berpendidikan sekolah dasar sebesar 28,1 % (dua puluh delapan koma satu persen), yang dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya pendidikan penyandang disabilitas masih rendah. Dengan pendidikan yang masih rendah, ditambah dengan masih banyak penyandang disabilitas yang tidak mempunyai keterampilan, membuat penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Kaum disabilitas seringkali dianggap tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan sulit untuk memasuki dunia kerja. Padahal jika mereka diberikan kesempatan dan diberikan pelatihan yang sesuai dengan keahlian atau kebutuhan kerjanya, maka ia akan menghasilkan prestasi yang luar biasa. Hal serupa juga ditegaskan oleh Menteri Sosial Republik Indonesia Khofifah Indar Parawansa kepada portal berita online Republika. Khofifah Indar Parawansa mengatakan bahwa “di Indonesia ada 11,5 juta penyandang disabilitas usia produktif. Terdiri 1,2 juta penyandang disabilitas kronis, 3,5 juta netra, 3 juta fisik, 2,4 juta rungu, serta 1,2 juta

mental. Jika mereka diberikan vocational dan training yang bagus, maka akan menunjukkan prestasi luar biasa. Seperti yang ditunjukkan oleh disabilitas mental yang mampu mempersembahkan medali emas pada *Special Olympics World Games* (SWOG) 2015 di Los Angeles yang diikuti 177 negara”.<sup>10</sup>

Dilain sisi, penyandang disabilitas masih dipandang sebelah mata. Lisa seorang tunanetra lulusan jurusan sejarah mencoba mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Namun harapan tidak selalu menjadi kenyataan, saat hendak mendaftar Lisa ditolak oleh panitia. Panitia mengatakan bahwa tunanetra tidak mungkin menjadi seorang guru. Selain itu, panitia juga mempermasalahkan ijazah Lisa yang bukan dari jurusan Pendidikan Luar Biasa. Panitia juga tidak mau mendaftarkan Lisa karena soal tes dalam bentuk Braille tidak tersedia. Tahun berikutnya, yaitu tahun 1998, Lisa mencoba lagi mendaftar sebagai CPNS dengan membawa berkas Undang-undang (UU) nomor 4 tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 43 tentang Penyandang Cacat. Berkas ini diharapkan dapat menjadi dasar hukum bagi penyandang cacat seperti dirinya untuk mendapat kesempatan yang sama dengan anggota masyarakat lainnya. Tapi hasilnya tetap sama seperti tahun sebelumnya. Panitia menolak dengan alasan yang sama tanpa mau melihat berkas UU dan PP yang dibawa Lisa.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Dyah Ratna, *11,5 Juta Penyandang Disabilitas Di Indonesia Berusia Produktif*, <http://republika.co.id/berita/nasional/umum/115-juta-penyandang-disabilitas-di-indonesia-berusia-produktif>. Jakarta, diakses tanggal 5 September 2016, pukul 16.00 WIB.

<sup>11</sup> Aflinda, *Akses Kerja Perempuan Tunanetra di Aceh*, Pertuni: Aceh, 2015. hlm.3

Disisi lain ada pula perusahaan yang terbuka bagi penyandang disabilitas dan melihat bahwa pemberian kesempatan kerja dinilai penting untuk memajukan penyandang disabilitas. Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas yang mengaku bahwa mereka mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai wujud komitmen perusahaan untuk memberikan kesempatan pada disabilitas dalam berkarir dan berkarya. Pimpinan perusahaan menilai yang mereka butuhkan adalah kepercayaan dan bukan rasa kasihan. Mereka akan menunjukkan kemampuan diri mereka bahwa mereka bisa sama seperti orang pada umumnya karena seharusnya setiap warga tidak ada perbedaan untuk memperoleh pekerjaan, baik warga penyandang cacat maupun masyarakat pada umumnya. Mereka mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dalam penghidupan dan kehidupan. Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya.

Seiring perubahan waktu, keberadaan penyandang disabilitas mulai diperhatikan dengan adanya perbaikan undang-undang yang berpihak pada penyandang disabilitas. Namun, realitas dilapangannya berbeda dan masih saja ada ketidakadilan yang diterima penyandang disabilitas. Eksklusi sosial hingga saat ini masih dialami oleh penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan maupun institusi pemerintahan. Eksklusi sosial adalah keadaan yang mencegah individu atau kumpulan untuk berperan sepenuhnya dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik serta dalam menyatakan hak yang berasal dari hubungan keterpinggiran dari

kekuasaan. Konsep eksklusif merupakan proses terlemparnya masyarakat dari ruang hidupnya akibat bekerjanya beberapa *powers* (kekuasaan).

Eksklusif bukanlah proses acak, ia distrukturasi oleh relasi kekuasaan. Yang kemudian membawa dampak pada penciptaan pandangan masyarakat terhadap penyandang disabilitas. Pandangan masyarakat inilah yang kemudian membuat terekklusifnya penyandang disabilitas dalam masyarakat sehingga mengakibatkan mereka kesulitan untuk mendapatkan kesetaraan dan kesempatan kerja. Akibat dari adanya eksklusif ini menyebabkan adanya perlakuan diskriminasi yang diterima penyandang disabilitas baik dari masyarakat, rekan kerja, hingga regulasi yang tidak ramah pada penyandang disabilitas.

Berangkat dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sosiologis untuk meninjau motif bekerja penyandang disabilitas dan eksklusif sosial penyandang disabilitas dalam menghadapi dunia kerja. Penyandang disabilitas dalam Penjelasan Pasal 5 UU Penyandang Cacat terdiri dari cacat fisik, cacat mental dan cacat ganda yang merupakan penggabungan dari cacat fisik dan mental. Penelitian ini berfokus pada penyandang disabilitas fisik yang memiliki pengalaman bekerja pada suatu lembaga pemerintahan atau perusahaan. Judul penelitian Sosiologis ini adalah: **"Eksklusif Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja"**.

## **1.2. Permasalahan Penelitian**

Penyandang disabilitas seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari lingkungan sekitarnya. Mereka seringkali dianggap tidak bisa untuk menghadapi kehidupan seperti manusia biasa pada umumnya. Kondisi disabilitas yang dimiliki tidak membedakan dirinya dengan orang lain, mereka juga mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dalam penghidupan dan kehidupan. Seiring berjalannya waktu, pemerintah mulai memperhatikan keberadaan penyandang disabilitas dengan adanya perbaikan undang-undang yang berpihak pada penyandang disabilitas. Namun, realitas dilapangannya seringkali berbeda dan masih saja ada ketidakadilan yang diterima penyandang disabilitas. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motif penyandang disabilitas dalam menjalankan aktifitas menjadi pekerja?
2. Bagaimana eksklusi sosial yang dialami oleh para penyandang disabilitas dalam dunia kerja?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap realitas sosial penyandang disabilitas di Indonesia dalam dunia kerja. Tujuan Penelitian ini diperlukan Karena terkait erat dengan perumusan permasalahan dari penelitian. Berdasarkan perumusan

permasalahan diatas, maka penulis akan merumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan motif penyandang disabilitas dalam menjalankan dunia kerja.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan bentuk diskriminasi yang dialami oleh para penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Adapun selain memiliki tujuan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh signifikansi penelitian yang positif baik secara akademis maupun praktis. Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a) Dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu sosiologi pembangunan, terutama mengenai aspek kesejahteraan dan pemenuhan kedudukan, hak, kewajiban serta peran yang sama dalam kehidupan.
- b) Dapat memberikan tambahan bahan kepustakaan sosiologis terutama mengenai hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas untuk diketahui

oleh semua pihak baik pemerintah, pengusaha, masyarakat umum dan penyandang disabilitas itu sendiri.

#### **1.4. Tinjauan Penelitian Sejenis**

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis sudah terlebih dahulu melakukan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya. Tinjauan penelitian sejenis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai judul dan tema yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terhadulu yang mengangkat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja maupun pekerja penyandang disabilitas:

*Pertama*, penelitian yang terdapat dalam jurnal Inovatif, Vol. VIII Nomor 1 Januari 2015, penelitian ini dilakukan oleh Rahayu Repindowaty dan Bustanuddin pada tahun 2015 dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan pengamatan terhadap Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi oleh Negara Indonesia. Penelitian ini memfokuskan untuk mendeskripsikan dan mengkaji Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas menurut *Convention On The Rights of Persons with Disabilities (CRPD)* dan mengkaji persoalan disabilitas di Indonesia saat ini.

Saat ini, Indonesia telah meratifikasi Konveksi tentang Hak-Hak Difabel/Penyandang Disabilitas (CPRD) yang dituangkan dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011. CPRD merupakan instrument

HAM Internasional dan Nasional dalam upaya penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak disabilitas di Indonesia. Tujuan konveksi ini untuk memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan. CPRD didalamnya membahas ruang lingkup yang lebih luas tentang perlindungan bagi disabilitas. Konveksi ini tidak hanya untuk memajukan, melindungi, dan menjamin penyandang disabilitas untuk menikmati hak-hak manusia dan kebebasan fundamental tetapi mengharuskan perlindungan terhadap disabilitas untuk dapat menikmati kebebasan secara penuh tanpa diskriminasi.

Disabilitas menurut konveksi ini adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan itu dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dan lainnya. Setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian serta dalam keadaan darurat.

Jurnal ini mengemukakan bahwa di Indonesia disabilitas menjadi problem besar bagi Negara. Penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat marginal

yang tersisihkan dalam proses pembangunan nasional dan tidak mendapatkan tempat serta posisi yang layak dalam kehidupan sosial masyarakat.

Konveksi menetapkan kewajiban umum setiap negara. Konveksi tersebut dalam pasal 4 menyatakan secara tegas bahwa Negara wajib mengadopsi semua kebijakan legislative dan administrative. Seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia seperti UU Lalu-Lintas, UU Kepegawaian, UU Kesehatan, UU Ketenagakerjaan, dan UU Bangunan harus disesuaikan dan disinkronisasikan sesuai dengan konveksi ini. Sayangnya, jurnal ini menyebutkan bahwa sampai saat ini pemerintah belum memperhatikan tindakan nyata melindungi penyandang disabilitas.

Belum ada pula peraturan perundang-undangan yang diupayakan untuk disinkronisasikan atau diharmonisasi dengan CPRD. Sampai saat ini Indonesia masih minim kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk memberikan perlindungan pada penyandang disabilitas. Jurnal ini menegaskan hal inilah yang mengharuskan peran dan tindakan yang harus sesegera mungkin dilakukan oleh pemerintah dalam hal pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas.

*Kedua*, penelitian yang terdapat dalam jurnal ilmiah Universitas Mataram. Penelitian ini dilakukan oleh Desi Aprianti D.S pada tahun 2014 dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Cacat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini memfokuskan membahas tentang pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh penyandang cacat berdasarkan

peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan tanggung jawab pemerintah dalam upaya perlindungan hukum pekerja/buruh penyandang cacat yang bekerja. Penulis melihat bahwa di Indonesia pengaturan tentang penyandang cacat sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang cacat, yang pada pasal 5 mengatur tentang hak dan kesempatan penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pasal 6 juga mengatur tentang hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak sesuai dengan jenis kecacatannya, serta pasal 9 yang mengatur kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

Penyandang cacat berhak untuk memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Untuk mewujudkan hak asasi penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan juga seharusnya ada prinsip kesamaan. Asas kesamaan berupa memperoleh pekerjaan dan kesamaan kesempatan tanpa tindakan yang diskriminasi. Peraturan standar tentang kesamaan kesempatan bagi para penyandang cacat tertuang dalam Resolusi PBB No.48 Tahun 1993 yang mendefinisikan persamaan kesempatan yaitu proses yang menyebabkan berbagai sistem yang terdapat di masyarakat dan lingkungan sekitar pelayanan, kegiatan sosial, informasi dan dokumentasi yang dinikmati semua orang khususnya penyandang cacat. Ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik gender, ras, agama, dan kepercayaan, kondisi fisik, atau karakteristik lain merupakan dasar dari tindakan diskriminasi. Memperoleh pekerjaan dan mendapatkan kesamaan kesempatan

tanpa diskriminasi merupakan hal penting dalam upaya perlindungan Hak Asasi Manusia, terutama bagi penyandang cacat.

Perlindungan penyandang cacat adalah suatu usaha mengadakan kondisi yang melindungi penyandang cacat agar dapat melaksanakan hak dan kewajibannya. Dengan demikian, maka perlindungan penyandang cacat harus diuraikan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Perlindungan penyandang cacat adalah melindungi manusia yang tidak berdaya seutuhnya. Perlindungan penyandang cacat "harus dilakukan bersama" antara setiap warga Negara, anggota masyarakat secara individu dan pemerintah demi kepentingan bersama, kepentingan nasional, mencapai aspirasi bangsa Indonesia. Dengan demikian pengadaan penyuluhan mengenai perlindungan penyandang cacat adalah mutlak agar setiap warga negara, anggota masyarakat sadar akan pentingnya perlindungan penyandang cacat dan bersedia berpartisipasi secara aktif.

*Ketiga*, penelitian yang terdapat dalam Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental Vol.1 No. 02. Penelitian ini dilakukan oleh Denia Martini Machdan dan Nurul Hartini pada tahun 2012 dengan judul "Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitas Sosial Cacat Tubuh Pasuruan". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat hubungan negatif antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada tunadaksa. Secara internal, individu tunadaksa memiliki penerimaan diri yang rendah dan kecemasan yang tinggi dikarenakan kecacatan yang ada pada dirinya.

Secara eksternal, individu tunadaksa mendapatkan diskriminasi dari masyarakat dan memiliki kesempatan kerja yang terbatas. Penulis melihat bahwa individu tunadaksa cenderung memiliki perasaan rendah diri yang mengakibatkan mereka mempunyai penerimaan diri yang rendah. Selain itu, individu tunadaksa yang memasuki masa dewasa, mereka memiliki tugas perkembangan untuk mandiri dan bekerja.

Penerimaan diri adalah sikap dalam menilai diri dan keadaannya secara objektif, menerima kelebihan dan kelemahannya. Menerima diri berarti telah menyadari, memahami, dan menerima apa adanya dengan disertai keinginan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan diri sehingga dapat menjalani hidup dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sedangkan kecemasan adalah suatu keadaan emosional yang memiliki ciri-ciri seperti keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi.

Di dalam penelitian ini, penulis melihat adanya korelasi antara penerimaan diri dengan kecemasan sebesar  $r=-0,475$  dengan  $p=0,001$ . Hal ini menunjukkan adanya korelasi negative dan signifikan antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada tunadaksa. Berarti semakin tinggi penerimaan diri, maka kecemasan menghadapi dunia kerja semakin rendah, dan begitu sebaliknya. Penulis melihat bahwa semakin individu tunadaksa tidak mampu menerima dirinya maka konflik yang dihadapi individu tunadaksa adalah timbulnya kecemasan atau rasa cemas yang dirasakan individu tunadaksa semakin tinggi.

*Keempat*, tesis yang ditulis oleh Rizano pada tahun 2015 dengan judul "Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat implementasi pemenuhan hak penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan Negara dan swasta di Kota Pekanbaru, kendala yang dihadapi dalam implementasi pemenuhan hak penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan, serta berbagai upaya yang harus dilakukan agar penyandang cacat dapat memperoleh haknya dalam mendapatkan pekerjaan.

Penulis melihat bahwa Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat belum terlaksana dengan baik, berdasarkan data yang penulis dapat bahkan jauh dari yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya penyandang cacat yang belum mendapatkan pekerjaan dan kesempatan untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena beberapa perusahaan seperti PT.Riau Pos, PT.Surya Bratasena Plantation kurang mengetahui undang-undang yang menjelaskan hak penyandang cacat untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan dengan kuota 1:100. Hal ini yang menyebabkan perusahaan tidak bersifat terbuka dan membuka akses seluas-luasnya kepada penyandang cacat yang ingin melamar kerja di perusahaannya. Faktor lainnya rendahnya penyandang disabilitas yang bekerja yaitu informasi tentang lowongan pekerjaan tidak sampai kepada penyandang cacat sehingga membuat penyandang cacat kurang mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan. Beberapa upaya yang

dapat dilakukan agar penyandang cacat dapat memperoleh pekerjaan antara lain yaitu pemerintah segera meningkatkan sosialisasi terhadap perusahaan dan penyandang cacat, meningkatkan sarana aksesibilitas penunjang penyandang cacat di perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada penyandang cacat untuk menunjang penyandang cacat dalam hal mendapatkan pekerjaan serta merubah stigma atau pandangan tentang penyandang yang menyebut dirinya tidak memapu dengan cara memberikan motivasi kepada penyandang cacat.

*Kelima*, penelitian yang terdapat dalam Jurnal *Sociology Compass* Vol.6. Penelitian ini dilakukan oleh Collin Barnes pada tahun 2013 dengan judul "*Disability, Work and Welfare*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat kesempatan kerja yang tidak di dapatkan oleh penyandang disabilitas yang berbeda dengan orang dengan keadaan normal. Penulis dalam jurnalnya membahas dengan analisis sosiologi untuk menyelesaikan masalah ini sehingga keadilan pada penyandang disabilitas lebih baik dan adanya kesetaraan. untuk mengatasi masalah pengecualian penyandang cacat dari masyarakat yaitu "Kita perlu mengembangkan perspektif teoritis yang mengekspresikan sudut pandang orang-orang cacat, yang kepentingannya tidak selalu dilayani oleh sudut pandang kelompok sosial lainnya, dominan atau sendiri tertindas, dan yang cacat.

Tumbuh masalah pengangguran yang tinggi umumnya menyebabkan untuk menyerukan reformulasi lanjut makna dan organisasi kerja. Situasi ini harus diselesaikan dengan intervensi pemerintah dalam keterlibatan pemerintah dalam cara

pasar tenaga kerja beroperasi tidak baru juga tidak terbatas pada kebijakan untuk orang cacat. Terciptanya Kesejahteraan perlu dukungan, politisi dan pembuat kebijakan untuk berusaha mengembangkan lebih baik penyediaan lapangan kerja dan dukungan pada penyandang disabilitas. Perlu kebijakan yang adil untuk pengurangan kemiskinan dan pembangunan masyarakat global yang lebih adil.

**Tabel I.1.**  
**Perbandingan Tinjauan Penelitian Sejenis**

<b>Judul</b>	<b>Jenis</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Temuan</b>	<b>Relevansi</b>
Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)	Jurnal Nasional  (Jurnal Inovatif, Vol.VIII Nomor 1 Januari 2015)	Bagaimana Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas menurut <i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i> (CRPD) dan melihat persoalan disabilitas di Indonesia saat ini.	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Di Indonesia disabilitas menjadi problem besar bagi Negara. Penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat marginal yang tersisihkan dalam proses pembangunan nasional dan tidak mendapatkan tempat serta posisi yang layak dalam kehidupan sosial masyarakat.</li> <li>• Pemerintah belum memperhatikan tindakan nyata melindungi penyandang disabilitas.</li> </ul>	Jurnal ini memberikan pandangan bahwa meskipun sudah ada <i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i> (CRPD) disabilitas masih belum diperhatikan.

<p>Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Cacat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Jurnal Nasional (Jurnal Paradigma Volume 03 No.03 Tahun 2015)</p>	<p>Melihat pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh penyandang cacat berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan tanggung jawab pemerintah dalam upaya perlindungan hukum pekerja/buruh penyandang cacat yang bekerja.</p>	<p>Kualitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Di Indonesia pengaturan tentang penyandang cacat sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang cacat, yang pada pasal 5 mengatur tentang hak dan kesempatan penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.</li> <li>• Pasal 6 juga mengatur tentang hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak.</li> </ul>	<p>Jurnal ini memberikan gambaran terkait peraturan yang melindungi disabilitas mulai dari hak mendapat kesempatan yang sama dan penghidupan yang layak</p>
<p>Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitas Sosial Cacat Tubuh Pasuruan</p>	<p>Jurnal Nasional (Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental Vol.1 No. 02 Tahun 2013)</p>	<p>Melihat hubungan negatif antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada tunadaksa.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korelasi antara penerimaan diri dengan kecemasan sebesar <math>r=-0,475</math> dengan <math>p=0,001</math>. menunjukkan adanya korelasi antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada tunadaksa. Semakin tinggi penerimaan diri, maka kecemasan menghadapi dunia kerja semakin rendah, dan begitu sebaliknya.</li> </ul>	<p>Penelitian ini memberikan pandangan bahwa penyandang disabilitas harus bisa menerima kondisi fisiknya.</p>

Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat	Tesis	Melihat Implementasi pemenuhan hak penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan di Kota Pekanbaru dan kendala yang dihadapi serta melihat upaya yang harus dilakukan agar penyandang cacat memperoleh haknya.	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impelementasi Undang-Undang belum berjalan dengan baik karena masih ada perusahaan yang tidak mengetahui hak penyandang cacat yang ada dalam UU</li> <li>• Perusahaan masih tidak bersifat terbuka dan membuka akses seluas-luasnya kepada penyandang cacat yang melamar kerja di perusahaannya.</li> <li>• Penyandang disabilitas harus terbuka terhadap informasi sehingga mendapat kehidupan lebih baik.</li> </ul>	Penelitian ini memberikan pandangan bahwa tidak maksimalnya sosialisasi Undang-Undang dapat menyebabkan penyedia lapangan kerja tidak mengetahui kewajiban mereka dan cenderung menutup akses bagi disabilitas.
Disability, Work, and Welfare	Jurnal Internasional (Journal Sociology Compass Vol.6 Tahun 2013)	Melihat kesempatan kerja yang tidak di dapatkan oleh penyandang disabilitas yang berbeda dengan orang dengan keadaan normal	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan kerja masih rendah dan perlu mengembangkan perspektif teoritis yang mengekspresikan sudut pandang orang-orang cacat, yang kepentingannya tidak selalu dilayani oleh sudut pandang kelompok sosial lainnya, dominan atau sendiri tertindas, dan yang cacat.</li> <li>• Situasi ini harus diselesaikan dengan intervensi pemerintah melalui pembuat kebijakan untuk berusaha menyediakan lapangan kerja.</li> </ul>	Penelitian ini memberikan pandangan bahwa untuk memberikan dukungan pada disabilitas perlu sudut pandang yang fokus pada disabilitas dengan memperhatikan aspek kebutuhan dan kepentingan

Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja		Mendesripsikan motif penyandang disabilitas dalam bekerja dan Eksklusi sosial yang dialami penyandang disabilitas dalam dunia kerja.	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja karena membutuhkan uang, untuk mendapatkan identitas, merasa diri mereka penting dan diperlukan, membalas budi seseorang, serta bisa berinteraksi dengan orang lain.</li> <li>• Penyandang disabilitas mengalami Eksklusi atau keadaan terpinggirkan yang mencegah mereka untuk berperan sepenuhnya dalam kehidupan sosial.</li> </ul>	Penelitian ini memberikan pandangan bahwa meskipun sudah banyak Undang Undang yang melindungi penyandang disabilitas, namun praktik di lapangan masih tidak ramah pada disabilitas
--	--	--	------------	---	--

Sumber: diolah dari tinjauan penelitian sejenis 2016

## 1.5. Kerangka Konseptual

### 1.5.1. Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non-disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

**Tabel I.2**  
**Kategori Gangguan/Kerusakan**

FISIK	Gerakan, kekuatan, ketangkasan yang terbatas.
SENSORIK/ KOMUNIKASI	Gangguan pada pendengaran, penglihatan, dan berbicara.
INTELEKTUAL	Cedera pada otak yang menyebabkan kesulitan fungsi kognitif
PEMBELAJARAN	Disleksia, kondisi kurang mampu memperhatikan.

Sumber: Diolah dari Buku Pedoman *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas*, Better Work Indonesia

Disabilitas menurut *Convention on the Right of Persons with Disabilities* (CRPD) adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan itu dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dan lainnya.<sup>12</sup> Setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan. Termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial

---

<sup>12</sup> Rahayu Repindowaty dan Bustanuddin. *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*. Inovatif, Vol. VIII Nomor 1 Januari 2015, hlm.6.

dalam rangka kemandirian serta dalam keadaan darurat.

Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya. Landasan konstitusional bagi perlindungan penyandang disabilitas di Indonesia, dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 28 A UUD 1945, yakni: "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling dasar bagi seluruh manusia. Hak hidup merupakan bagian dari hak asasi yang memiliki sifat tidak dapat ditawar lagi (non derogable rights). Hak hidup mutlak harus dimiliki setiap orang, karena tanpa adanya hak untuk hidup, maka tidak ada hak-hak asasi lainnya.

Secara eksplisit Indonesia juga memiliki Undang Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. dalam konsideran UU Penyandang Cacat ditegaskan bahwa "Penyandang cacat merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama". Selain itu hak-hak fundamental berikut kewajiban penyandang disabilitas juga ditegaskan dalam Pasal 41 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), yang menyebutkan bahwa : "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus". Begitu pula dengan Pasal 42 Undang-Undang HAM yang berbunyi:

"Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin

kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara."

Seperti yang telah diuraikan pada paragraf diatas, penyandang cacat memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas. penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup, dan mempertahankan kehidupnya. Selain hak untuk hidup, apabila membicarakan isu-isu mengenai hak asasi manusia, kita juga dapat menemukan bahwa manusia sebagai warga negara memiliki hak sipil dan politik, serta memiliki hak ekonomi, sosial dan budaya.

Hak Sipil dan politik dipandang sebagai hak-hak yang bersumber dari martabat dan melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasannya dalam bidang sipil dan politik yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab negara yang meliputi : Hak hidup, Hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi, Hak bebas dari perbudakan dan kerja paksa, Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, Hak atas kebebasan bergerak dan berpindah, Hak atas pengakuan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, Hak untuk bebas berfikir, berkeyakinan dan beragama, Hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi, Hak untuk berkumpul dan berserikat, dan Hak untuk turut serta dalam pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (UU Penyandang Cacat) yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai

kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam bagian Menimbang Undang-Undang Penyandang Cacat ditegaskan bahwa "Penyandang cacat merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama". Dalam hal ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyandang Cacat memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 14 Undang-Undang penyandang disabilitas mengatur masalah kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Pada kenyataannya perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat minim.

### **1.5.2. Dinamika Kehidupan Sosial**

Pada saat ini, ada dua kecenderungan intelektual yang menonjol yaitu: (1) penekanan pada kualitas dinamis realitas sosial yang dapat menyebar ke segala arah, yakni membayangkan masyarakat dalam keadaan bergerak (berproses); dan (2) tidak memperlakukan masyarakat (kelompok, organisasi) sebagai sebuah obyek dalam arti menyangkal konkretisasi realitas sosial. Implikasi pertamanya adalah bahwa pertentangan antara keadaan statis dan dinamis mungkin hanya ilusi dan tak ada obyek atau struktur atau kesatuan tanpa mengalami perubahan. Alfred N. Whitehead menyebut konsep "perubahan menjadi sesuatu".

Alfred North Whitehead dalam pandangan mengenai tingkah laku manusia sebagai makhluk yang dinamis menyebutkan bahwa dinamika pertumbuhan dan

perkembangan manusia terjadi berkat unsur-unsur mental kebebasan dan kreativitas unsur mental diperlukan karena dalam unsur mental terdapat aspek kesadaran dalam bermoral hal ini diperlukan untuk menjadikan suatu aktualitas manusia dalam kreativitas ini mengembangkan daya untuk memunculkan sesuatu yang baru dari pengalaman manusia lalu. Alfred North Whitehead memadukan pengalaman seseorang dan kesadaran tentang bobot kehidupan untuk mencapai suatu tujuan.

Bagi sosiologi ini berarti bahwa masyarakat tidak boleh dibayangkan sebagai keadaan yang tetap, tetapi sebagai proses; bukan sebagai obyek semu yang kaku tetapi sebagai aliran peristiwa terus-menerus tanpa henti. Diakui bahwa masyarakat (kelompok, organisasi, komunitas, bangsa, negara) hanya dapat dikatakan ada sejauh dan selama terjadi sesuatu didalamnya, ada tindakan tertentu yang dilakukan, ada perubahan tertentu, dan ada proses tertentu yang senantiasa bekerja. Secara ontologi dikatakan bahwa masyarakat tidak berada dalam keadaan tetap secara terus menerus.<sup>13</sup> Semua realitas sosial senantiasa berubah dengan derajat kecepatan, intensitas, irama dan tempo yang berbeda. Kehidupan adalah gerakan dan perubahan, maka apabila berhenti berarti tidak ada lagi kehidupan melainkan merupakan suatu keadaan yang sama sekali berbeda atau ketiadaan.

Masyarakat tidak lagi dipandang sebagai sebuah sistem yang kaku atau “keras” melainkan dipandang sebagai antar hubungan yang lunak. Realitas sosial adalah realitas hubungan antar individual, segala hal yang ada diantara individu manusia,

---

<sup>13</sup> Piotr Sztompka, *Sosiologi Perubahan Sosial*, Jakarta: Prenada Media, 2005, hlm.9.

jaringan hubungan ikatan, ketergantungan, pertukaran dan kesetiakawanan. Realitas sosial adalah jaringan sosial khusus atau jaringan sosial yang mengikat orang menjadi suatu kehidupan bersama. Dengan itu, unit analisis terkecil dan fundamental adalah peristiwa atau kejadian.

Hubungan sosial adalah sesuatu yang menghubungkan individu. Masing-masing individu memiliki gagasan, pemikiran, dan keyakinan yang mungkin serupa atau berlainan; atau mempunyai aturan yang membimbing perilaku mereka yang mungkin saling mendukung atau saling bertentangan; atau tindakan aktual mereka yang mungkin bersahabat atau bermusuhan, bekerja sama atau bersaing; atau perhatian mereka yang serupa atau bertentangan. Ada empat jenis ikatan yang muncul dalam masyarakat yang saling berkaitan, tergantung pada jenis kesatuan yang dipersatukan oleh jaringan hubungan itu, yakni ikatan: gagasan, normative, tindakan, dan perhatian.<sup>14</sup>

Konsep dasar dinamika sosial diperkenalkan terlebih dahulu untuk menjaga validitasnya namun dengan makna yang agak berubah. Jadi, perubahan sosial akan berbeda artinya antara keadaan satu masyarakat tertentu dalam jangka waktu yang berbeda. Proses sosial merupakan rentetan kejadian atau peristiwa sosial. Perkembangan sosial, kristalisasi sosial, dan artikulasi kehidupan sosial dalam berbagai dimensinya berasal dari kecenderungan internal. Kemajuan sosial atau setiap perkembangan sosial dipandang sebagai sesuatu yang menguntungkan.

---

<sup>14</sup> Piotr Sztompka, *Sosiologi Perubahan Sosial*, Jakarta: Prenada Media, 2005, hlm.12.

### 1.5.3. Motif

Motif adalah dorongan yang sudah terikat pada suatu tujuan. Motif menunjuk hubungan sistematis antara suatu respon dengan keadaan dorongan tertentu. Motif yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.<sup>15</sup> Motif dinilai sebagai suatu istilah generik yang meliputi semua faktor internal yang mengarah pada berbagai jenis perilaku yang bertujuan, semua pengaruh internal, seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organisme, dorongan dan keinginan, aspirasi, dan selera sosial, yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut. Motif adalah impuls atau dorongan yang memberi energi pada tindakan manusia sepanjang lintasan kognitif/perilaku ke arah pemuasan kebutuhan. Maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Motif juga merupakan suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan, atau bersikap tertentu.

Motif merupakan suatu pengertian yang mencakupi semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Tingkah laku juga disebut tingkah laku secara refleks dan berlangsung secara otomatis dan mempunyai maksud tertentu walaupun maksud itu tidak senantiasa sadar bagi manusia.

---

<sup>15</sup> Nur Ghufon Dan Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2012, hlm.16,

Motif juga ada yang dipengaruhi faktor sosial yaitu motif yang dipelajari melalui kontak orang lain dan bahwa lingkungan individu memegang peranan yang penting. Seseorang menunjukkan motif sosial, jika ia dalam membuat pilihan memperhitungkan akibatnya bagi orang lain. Motif sosial adalah motif yang menunjukkan bahwa tujuan yang ingin dicapai mempunyai interaksi dengan orang lain.<sup>16</sup> Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi motif sosial adalah motif yang timbul untuk memenuhi kebutuhan individu dalam hubungannya dengan lingkungan sosialnya. Motif timbul karena adanya kebutuhan/need.

Motif merupakan suatu pengertian yang mencakupi semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Bagi penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja motifnya berupa dorongan dari dalam diri sendiri dan juga ia membuat pilihannya dengan memperhitungkan akibatnya bagi orang lain khususnya orang tua, keluarga dan orang-orang disekitarnya. Penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki kekurangan kondisi fisik juga memiliki motif untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan finansial, pencarian identitas diri, membalas budi seseorang yang berjasa didalam kehidupannya, dan untuk bisa berinteraksi di lingkungan sosial.

#### **1.5.4. Diskriminasi**

---

<sup>16</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia, 2003, hlm. 267

Jika kita mendengar istilah diskriminasi pasti yang terbayang di dalam ingatan kita pertama kali adalah adanya suatu perlakuan yang tidak adil dan perlakuan yang berbeda oleh sekelompok masyarakat. Hal itu sesuai dengan pengertian diskriminasi yang diutarakan oleh Fulthoni bahwa pada dasarnya diskriminasi adalah pembedaan perlakuan. Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil dan tidak seimbang yang dilakukan untuk membedakan terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Istilah tersebut biasanya untuk melukiskan, suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis.<sup>17</sup>

Dalam rangka ini dapat juga dikemukakan definisi Doob<sup>18</sup> yang mengakui bahwa diskriminasi merupakan perilaku yang ditujukan untuk mencegah suatu kelompok, atau membatasi kelompok lain yang berusaha memiliki atau mendapatkan sumber daya. Secara teoritis, perlakuan diskriminasi dapat dilakukan melalui kebijakan untuk mengurangi, memusnahkan, menaklukkan, memindahkan, melindungi secara legal, dan mengasimilasi kelompok lain.

Diskriminasi adalah perbedaan yang merugikan bagi yang terdiskriminasi. Diskriminasi dapat muncul dalam berbagai bidang, misalnya (1) diskriminasi

---

<sup>17</sup> Fulthoni, et al., *Memahami Diskriminasi*, Jakarta: The International Legal Resource Center, 2009, Hlm.3.

<sup>18</sup> Ibid., Hlm. 7.

pekerjaan, (2) diskriminasi politik, (3) diskriminasi di tempat umum, seperti restoran, hotel, rumah sakit, bis, dan lain-lain. (4) diskriminasi perumahan, kelompok minoritas ditolak untuk menyewakan atau menyewa rumah tempat tinggal, bahkan di beberapa tempat minoritas dipersulit mendapatkan rumah.

Diskriminasi adalah perlakuan buruk yang ditujukan terhadap kumpulan manusia tertentu. Fulthoni memaparkan jenis-jenis diskriminasi yang sering terjadi, yaitu sebagai berikut:

- a) Diskriminasi berdasarkan suku / etnis, ras, dan agama / keyakinan.
- b) Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan gender (peran sosial karena jenis kelamin).
- c) Diskriminasi terhadap penyandang cacat.
- d) Diskriminasi terhadap penderita HIV / AIDS.
- e) Diskriminasi karena kasta sosial.

Diskriminasi terjadi seringkali diawali dengan prasangka. Dengan prasangka, kita membuat perbedaan antara kita dengan orang lain. Perbedaan ini terjadi karena kita adalah makhluk sosial yang secara alami ingin berkumpul dengan orang yang memiliki kemiripan dengan kita. Prasangka seringkali didasari pada ketidakpahaman, ketidakpedulian pada kelompok di luar kelompoknya atau ketakutan atas perbedaan. Prasangka makin diperparah dengan stereotype. Hal ini didasarkan pada fakta yang menjurus pada kesamaan pola, sehingga kemudian kita sering menggeneralisasi

seseorang atas dasar kelompoknya. Cap buruk ini dipelajari seseorang dari pengaruh sosial seperti masyarakat, tetangga, keluarga, orangtua, sekolah, media, dan sebagainya. Diskriminasi terjadi ketika keyakinan atas cap buruk dan prasangka itu sudah berubah menjadi aksi. Diskriminasi adalah tindakan memperlakukan orang lain tidak adil hanya karena dia berasal dari kelompok sosial tertentu.

Diskriminasi dapat dilihat dari adanya pembedaan antara “manusia normal” dengan mereka yang mendapatkan julukan dari orang-orang disekitarnya seperti yang diterima oleh penyandang cacat.<sup>19</sup> Hal ini kemudian melahirkan diskriminasi yakni ketidakadilan yang ditimbulkan oleh adanya asumsi-asumsi tertentu. Terjadinya subordinasi juga merupakan bentuk diskriminasi terhadap beberapa kelompok tertentu. Diskriminasi juga dapat dilihat melalui adanya pelabelan negative (stereotype), pelabelan negative ini kemudian berakibat pada adanya pembatasan yang menyulitkan, memiskinkan dan merugikan sekelompok orang atau kelompok tertentu. Selain itu kekerasan juga sering terjadi dalam bentuk diskriminasi, mulai dari kekerasan fisik, seperti pemukulan sampai kekerasan dalam bentuk yang lebih halus seperti pelecehan, menganggap tidak mampu, dan penciptaan ketergantungan. Diskriminasi juga membuat sempitnya akses sosial dan budaya serta fisik kepada mereka yang dianggap berbeda dari kelompok lainnya. Akses yang terbatas ini yang kemudian menyebabkan seseorang atau kelompok yang mengalami diskriminasi seringkali mengalami ketidakmampuan berkembang.

---

<sup>19</sup> Mansour Fakih, *Analisis Diskriminasi terhadap Kaum Difabel*, Yogyakarta: Pertuni, 2015, hlm.8.

### 1.5.5. Eksklusi Sosial

Eksklusi sosial dapat diartikan sebagai proses yang menghalangi atau menghambat individu, keluarga, atau kelompok dari sumber daya yang dibutuhkan, untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial, ekonomi, dan politik di dalam masyarakat dengan utuh. Hal ini dapat dilihat bahwa, adanya peran aktor yang menghambat individu atau kelompok lain dalam memperoleh sumber daya. Eksklusi dapat dikategorikan menjadi dua bentuk, yaitu Eksklusi Aktif dan Eksklusi Pasif. Eksklusi Aktif adalah adanya kebijakan atau tindakan baik dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusi sekelompok orang dari sebuah kesempatan. Sedangkan Eksklusi Pasif yaitu terputusnya akses dari sebuah kesempatan tanpa disengaja.<sup>20</sup>

Eksklusi sosial juga menggambarkan hidup dalam kemiskinan, mengganggu dan hidup dalam kekurang-beruntungan; tidak terpenuhinya hak-hak kewarganegaraan; dan kehancuran ikatan sosial. Kondisi tersebut disebabkan oleh faktor keuangan yang tidak cukup, ketidakmampuan atau dari kelompok etnik yang berbeda; mereka tersingkir karena prasangka dan stigmatisasi kebijakan dan struktur masyarakat yang lebih luas. Eksklusi sosial terjadi ketika ada kelompok mengalami perbedaan perlakuan, dimana setiap manusia berhak menerima perlindungan dan kesejahteraan. Beall dan Piron menjelaskan bahwa Eksklusi Sosial merupakan suatu

---

<sup>20</sup> Amartya Sen, “*Social Exclusion: Concept, Application, and scrutiny*”, Philippines: Asian Development Bank, 2000, Hlm. 14.

proses peminggiran sosial terhadap beberapa kelompok yang didiskriminasikan atas dasar etnis, ras, agama, orientasi seksual, kasta, keturunan, gender, usia, kecacatan, HIV, migran atau berdasarkan lokasi di raana mereka tinggal. Mereka juga dirugikan karena lokasi tempat tinggal tidak tersentuh oleh kegiatan pembangunan.<sup>21</sup>

Istilah Eksklusi sosial menunjukkan adanya sekelompok orang miskin, menganggur dan kurang beruntung yang tersingkir atau disingkirkan dari kehidupan masyarakat yang normal. Makna Eksklusi sosial menggambarkan bahwa inti dari kehidupan kelompok yang terisolasi secara sosial adalah mereka yang hidupnya dalam kemiskinan, menganggur dan hidup dalam kekurangberuntungan; tidak terpenuhinya hak-hak kewarganegaraan; dan kehancuran ikatan sosial. Kondisi tersebut disebabkan oleh faktor keuangan yang tidak cukup, ketidakmampuan atau dari kelompok etnik yang berbeda; mereka tersingkir karena prasangka dan stigmatisasi kebijakan dan struktur masyarakat yang lebih luas. Eksklusi sosial terjadi ketika ada kelompok mengalami perbedaan perlakuan, dimana setiap manusia berhak menerima perlindungan dan kesejahteraan. Eksklusi Sosial merupakan proses peminggiran sosial terhadap beberapa kelompok yang didiskriminasikan atas dasar etnis, ras, agama, orientasi seksual, kasta, keturunan, gender, usia, kecacatan, HIV, migran atau berdasarkan lokasi di mana mereka tinggal. Mereka juga dirugikan karena lokasi tempat tinggal tidak tersentuh oleh kegiatan pembangunan.

---

<sup>21</sup> Fadhil Nurdin, “*Eksklusi Sosial dan Pembangunan*”, (Makalah pada Kegiatan Kongres II Asosiasi Program Studi Sosiologi Indonesia dan Konferensi Nasional Sosiologi Indonesia IV Manado, 20-23 Mei 2015)

Eksklusi sosial adalah konsep yang menerangkan 1) perkara keadaan atau hasil; 2) proses yang dinamik. Sebagai keadaan atau hasil, eksklusi sosial adalah keadaan di mana individu atau kumpulan tidak boleh berperanan sepenuhnya dalam masyarakat karena identitas sosial seperti bangsa, gender, etnik, kasta atau agama dan lokasi seperti kawasan pedalaman, kawasan perang atau konflik. Eksklusi sosial sebagai proses yang dinamik merujuk kepada hubungan sosial dan institusi yang menghalang pencapaian keperluan hidup, pembangunan manusia dan hak-hak yang sama sebagai warganegara. Perkara ini mewujudkan kemiskinan dan ketidaksamaan, serta membatasi penyertaan sosial. Eksklusi sosial adalah proses dan keadaan yang mencegah individu atau kumpulan untuk berperanan sepenuhnya dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik dan dalam menyatakan hak yang berasal dari hubungan keterpinggiran dari kekuasaan.

Eksklusi sosial fokus kepada 2 aspek internal dan eksternal. Dari aspek internal, eksklusi sosial meliputi kekurangan yang dimiliki oleh individu, kelompok atau masyarakat karena terdapat pengangguran, kemahiran yang rendah, kesehatan yang rendah, dan pekerja migran. Eksternal eksklusi sosial eksternal meliputi kebijakan, kemiskinan, lokasi kediaman yang tidak tersentuh oleh pembangunan.

Dimensi eksklusi sosial dibagikan kepada berbagai komponen mengacu pada individu, termasuk peminggiran individu dari pasaran tenaga kerja atau dalam kategori kumpulan, seperti kasta atau kumpulan minoritas; 2) pendekatan hubungan sosial yang menitikberatkan pada eksklusi dan aktor, meletakkan kuasa di pusat analisis seperti memastikan dan memberi reaksi terhadap peraturan-peraturan yang meletakkan

pekerja dan pemilik yang bertanggungjawab kepada minoritas; 3) dimensi institusi yang melibatkan organisasi dan proses peminggiran dalam membuat keputusan, seperti warga negara yang tidak terlibat dalam membuat keputusan; 4) dimensi sebab akibat yang menjelaskan bahwa fokus eksklusi tidak hanya kemiskinan tetapi juga faktor-faktor yang menyebabkan ia dan berbagai bentuk kelemahan sosial lain seperti rasial dan intoleransi beragama yang menyebabkan akses yang terbatas kepada pasaran kerja dan pendidikan; 5) proses berbagai dimensi yang meliputi aspek kerugian sosial seperti kemiskinan dan diskriminasi.<sup>22</sup>

#### **1.6. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan manusia baik dalam kawasannya maupun peristilahannya. Maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang mencoba memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, mulai dari prilakunya, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara menyeluruh dengan cara mendeskripsikan melalui kata-kata dan bahasa pada suatu konteks ilmiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah yang ada.<sup>23</sup>

Penelitian ini adalah penelitian fenomenologi yaitu, strategi penelitian di mana

---

<sup>22</sup> Rusydi Syahra, "Eksklusi Sosial: Perpektif Baru untuk Memahami Deprivasi dan Kemiskinan", Masyarakat dan Budaya, Edisi Khusus Tahun 2010, hlm. 8.

<sup>23</sup> John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hlm.59.

didalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji sejumlah subjek yang merupakan empat pekerja penyandang disabilitas dengan terlibat secara langsung dan relatif lama berinteraksi untuk mengembangkan pola-pola relasi makna. Penulis mengesampingkan terlebih dahulu pengalaman-pengalaman pribadinya dan memahami pengalaman-pengalaman partisipan yang merupakan empat pekerja penyandang disabilitas yang bekerja pada institusi dan perusahaan berbeda di Jakarta.

### **1.6.1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah individu yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Berangkat dari penelitian ini maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah penyandang disabilitas yang bekerja pada Lembaga dan Perusahaan di Jakarta yang didalamnya mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, dan PT. JNE Express.

Informan kunci didalam penelitian ini terdiri dari empat penyandang disabilitas yang akan menjelaskan mengenai pengalaman hidup dan bekerja sebagai seorang penyandang disabilitas di institusi pemerintahan dan perusahaan terkait. Informan pendukung penelitian ini yaitu empat rekan kerja masing-masing penyandang disabilitas. Untuk melengkapi data diatas penulis juga menggunakan studi kepustakaan guna mendukung penelitian ini. Pengumpulan data ini dilakukan untuk mencari hal-hal yang berkenaan mengenai pengalaman kerja dan dinamika penyandang disabilitas

dalam setiap lembaga. Penulis akan menjelaskan kriteria menjadi subjek penelitian yang dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini, yaitu:

**Tabel I.3.**  
**Daftar Informan Penelitian**

<b>Nama Informan</b>	<b>Usia</b>	<b>Sebagai</b>	<b>Teknik Pengambilan Data</b>
Achmad Budi Santoso	26 Tahun	Pekerja Penyandang Disabilitas	Wawancara mendalam
Ahmad Afandi	40 Tahun	Pekerja Penyandang Disabilitas	Wawancara mendalam
Bosmar Situmorang	33 Tahun	Pekerja Penyandang Disabilitas	Wawancara mendalam
Welly	40 Tahun	Pekerja Penyandang Disabilitas	Wawancara mendalam
Budi Mulyono	32 Tahun	Rekan Kerja Mas Budi	Wawancara mendalam
Syuri	28 Tahun	Rekan Kerja Pak Ahmad	Wawancara mendalam
Kanita	36 Tahun	Rekan Kerja Pak Bosmar	Wawancara mendalam
Deni	32 Tahun	Rekan Kerja Pak Welly	Wawancara mendalam
Ade Rustama	42 Tahun	Kepala Asdep Pemberdayaan Disabilitas dan Lanjut Usia Kemenko PMK	Wawancara mendalam

Sumber: Hasil analisis peneliti 2016

### **1.6.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan yang berbeda yaitu di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan di Jalan Merdeka Barat No.03 Jakarta Pusat, Pusdiklat Kesejahteraan Sosial di, Radio Dalam, Jakarta Selatan dan JNE Cabang Jakarta Barat. Adapun waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dari lapangan. Penulis membutuhkan waktu antara bulan September sampai Mei 2017. Dalam jangka waktu tersebut penulis mencoba untuk melakukan pendekatan kepada informan dengan terlibat secara langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini.

### **1.6.3. Peran Peneliti**

Peran peneliti dalam penelitian “Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja” adalah sebagai *partisipan observer*. Pada tahap awal pengumpulan data, peneliti berkomunikasi dengan subjek penelitian yaitu pekerja penyandang disabilitas yang merupakan orang yang tidak dikenal peneliti. Peneliti kemudian berperan dalam menciptakan suatu perasaan keterhubungan antara peneliti dengan subjek penelitian sehingga memungkinkan untuk bertanya secara lebih rinci dan detail terhadap hal-hal yang akan diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kualitatif, dalam tahap penelitian peneliti terjun langsung ke lapangan ketika melakukan observasi partisipasi di lapangan.

### **1.6.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas, dan spesifik dengan mendeskripsikan pengalaman hidup penyandang disabilitas, motif penyandang disabilitas untuk menjadi pekerja dan bentuk diskriminasi apa saja yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam ruang kerja. Pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara

Metode pengumpulan data pada penelitian ini, dilakukan secara langsung dari

subjek penelitian yaitu penyandang disabilitas yang bekerja di masing masing lembaga baik Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK), Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, dan JNE. Pengumpulan data tersebut sudah dilakukan sejak penulis menentukan permasalahan yang sedang dikaji. Dalam memperoleh data tersebut penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya melalui:

1) Observasi

Penulis melakukan observasi didalam masing masing lembaga baik Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK), Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, dan JNE. dengan mencari informasi berupa tempat, kegiatan, kejadian atau peristiwa dan waktu. Observasi dilakukan untuk menjelaskan kejadian yang terdapat dilapangan. Pengamatan dalam hal ini merupakan bagian penting dalam proses pengumpulan data.

2) Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data yang akurat tentang kehidupan penyandang disabilitas. Penulis melakukan wawancara dengan empat pekerja penyandang disabilitas dan rekan kerjanya. *Dept Interview* atau teknik wawancara mendalam dipilih penulis dalam penelitian ini. Wawancara mendalam merupakan suatu proses untuk mendapatkan keterangan, yaitu melakukan kegiatan Tanya jawab secara langsung dengan informan yang merupakan penyandang disabilitas yang memiliki pekerjaan.

### 3) Dokumentasi

Penulis mengambil segala bentuk data pendukung penelitian ini, berupa gambar, artikel, hasil rekaman kaset, data statistik, video memo, diary, fieldnote dan sebagainya yang terkait dengan penelitian. Hal ini dilakukan untuk menjadi data pendukung penelitian ini selain melalui wawancara dengan pekerja penyandang disabilitas dan masing-masing rekan kerjanya.

### 4) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pencarian dokumen-dokumen dengan mempelajari dan mengkaji penelitian sejenis seperti jurnal, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan permasalahan terkait pekerja penyandang disabilitas yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis menelusuri dokumen-dokumen terkait penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

#### **1.6.5. Triangulasi Data**

Triangulasi data merupakan teknik pengujian keabsahan yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data. Penelitian ini melakukan triangulasi data terhadap data-data yang penulis dapatkan dengan melihat kembali balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi data, penulis dapat melakukan *Check and Recheck* pada hasil data yang ditemukan. Sumber triangulasi data pada penelitian ini berasal dari Kepala Asisten Deputi Urusan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia Kemenko PMK yaitu Bapak Drs. Ade Rustama.

### **1.7. Sistematika Penelitian**

Laporan penelitian yang berjudul “Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja” ini terdiri dari lima bab, dimana setiap bab terdiri dari beberapa bagian sub-bab. Pada Bab I, penelitian ini membahas tentang latar belakang permasalahan yang akan menjadi fokus kajian dalam penelitian ini. Penulis juga menjelaskan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan penelitian sejenis, kerangka konseptual dan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Pada Bab II, penulis menjelaskan mengenai gambaran umum lembaga yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Penulis juga memberi gambaran secara terperinci mengenai profil 4 penyandang disabilitas yang terjun dalam dunia kerja. Penulis akan mendalami mengenai profil dan kehidupan penyandang disabilitas yang bekerja pada institusi dan perusahaan terkait. Selain itu, penulis juga menjelaskan profil informan pendukung yaitu rekan kerja masing-masing penyandang disabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperkuat data lapangan.

Pada Bab III, penulis membahas tentang temuan penelitian, bab ini akan menjelaskan lebih lanjut mengenai hasil temuan lapangan. Dalam bab ini penulis memaparkan motif empat pekerja penyandang disabilitas dalam bekerja. Penulis akan menjelaskan mulai dari latar belakang kehidupan penyandang disabilitas, permasalahan-permasalahan yang dialami penyandang disabilitas sebelum dan saat memasuki dunia kerja, serta bentuk diskriminasi yang diterima pekerja penyandang

disabilitas di ruang kerja. Hal ini dilakukan agar nantinya penulis dan para pembaca dapat melihat secara jelas bagaimana latar belakang yang menjadi alasan penyandang disabilitas untuk terjun ke dunia kerja dan permasalahan yang dialaminya.

Pada Bab IV, penulis akan melakukan analisis teori dan konsep hasil penelitian yang telah dijabarkan pada Bab II dan BAB III. Fenomena sosial tersebut dianalisis menggunakan konsep teori yang relevan terhadap hasil dari temuan lapangan. Pada Bab V, berisi tentang kesimpulan atas penjelasan pada seluruh penelitian ini, khususnya penelaahan kesimpulan secara sosiologis, serta beberapa saran dan rekomendasi pada lembaga terkait yang menangani hal-hal terkait perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas serta masukan-masukan bagi penyandang disabilitas untuk bisa turut berpartisipasi dalam dunia kerja.

## **BAB II**

### **SETTING SOSIAL EMPAT PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS**

#### **2.1. Pengantar**

Pada Bab II ini akan dijelaskan tentang situasi lingkungan kerja yang menjadi lokasi penelitian yaitu, Kementerian Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, dan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (PT. JNE EXPRESS). Penulis menjelaskan secara jelas visi, misi, tujuan dan struktur dari institusi dan perusahaan terkait. Hal ini digambarkan secara jelas karena institusi dan perusahaan tersebut terbuka dan mempekerjakan disabilitas.

Selanjutnya akan dijelaskan mengenai profil empat informan utama yang terdiri dari empat penyandang disabilitas yang bekerja pada institusi atau perusahaan terkait. Penulis akan menjelaskan bagaimana latar belakang kehidupan para penyandang disabilitas dan kisah dibalik disabilitas yang dideritanya. Penulis juga selanjutnya menjelaskan mengenai profil informan pendukung yaitu teman kerja penyandang disabilitas. Hal ini dilakukan untuk menjadi data pendukung untuk menggambarkan kondisi tempat kerja yang ditempati oleh masing-masing penyandang disabilitas. Demikian hal ini dilakukan sebagai langkah untuk melengkapi penelitian sehingga informasi mengenai sekilas dan kelembagaan diharapkan dapat tergambar dengan jelas.

## **2.2. Profil Lokasi Kerja Informan**

### **2.2.1. Kementerian Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik**

#### **Indonesia**

Seiring dengan perubahan struktur kabinet yang terjadi Karena pergantian kepemimpinan nasional di tahun 2014 yang dipimpin oleh Joko Widodo, nomenklatur Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat berubah menjadi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemenko PMK). Kemenko PMK adalah Lembaga Pemerintahan yang berada bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Menteri Koordinator yaitu Puan Maharani yang menjabat hingga tahun 2019 mendatang.

**Gambar 2.1.  
Logo Kemenko PMK**



**Kementerian Koordinator Bidang  
Pembangunan Manusia & Kebudayaan**

Sumber: Dokumentasi Peneliti 2016

Adanya perubahan diarahkan untuk mencapai pembangunan nasional dibidang pembangunan manusia dan kebudayaan yang diharapkan mampu mengakomodir tantangan-tantangan baru Indonesia seperti pembinaan generasi muda, pemberdayaan keluarga, dan pemberdayaan perempuan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber

daya manusia di Indonesia dan membangun karakter serta jati diri bangsa melalui pelestarian kebudayaan Indonesia. Tantangan pembangunan yang dihadapi saat ini memiliki kompleksitas dan dinamika yang tinggi.

Cakupan substansi yang ada perlu dilengkapi dengan instrument koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian yang baik dan terukur agar kebijakan yang dihasilkan dapat berjalan dengan maksimal, optimal, bersinergi, tepat sasaran, dan tidak menjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan sesuai dengan Visi Pemerintahan Joko Widodo yaitu “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Kemenko PMK sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab dengan publik tentunya memiliki Visi dan Misi serta memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan kinerja sebagai pertanggungjawaban akuntabilitas kerjanya. Berikut Visi dan Misi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2015-2019 yang tergambar pada tabel II.1 dan tabel II.2:

**Tabel II.1.**  
**Visi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**

<b><u>VISI KEMENKO PMK TAHUN 2014-2019</u></b>
<i>Menjadi Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan untuk Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berdasarkan Gotong Royong.</i>

Sumber: Renstra Kemenko PMK Tahun 2015-2019

**Tabel II.2.**  
**Misi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**

<b><u>MISI KEMENKO PMK TAHUN 2014-2019</u></b>
1. Mengoordinasikan dan mensinkronisasikan perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan
2. Mengendalikan pelaksanaan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan
3. Mendorong perwujudan manusia dan kebudayaan Indonesia yang berkualitas
4. Meningkatkan Kapasitas kelembagaan Kemenko PMK

Sumber: Renstra Kemenko PMK Tahun 2015-2019

**A. Fungsi, dan Peraturan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**

Pada Tahun 2014 Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat (Kemenko Kesra) telah bertransformasi menjadi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Lembaga ini bertugas menyelenggarakan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian urusan Kementerian dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang pembangunan manusia dan kebudayaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia memiliki fungsi yaitu:<sup>24</sup>

1. Koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan Kementerian yang terkait isu dibidang pembangunan manusia dan kebudayaan;

---

<sup>24</sup> Peraturan Presiden No.9 Tahun 2015 Tentang Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Hal.2

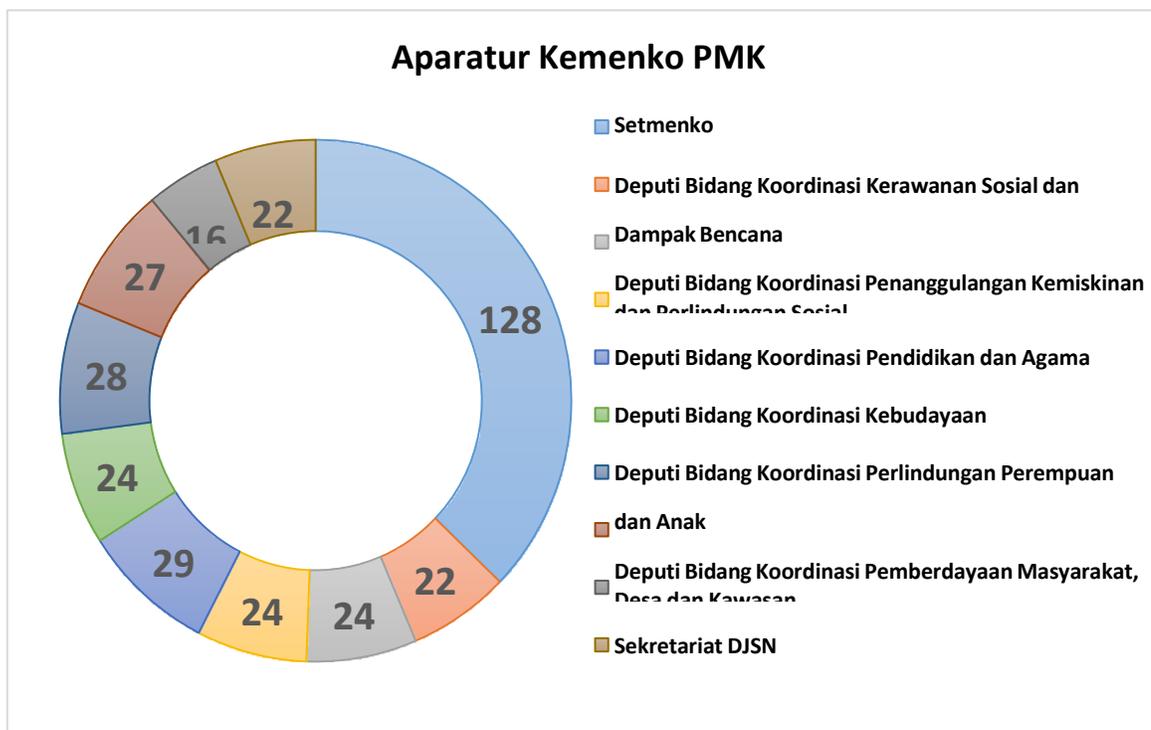
2. Pengendalian pelaksanaan kebijakan Kementerian/Lembaga yang terkait dengan isu dibidang pembangunan manusia dan kebudayaan;
3. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;
4. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;
5. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden Republik Indonesia.

Kemenko PMK sebagai instansi pemerintahan memiliki acuan dasar terkait pelaksanaan kegiatan untuk mencapai visi dan misinya. Peraturan yang mendukung Kemenko PMK yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini melihat peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pembangunan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Undang-Undang lainnya yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai serta Peraturan Presiden No. 9 Tahun 2015 Tentang Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Adapun Struktur Organisasi Kemenko PMK terdiri dari beberapa bagian. Setiap bagian memiliki tugas dan fungsinya masing masing yang sejalan dengan Visi dan Misi Kemenko PMK, setiap bidang didukung dengan sumber daya aparatur

sebagai pelaksana tugas dan fungsi Kemenko PMK untuk dapat menjalankan organisasi dengan efisien. Sejak akhir desember 2015, diketahui bahwa Jumlah pegawai yang bekerja di Kemenko PMK berjumlah 344 orang. Struktur Organisasi Kemenko PMK dapat dilihat dalam gambar II.2 dibawah ini;

**Gambar II.2**  
**Jumlah Aparatur Kemenko PMK**



Sumber: Diolah dari Temuan Lapangan 2016

### 2.2.2. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial

Pusdiklat Kesejahteraan Sosial sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Sosial eksistensinya sebenarnya sudah ada sejak tahun 1975 yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No. 36 Jakarta Pusat yang dikepalai oleh Bapak Drajat, kemudian tahun 1984 dikukuhkan dengan nama Pusdiklat Pegawai yang didukung

dengan Surat Keputusan Menteri Sosial RI Nomor: 12/HUK/1984 tentang Kebijakan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di lingkungan Departemen Sosial. Pada awal kegiatannya Pusdiklat Pegawai melaksanakan program-program ujian kedinasan dan diklat penjenjangan guna memenuhi formasi kepegawaian di lingkungan Departemen Sosial. Sedangkan Pusdiklat Tenaga Sosial berfungsi melaksanakan program-program kediklatan bagi Satgassos yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia.

Saat Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono dan desakan restrukturisasi atau pembenahan di lingkungan Departemen Sosial maka muncul Peraturan Menteri Sosial RI Nomor: 82 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Sosial RI, dimana Pusdiklat kembali mengalami penggabungan dengan nomenklatur Pusdiklat Kesejahteraan Sosial hingga saat ini. Berikut Visi dan Misi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Tahun 2015-2019:

#### **Visi**

*“Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial berkualitas, profesional, inovatif, kompetitif dan berkarakter dalam meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat”.*

#### **Misi**

- a. Meningkatkan Kompetensi Profesionalitas dan Integritas SDM Kesos.
- b. Memperluas persebaran SDM Kesos.
- c. Mengembangkan Jejaring kerja internal dan eksternal dalam pelaksanaan diklat SDM Kesejahteraan Sosial.
- d. Menetapkan Standarisasi dan Akreditasi Diklat SDM Kesejahteraan Sosial.
- e. Merancang dan mengembangkan Metodologi dan Teknologi Diklat SDM.

- f. Penguatan Kelembagaan Diklat meliputi SDM, program prioritas dan fasilitas (Sarana dan Prasarana).

Pusdiklat Kesejahteraan Sosial sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Sosial memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial. Adanya Pusdiklat Kesejahteraan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial, meningkatkan kompetensi SDM kesejahteraan sosial, menghasilkan pekerja sosial profesional yang memiliki kompetensi dalam ilmu dan teknologi pekerjaan sosial, dan meningkatkan efektivitas koordinasi manajemen ketatalaksanaan dan kelembagaan pendidikan dan penelitian kesejahteraan sosial. Pusdiklat Kesejahteraan Sosial juga memastika tersedianya Pekerja Sosial, Penyuluh Sosial, Tenaga Kesejahteraan Sosial dan Relawan Sosial yang kompeten di bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Pusat pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial atau yang kemudian disebut dengan pusdiklat kesos, merupakan suatu lembaga pelatihan di bawah naungan Kementerian Sosial RI. Sesuai dengan namanya, pusdiklat merupakan tempat pendidikan serta pelatihan mengenai dua bagian yaitu bagian aparatur Pemerintahan dan kemasyarakatan. Kedua diklat dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan kapasitas individu sebagai aparatur dalam struktur Pemerintahan dan juga sebagai individu di struktur masyarakat. Struktur Kepegawaian Pusdiklat Kesos dapat dilihat dalam gambar II.3 dibawah ini:

Pusdiklat Kesos sebagai instansi pemerintahan yang masih satu lingkup dengan Kementerian Sosial memiliki acuan dasar terkait pelaksanaan kegiatan untuk mencapai visi dan misinya. Peraturan yang mendukung yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Pedoman Analisa Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Fungsional Di Lingkungan Kementerian Sosial Republik Indonesia, Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 42/KEP/M.PAN/12/2000, Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Kementerian Sosial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

### **2.2.3. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (PT. JNE EXPRESS)**

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) didirikan oleh Bapak H. Soeprpto, pada tahun 1990. PT. Jalur Nugraha Ekakurir memulai kegiatan usahanya berpusat pada kegiatan kebaepanan atau impor kirim barang atau dokumen serta pengantarnya dari luar negeri ke Indonesia. Lingkup bisnis yang di jalani oleh PT. JNE

EXPRESS adalah pengiriman (*courier*), penyimpanan dan pendistribusian (*logistic dan distribution*), transportasi (*moving, trucking, air sea cargo*), kepabean (*custom clereance*), penjemputan bandara (*escort service*), pengiriman uang (*money transfer*).

PT. JNE EXPRESS berpusat di Jakarta dengan memiliki kantor cabang di kota-kota besar di Indonesia antara lain: Bandung, Yogyakarta, Solo, Semarang, Batam, Medan, Palembang, Cilegon, Bandar Lampung, Balikpapan, Banjarmasin, Surabaya, Pontianak, Kendari, Makassar, Denpasar. Salah satu lokasi JNE yang menjadi tempat penelitian adalah kantor cabang JNE Jakarta Barat yang beralamat di Jl. S Parman Kav P1-P2 Jakarta Barat.

Visi PT. JNE EXPRESS adalah dapat menjadi perusahaan dengan standar Internasional di bidang jasa distribusi yang mampu melayani kebutuhan segenap lapisan masyarakat dan dapat diterima menjadi tuan rumah di negeri sendiri. Dan misi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memadukan jasa pengiriman, kepabean, pendistribusian dalam satu sistem yang terintegrasi secara efektif dan fleksibel.
2. Mendaya gunakan jaringan dan infrastruktur yang dimiliki sebagai kontribusi pada perputaran roda ekonomi dengan didukung SDM yang profesional dan memiliki integrasi moral yang tinggi.
3. Memanfaatkan perkembangan teknologi informasi secara tepat guna mendorong pertumbuhan usaha yang berkesinambungan dalam rangka mencapai kesejahteraan karyawan dan senantiasa meningkatkan tanggung jawab social.

Jumlah tenaga kerja pada PT. JNE EXPRESS Jakarta Barat sekitar 104 orang yang menjadi pusat bagi daerah-daerah di Wilayah Jakarta Barat. Banyaknya jumlah pekerja ini karena shift kerja terbagi dalam 3 waktu yaitu shift pagi, siang, dan sore. Untuk Jam kerja yang ada pada PT. JNE EXPRESS Cabang Jakarta Barat. Jam operasi buka selama 24 jam, 7 hari dalam seminggu. Untuk pegawai, jam kerja dapat dilihat pada tabel II.3 berikut:

**Tabel II.3**  
**Jam Kerja PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Jakarta Barat**

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin-Kamis	08.00 -12.00 WIB 13.00 -17.00 WIB	12.00-13.00 WIB
Jumat	08.00 - 11.30 WIB 13.00 -17.00 WIB	12.00-13.00 WIB
Sabtu	08.00-12.00 WIB 13.00-15.00 WIB	12.00 -13.00 WIB
Minggu (bagi yang piket)	08.00-12.00 WIB 13.00-15.00 WIB	12.00-13.00 WIB

Sumber: Diolah dari Temuan Lapangan 2016

Setiap perusahaan dibentuk atas dasar tujuan tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perlu dibentuk suatu organisasi agar tujuan yang telah ditentukan tersebut dapat menyusun organisasi yang terdiri atas orang-orang yang cakap dan memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Struktur organisasi JNE EXPRESS menunjukkan penjelasan wewenang dan pengaturan tanggungjawab organisasi perusahaan untuk menunjang segala aktivitas perusahaan agar tercipta keserasian antar elemen yang ada dalam perusahaan.

Struktur yang dianut di perusahaan ini adalah struktur organisasi garis, dimana tanggungjawab perusahaan pada garis langsung dan perintah langsung dari pimpinan perusahaan. Dalam mengatur perusahaan pimpinan memberikan perintah langsung pada bagian yang akan dimintai tolong untuk mengerjakan suatu hal dalam pekerjaan karena tidak adanya pengawasan, disamping itu pimpinan juga mengawasi jalannya perusahaan. Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Adapun gambaran secara umum struktur organisasi pada PT.JNE EXPRESS Cabang Jakarta Barat sebagai berikut:

### **2.3. Profil Informan Penyandang Disabilitas**

#### **2.3.1. Achmad Budi Santoso**

Bekerja sebagai seorang staf Kemenko PMK pada Asisten Deputi Urusan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia dimulainya sejak bulan Juni 2014. Sudah 2 tahun menggeluti pekerjaannya yang bertugas membantu pegawai lainnya pada urusan disabilitas mulai dari urusan administrasi, mengikuti rapat koordinasi, hingga melakukan perjalanan dinas yang ditujukan untuk memajukan dan memberdayakan kaum penyandang disabilitas. Pria asal Surabaya ini akrab disapa dengan panggilan Mas Budi berusia 26 tahun yang lahir pada tanggal 4 Juli 1990. Saat ini Mas Budi menetap dan tinggal dengan keluarga kecilnya yaitu istri dan seorang anak perempuan berusia 5 tahun di Kota Bekasi dan meninggalkan kampung kelahirannya Surabaya dengan alasan lebih memudahkan mobilitasnya saat bekerja.

**Gambar II.3.**  
**Mas Budi, Staf Penyandang Disabilitas Kemenko PMK**



Sumber: Dokumentasi Peneliti 2016

Memiliki fisik yang berbeda dari kebanyakan manusia lainnya, tidak membuatnya patah semangat untuk menjalani hidup. Mas Budi adalah seorang cacat fisik yang hanya memiliki satu kaki ketika yang lainnya memiliki dua kaki yang lengkap. Pria ini mengalami kecelakaan tertabrak kereta api saat sedang bermain lori (gerobak dorong) di tempat kelahirannya yaitu Surabaya. Akibat dari kecelakaan itu, mas Budi harus kehilangan salah satu kakinya dan menjalani masa kanak-kanak yang tidak pernah dibayangkan oleh dirinya dan keluarga.

Memiliki satu kaki saat masih kanak-kanak membuatnya merasa tidak percaya diri. Bergantung pada alat bantu jalan kursi roda dan kruk membuat mas Budi seringkali dipanggil cacat dan tidak bisa jalan oleh teman temannya. Meskipun sempat putus harapan untuk melanjutkan pendidikan, Budi tetap memilih bersekolah dan

menyelesaikan pendidikannya mulai dari SD, SMP, SMA dan berkuliah di Universitas Negeri Sebelas Maret (UNS) pada Fakultas Ilmu Sosial, Jurusan Sosiologi. Semangat hidupnya untuk melanjutkan pendidikan didapatnya melalui orang tua dan seorang kerabat yang memotivasi dirinya untuk menerima keadaan fisiknya yang tidak sempurna.

Setelah lulus dari kuliah mas Budi mencoba memasuki dunia kerja untuk mewujudkan harapan orang tuanya dan memenuhi kebutuhan finansial. Berbagai cara dilakukan mulai dari melamar di sekolah dan perusahaan tetapi tidak menemukan titik cerah karena ia dianggap tidak mampu dan lemah. Tidak menyerah dengan keadaan, ia berusaha menggeluti usaha online dan menjadi salah satu penulis berita online. Meskipun seringkali mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari rekan kerjanya, tulisan-tulisannya menjadi inspirasi bagi banyak orang hingga mas Budi memutuskan untuk menjadi seorang motivator.

Melihat peluang untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, Mas Budi kemudian mengikuti tes rekrutment PNS. Bermodal keyakinan dan kemampuan intelektual yang dimilikinya, mas budi berhasil lolos dari lebih dari 2 juta orang yang juga mengikuti tes. Pada tahun 2014 Mas Budi kemudian ditempatkan di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Pelindungan Sosial Urusan Penyandang Disabilitas. Pekerjaan ini masih digelutinya hingga sekarang mulai dari mengurus urusan administrasi, mengikuti rapat koordinasi, hingga melakukan perjalanan dinas dalam rangka perlindungan dan kesejahteraan penyandang disabilitas.

### **2.3.2. Ahmad Afandi**

Informan yang merupakan penyandang disabilitas cacat fisik berikutnya adalah Bapak Ahmad Afandi yang juga bekerja sebagai seorang staf Kemenko PMK pada Asisten Deputi Urusan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia dimulainya sejak tahun 2012. Sudah 4 tahun Pak Ahmad menggeluti pekerjaannya yang bertugas membantu pegawai lainnya pada urusan disabilitas mulai dari urusan administrasi, mengikuti rapat koordinasi, mempersiapkan bahan presentasi rapat, mengurus data disabilitas, hingga melakukan perjalanan dinas yang ditujukan untuk memajukan dan memberdayakan kaum penyandang disabilitas.

Pria kelahiran Magelang ini berusia 40 tahun yang lahir pada tanggal 6 Oktober 1976. Saat ini Pak Ahmad menetap dan tinggal dengan keluarga kecilnya yaitu istri dan seorang anak perempuan Kota Jakarta. Sekilas, Pak Ahmad terlihat sama seperti manusia pada umumnya. Namun, kakinya tidak sempurna dan terlihat bengkok, saat berjalan ia juga terlihat pincang. Keadaan fisik ini derita sejak kelahirannya dan membuatnya terbiasa dengan keadaannya. Pak ahmad memilih menerima kondisi dirinya apa adanya dengan tetap melanjutkan pendidikan seperti orang pada umumnya. Berhasil menyelesaikan pendidikannya mulai dari SD, SMP, SMA, dan berhasil lulus dari Universitas Negeri Yogyakarta dan menjadi sarjana ekonomi semakin memantapkan dirinya untuk memiliki kehidupan yang lebih baik dengan memperbaiki kondisi finansial keluarga.

**Gambar II.4**  
**Pak Ahmad, Staf Penyandang Disabilitas Kemenko PMK**



Sumber: Dokumentasi Peneliti 2016

Tidak jauh berbeda seperti mas Budi, Pak Ahmad Melihat peluang untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, ia mengikuti tes recruitment PNS bermodalkan keyakinan dan kemampuan intelektual yang dimilikinya berhasil membuatnya ditempatkan di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Pelindungan Sosial Urusan Penyandang Disabilitas. Pekerjaan ini masih digelutinya hingga sekarang mulai dari mengurus urusan administrasi, mengikuti rapat koordinasi, mempersiapkan bahan presentasi rapat, mengurus data disabilitas, hingga melakukan perjalanan dinas dalam rangka perlindungan dan kesejahteraan penyandang disabilitas. Pak Ahmad seringkali juga diberikan kepercayaan untuk mengurus surat masuk, surat keluar, dan menghubungi instansi-instansi yang terkait dengan Kemenko PMK dalam mendukung program pemberdayaan disabilitas.

### **2.3.3. Bosmar Situmorang**

Pria yang akrab disapa dengan Bosmar ini bekerja sebagai seorang staf Pusdiklat Kesejahteraan Sosial pada Subbidang Penjaminan Mutu dan Evaluasi Program. Pak Bosmar memulai karirnya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial sejak tahun 2015. Selama lebih dari 1 tahun ia menggeluti pekerjaannya yang bertugas membantu pegawai lainnya pada urusan penyiapan bahan penjaminan mutu, kerja sama pendidikan tinggi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, hingga melakukan perjalanan dinas. Pria asal Medan ini berusia 33 tahun yang lahir pada tanggal 10 Maret 1984. Saat ini pak Bosmar menetap dan tinggal di rumah dinas yang berlokasi di Lingkungan Pusdiklat Kesos Jakarta.

Memiliki fisik yang berbeda dari kebanyakan manusia lainnya sempat membuat dirinya dan keluarga patah semangat dan kehilangan harapan. Pak Bosmar adalah seorang cacat fisik yang tidak memiliki kedua tangannya untuk membantu beraktifitas ketika yang lainnya memiliki dua tangan yang lengkap. Pria ini mengalami kecelakaan tersetrum listrik bertegangan tinggi pada usia 19 tahun saat sedang bekerja menjadi buruh lepas pada salah satu perusahaan batubara di Kalimantan. Setelah mengalami kecelakaan, awalnya tangannya masih bisa diselamatkan, tetapi dokter memutuskan untuk melakukan amputasi pada kedua tangannya karena busuk dan dikhawatirkan menyebar ke syaraf lainnya. Akibat dari kecelakaan itu, pak Bosmar harus kehilangan kedua tangannya dan menjalani masa remaja yang tidak pernah dibayangkan oleh dirinya dan keluarga.

**Gambar II.5**  
**Pak Bosmar, Staf Subbidang Penjaminan Mutu dan Evaluasi Program**  
**Pusdiklat Kesos**



Sumber: Dokumentasi Peneliti 2016

Kehilangan kedua tangannya yang merupakan organ vital manusia membuat dirinya dan keluarga kehilangan harapan menjadi orang sukses dan bisa menaikkan derajat orang tua. Awalnya, ia merasa sangat berat menghadapi kenyataan. Pak Bosmar mengaku menjadi bergantung dengan orang lain seperti makan harus disuapi, mandi dimandikan, dan aktifitas lainnya juga harus dibantu orang lain. Tetapi saat melihat ayahnya menangis, mulai hari itu ia bertekad harus bisa mandi sendiri dan merawat diri sendiri ia sadar tidak selamanya orang tua akan terus bersama dirinya.

Pria 33 tahun ini sudah pernah menikah pada tahun 2005, namun pada tahun 2009 ia ditinggalkan oleh istrinya karena tidak sanggup mengurus dirinya. Tanpa kata-kata dan alasan ia ditinggal pergi oleh istrinya. Ia sempat merasa sangat terpuruk memiliki kondisi fisik yang tidak sempurna hingga membuat istri meninggalkannya. Akan tetapi kondisi ini tidak berlangsung lama, beliau memutuskan untuk bangkit dan

terus menjalani kehidupan apapun rintangannya. Sejak saat itu ia bertekad untuk melanjutkan pendidikan menuju perguruan tinggi. Pak Bosmar menempuh pendidikan S1 di Sekolah Tinggi Teologi Sumatera Utara Jurusan Teologi Kristen. Setelah selesai menempuh S1, ia melanjutkan ke jenjang S2 di Universitas yang sama.

Setelah lulus dari kuliah Pak Bosmar mencoba memasuki dunia kerja untuk mewujudkan harapan orang tuanya dan memenuhi kebutuhan finansial. Ia melihat peluang menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil dan memutuskan mengikuti tes PNS. Berhasil lolos dari tes yang diikutinya, pak Bosmar kemudian ditempatkan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Sosial. Pak Bosmar ditempatkan pada bagian Subbidang Penjaminan Mutu dan Evaluasi Program. Selain itu ia juga turut aktif menjadi penceramah di Gereja Katolik yang berada di daerah DKI Jakarta dan sekitarnya. Baginya, selain menjalani kehidupan dunia, ia juga harus mengabdikan pada tuhan sehingga ketenangan dapat dirasakannya.

#### **2.3.4. Welly**

Bekerja sebagai seorang staf pengaduan pada PT. JNE Express Kantor Cabang Jakarta Barat. Pak Welly sudah berkerja di tempat ini sejak tahun 2002. Sudah 15 tahun ia menggeluti pekerjaannya yang bertugas melaporkan pengaduan dan meneruskan pengaduan pada bagian pelaporan setiap wilayah. Pria asal Makassar ini akrab disapa dengan panggilan Pak Welly yang berusia 45 tahun yang lahir pada tanggal 10 Juli 1972. Saat ini Pak Welly menetap dan tinggal sendirian di Kota Jakarta dan meninggalkan kampung kelahirannya Makassar.

**Gambar II.6.**  
**Pak Welly, Customer Service JNE Cabang Jakarta Barat**



Sumber: Dokumentasi Peneliti 2016

Memiliki fisik yang berbeda dari kebanyakan manusia lainnya, tidak membuatnya patah semangat untuk menjalani hidup. Pak Welly adalah seorang cacat Tuna Netra yang memiliki gangguan penglihatan pada mata. Pria ini tidak bisa melihat sejak usia 9 bulan karena menderita penyakit cacar yang menyebabkan ia kehilangan penglihatan meskipun berbagai macam cara pengobatan sudah dilakukan.

Mengalami kebutaan sejak kecil membuatnya terbiasa dengan kondisinya. Namun, dengan kondisinya yang tidak seberuntung orang lain, ia seringkali mendapatkan hinaan dan ejekan dari teman disekitar lingkungannya. Lebih parahnya lagi, orang tua dan saudaranya sempat mengganggapnya tidak bisa apa-apa. Mencoba tegar menghadapi apa yang dideritanya, Pak Welly selalu menjelaskan tentang disabilitas kepada orang disekitarnya bahwa orang yang menderita disabilitas juga sama dengan makhluk tuhan yang lainnya. Berawal dari kesabarannya menjelaskan hal

ini, ia berhasil melanjutkan pendidikannya hingga kursi perguruan tinggi. Pak Welly adalah seorang sarjana S1 Jurusan Hukum di Universitas Muslim Indonesia yang bertempat di Makassar. Semangat hidupnya untuk melanjutkan pendidikan karena ia merasa bahwa pendidikan bisa mengantarkan mendapat kehidupan yang lebih baik.

Setelah lulus dari kuliah Pak Welly sempat terjun ke dunia kerja bidang tenaga pengajar. Ia menjadi asisten dosen di Universitas tempat kuliahnya. Namun, banyak yang menganggap remeh dirinya dan memandangnya sebagai benalu. Tidak ingin mendapatkan hinaan semacam itu, ia memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan yang sudah digelutinya selama 6 bulan. Ia merasa kecewa, almamater tempatnya menimba ilmu bisa membina tetapi tidak bisa menyalurkan.

Memutuskan mundur dari pekerjaannya, ia melamar pada PT. JNE Express dan memberikan lamarannya langsung kepada pemilik perusahaan yang juga mengurus Yayasan Yatim Piatu dan Tuna Netra di Semarang. Tidak butuh waktu lama untuk menunggu, ia ditempatkan di JNE Cabang Jakarta Barat untuk menjadi Bagian Operator. Pekerjaan ini masih digelutinya hingga saat ini dan mengurus pengaduan terkait pengiriman barang dan keluhan customer terhadap pelayanan JNE.

## **2.4. Profil Informan Teman Kerja Penyandang Disabilitas**

### **2.4.1. Budi Mulyono Rekan Kerja Achmad Budi Santoso**

Budi Mulyono yang biasa dipanggil dengan sebutan Pak Mulyono adalah informan yang merupakan rekan kerja Mas Budi. Pak Mulyono bekerja sebagai staff Asisten Deputi Urusan Kompensasi Sosial di Kementerian Koordinator Pembangunan

Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pak Budi sudah bekerja di Kemenko PMK selama 2 tahun sejak tahun 2014. Selain bekerja di kantor, Pria asal Yogyakarta ini juga sedang merintis usaha agen sembako dan rumah makan dirumahnya. Sebagai sarjana ekonomi, Pak Budi melihat berbagai peluang untuk terus berwirausaha.

Bekerja pada bidang Asisten Deputi Urusan Kompensasi Sosial, Beliau bertugas sebagai pengurus administrasi dan keuangan Asdep Kompensasi Sosial yang memberikan subsidi Rastra atau beras subsidi bagi masyarakat berpendapatan rendah. Setiap surat masuk dan surat keluar juga merupakan tanggung jawabnya untuk direkap dan diserahkan kepada kepala Asdep Urusan Kompensasi Sosial. Beliau juga bertugas untuk menyiapkan setiap kegiatan rapat yang akan berlangsung. Seringkali Pak Mulyono juga melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk melaksanakan tugas dalam rangka monitoring dan evaluasi program Rastra.

Pak Mulyono mengaku mengenal dekat dekat Mas Budi karena tingginya interaksi yang terjalin diantara keduanya. Meskipun bekerja pada bidang yang berbeda dengan Mas Budi, Interaksi yang terjalin diantara keduanya cukup baik karena ruangan kerja yang berada pada lantai yang sama. Saat istirahat siang mereka sering meluangkan waktu untuk pergi solat bersama dan makan siang bersama. Tidak jarang pula keduanya terlibat dalam kegiatan yang sama baik itu dalam kegiatan yang dilaksanakan kantor atau saat dalam perjalanan dinas dan kegiatan rapat.

#### **2.4.2. Syuri Rekan Kerja Ahmad Afandi**

Informan selanjutnya adalah rekan kerja Pak Ahmad yaitu Syuri Hatiasari yang menjabat sebagai Syuri Hatiasari sebagai Kepala Sub Bidang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, pada Bidang Asisten Deputi Urusan Pemberdayaan Penyandang Cacat dan Lanjut Usia, Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial Kemenko PMK. Wanita kelahiran Banten 18 Juli 1978 ini biasa dipanggil dengan Bu Suri dan dikenal sebagai orang yang dermawan. Wanita berusia 39 tahun ini adalah lulusan Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung. Bu Suri sudah bekerja di Kemenko PMK selama lebih dari 5 tahun. Beliau sudah bekerja di Kemenko PMK sejak tahun 2011 yang dahulu merupakan Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat.

Menjabat sebagai Kepala Sub Bidang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Kemenko PMK, Bu Suri melaksanakan tugas penyiapan koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, dan pelaporan yang terkait dengan isu di bidang pemberdayaan disabilitas. Seringkali beliau pergi keluar kota untuk melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi yang berkaitan dengan isu disabilitas. Meskipun status Bu Suri sebagai Kepala Sub Bidang Pak Ahmad, namun perbedaan jabatan ini tidak menghalangi interaksi yang terjalin diantara keduanya.

### **2.4.3. Kanita Rekan Kerja Bosmar Situmorang**

Selama bekerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, Pak Bosmar berinteraksi dengan banyak orang mulai dari pegawai, office boy, hingga satpam. Salah satu rekan kerja pak Bosmar yang cukup dekat dengannya yaitu Pak Kanita. Pak Kanita, S.Sos, M.Si adalah pria kelahiran Cirebon pada tanggal 22 Juni 1965. Pria berusia 51 tahun ini sudah bekerja di Pusdiklat selama dua tahun lamanya sebagai Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Pusdiklat Kesejahteraan Sosial. Pak Kanita adalah seorang lulusan Magister Sosiologi Universitas Indonesia. Menggeluti bidang sosial membuat Pak Kanita mendapatkan kesempatan kerja pada bidang sosial. Saat ini Pak Kanita tinggal di daerah Jakarta Selatan yang dekat dengan lokasi kerja dengan keluarga kecilnya

Bekerja sebagai Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, Pak Kanita melaksanakan tugas perencanaan pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan kepada aparatur pemerintah. Seringkali Pak Kanita pergi keluar kota untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur pemerintah yang berada diluar kota. Meskipun Pak Kanita dan Pak Bosmar bekerja pada bidang yang berbeda, akan tetapi interaksi yang terjalin diantara keduanya cukup baik karena ruangan kerja yang berada pada lantai yang sama. Tidak jarang pula keduanya terlibat dalam kegiatan yang sama.

#### **2.4.4. Deni Rekan Kerja Welly**

Selama lima belas tahun bekerja di PT. JNE Express, Pak Welly merasakan perubahan yang terus menerus berganti mulai dari pegawai, office boy, hingga satpam. Salah satu rekan kerja pak Welly yang cukup dekat dengannya yaitu Pak Deni. Beliau adalah pria kelahiran Jakarta pada tanggal 22 Maret 1982. Pria berusia 35 tahun ini sudah bekerja di JNE cabang Jakarta Barat selama dua tahun lamanya sebagai *Security* atau satpam. Pria asli kelahiran Jakarta ini sudah memiliki banyak pengalaman bekerja sebagai satpam namun biasanya beliau bekerja di bank.

Bekerja sebagai security, Pak deni melaksanakan tugas menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan sekitar tempat kerja. Pak Deni juga membantu pemindahan barang jika diperlukan. Baginya, pekerjaannya apa saja asalkan ada yang butuh untuk dikerjakan maka akan dikerjakan olehnya. Meskipun Pak Deni dan Pak Welly bekerja pada bagian yang berbeda, akan tetapi interaksi yang terjalin diantara keduanya cukup baik karena mereka sering berbincang saat baru datang atau saat jam istirahat kerja. Pak Deni juga sering membantu Pak Welly mengantarkannya menuju Musholla kantor untuk melaksanakan sholat. Keterbatasan penglihatan yang dimiliki oleh Pak Welly, membuat beliau tergugah hati untuk bisa membantunya dan lebih mensyukuri nikmat.

#### **2.5. Penutup**

Pada awal bab penulis mencoba untuk memperlihatkan profil singkat tentang Kementerian Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, dan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir

(PT. JNE EXPRESS) yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian mulai dari latar belakang, visi misi, tujuan, dan struktur organisasi institusi dan perusahaan. Dari dua institusi dan satu perusahaan ini mereka terbuka pada penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat dari pemberian kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas.

Selanjutnya, penulis juga menjelaskan mengenai latarbelakang kehidupan empat penyandang disabilitas. hal ini dilakukan agar penulis mendapatkan data yang mendalam sebagai bahan analisis pada bab selanjutnya. Profil Kementerian Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (PT. JNE EXPRESS), profil informan penyandang disabilitas, dan profil rekan kerja masing masing penyandang disabilitas sudah dijelaskan dalam bab ini. Maka bab selanjutnya penulis akan memaparkan temuan lapangan yang berupa pengalaman hidup penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dialami keempat informan.

## **BAB III**

### **PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA**

#### **3.1. Pengantar**

Pada Bab III ini penulis menjelaskan tentang temuan penelitian. Dimana penemuan tersebut, antara lain tentang pengalaman hidup penyandang disabilitas dan motif penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja. Setelah itu, penemuan berlanjut dengan adanya diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja, diskriminasi yang terjadi meliputi diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan, atasan, infrastruktur dan fasilitas sarana prasana di ruang kerja, serta diskriminasi yang dilakukan oleh sesama rekan kerja penyandang disabilitas. Penulis juga menjabarkan upaya penyandang disabilitas dalam menghadapi situasi dunia kerja termasuk cara mereka menghadapi ketidakadilan saat bekerja. Temuan ini akan dipaparkan lebih dalam oleh penulis melalui hasil wawancara mendalam dengan penyandang disabilitas yaitu Mas Budi, Pak Ahmad, Pak Bosmar, dan Pak Welly yang profilnya telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Seorang penyandang disabilitas secara konstitusional mempunyai hak dan kedudukan yang setara di hadapan hukum dan pemerintahan. Penyandang disabilitas bahkan memiliki potensi untuk berkontribusi secara optimal dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini juga harus disertai dengan peningkatan peran, penghormatan, perlindungan, serta pemenuhan hak dan kewajiban penyandang

disabilitas. Maka dari itu pada bab ini dijelaskan tentang penemuan dilokasi penelitian. Peneliti akan menjelaskan secara detail mengenai kehidupan penyandang disabilitas dalam dunia kerja secara detail mulai dari motif seorang penyandang disabilitas dalam bekerja, dan diskriminasi apa saja yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja serta cara penyandang disabilitas menghadapi situasi dunia kerja. Bab ini akan dijadikan bahan analisis mendalam yang akan dilakukan pada bab selanjutnya, temuan ini akan memperkuat informasi mengenai kehidupan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

### **3.2. Motif Empat Penyandang Disabilitas dalam Bekerja**

Kebutuhan hidup adalah sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk kelangsungan hidupnya, dalam kehidupan sehari-hari kebutuhan hidup manusia antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Salah satu cara agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu orang tersebut harus bekerja. Penyandang Disabilitas sebagai seseorang yang memiliki kekurangan baik secara fisik dan mental yang dapat menghambat partisipasinya dalam masyarakat tetap harus memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun ketika memasuki dunia kerja, mereka seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan.

Terlepas dari kondisi yang dimiliki oleh setiap penyandang disabilitas, berdasarkan data lapangan yang penulis dapatkan dari empat pekerja penyandang disabilitas, mereka memutuskan untuk memasuki dunia kerja dan bekerja didasarkan pada beberapa hal yaitu bekerja karena pada dasarnya manusia membutuhkan uang

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bekerja untuk mendapatkan identitas, bekerja karena mereka merasa diri mereka penting dan diperlukan, bekerja untuk membalas budi seseorang, serta bekerja agar bisa berinteraksi dan bersama dengan orang lain di lingkungan baru. Berikut motif penyandang disabilitas dalam bekerja yang tergambar pada tabel III.1 :

**Tabel III.1.**  
**Motif Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Bekerja**

Nama	Jenis Disabilitas	Motif Bekerja
Ahmad Budi Santoso	Tuna Daksa	Alasan Finansial, merasa dirinya penting dan diperlukan, serta untuk membalas budi seseorang
Ahmad Afandi	Tuna Daksa	Alasan Finansial dan untuk membalas budi seseorang
Bosmar Situmorang	Tuna Daksa	Alasan finansial, mendapatkan identitas, dan membalas budi seseorang
Welly	Tuna Netra	Alasan finansial, mendapatkan identitas, dan membalas budi seseorang

Sumber: Hasil analisis peneliti 2017

Motif utama memutuskan untuk bekerja berdasarkan empat penyandang disabilitas yang penulis temui adalah mereka bekerja karena pada dasarnya manusia membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Didalam kehidupannya dan untuk bertahan hidup meskipun kondisi fisik penyandang disabilitas tidak sempurna, mereka tetap memutuskan untuk bekerja dan mencari uang agar bisa menghidupi dan

mensejahterakan keluarga yang menurut mereka adalah orang yang berjasa selama hidupnya. Baik Mas Budi, Pak Ahmad, Pak Bosmar, dan Pak Welly, mereka memiliki anggapan bahwa jika mereka memiliki pekerjaan dan bekerja maka mereka akan mendapatkan gaji setiap bulannya, dan kemudian dapat menikmati gaji bulannya untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarga.

Ahmad Budi Santoso yang merupakan salah satu informan penulis, dengan satu kakinya tetap berusaha menjalani kehidupan normal seperti manusia lainnya. Hal ini ia buktikan dengan tetap melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang Sekolah Menengah Akhir. Setelah lulus SMA, ia memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikannya ke kursi perguruan tinggi, akan tetapi keinginannya sempat ditentang oleh kedua orang tua. Keinginannya ditentang karena kedua orang tuanya khawatir ia tidak akan mampu beradaptasi dengan dunia kampus. Bukan menyerah yang ia pilih, ia memilih meyakinkan kedua orang tuanya bahwa ia mampu dan bisa menjalani kehidupan apapun kondisinya. Menurutnya, menempuh pendidikan adalah salah satu cara agar ia bisa diterima dengan baik dimasyarakat tanpa dilihat kondisi fisiknya.

Keinginan melanjutkan pendidikan akhirnya mendapat dukungan dari kedua orang tua. Setelah lulus, Mas Budi melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Sebelas Maret (UNS) dan mengambil jurusan Sosiologi. Selama kuliah, ia aktif di berbagai organisasi kampus dan juga komunitas blogger disabilitas. Lulus kuliah tepat waktu adalah target yang berusaha dicapai, dan setelah lulus kuliah Mas Budi memutuskan untuk memasuki dunia kerja untuk mewujudkan harapan kedua orang tuanya dan memenuhi kebutuhan finansial kehidupannya. Setelah kelulusannya, mas Budi

memutuskan untuk mencari pekerjaan. Beliau ingin menjadi seorang pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, motif yang melatarbelakangi mas Budi untuk bekerja adalah alasan finansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai seorang individu, manusia memang tidak bisa terlepas dari kebutuhan hidupnya mulai dari kebutuhan makan, minum, sandang, papan, dan lainnya. Hal inilah yang menjadi motif dasar Mas Budi dalam bekerja. Menurutnya, sebagai seorang individu ia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga ia memilih untuk bekerja sebagai salah satu cara memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan lainnya dalam bekerja karena mas Budi merasa dirinya penting dan diperlukan terlepas dari kondisi fisiknya yang hanya memiliki satu kaki, ia merasa dirinya memiliki bakat dan keterampilan yang perlu dikembangkan, salah satunya adalah bakatnya dalam menulis. Bakat yang dimiliki oleh Mas Budi membuat dirinya menyadari bahwa keberadaannya sebagai individu cukup penting dimasyarakat dan bakat ini akan diperlukan dalam kehidupan.

Mas budi juga bekerja untuk membalas budi seseorang yaitu kedua orang tuanya yang telah merawatnya sejak kecil dan selalu mendukung dirinya yang memiliki keterbatasan. Awalnya, memang orang tuanya sempat pesimis karena kondisi fisik yang dimiliki mas Budi, akan tetapi kemudian setelah meyakinkan kedua orang tuanya, dukungan dan doa yang selalu didapatkannya.

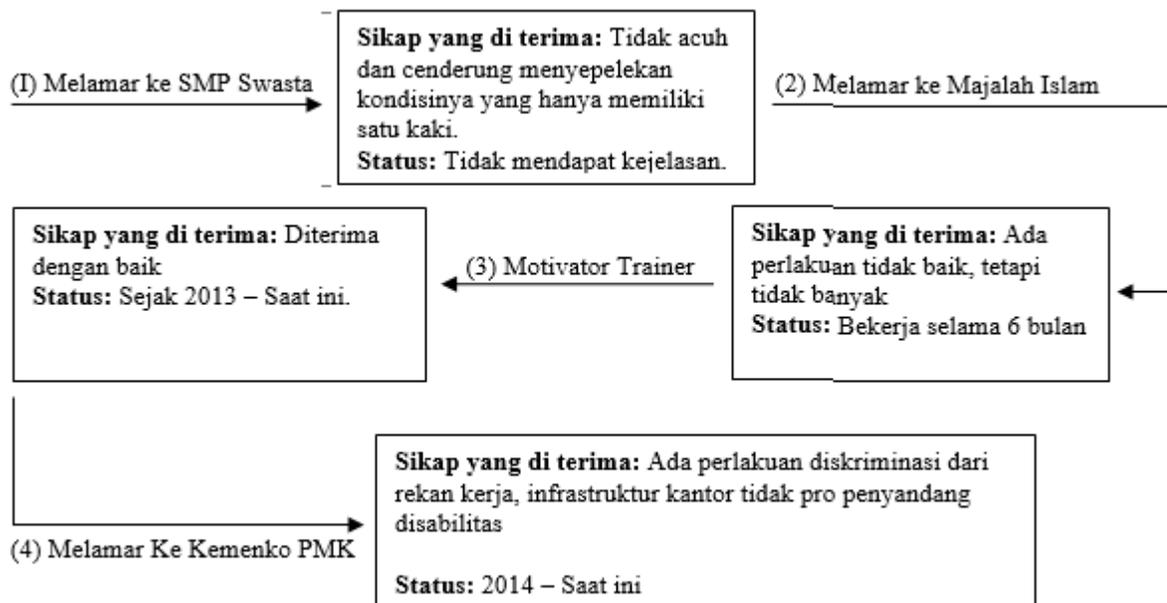
“Saya itu kan kondisinya begini dari kelas 3 SD, dari kecil. Kamu tau lori kan? Itu loh gerobak. Nah waktu itu saya lagi main lori di pinggir rel, gatau mau ada kereta lewat yaudah deh ketabrak saya. Habis kejadian saya langsung dibawa kerumah sakit. Waktu itu saya belum sadar, dan dokter minta izin buat amputasi kaki kanan saya. Pas saya sadar saya sedih banget itu, gak berhenti nangis. Saya bersyukur orang tua saya selalu mendukung saya, nah itulah makanya, siapa sih anak yang gamau membalas jasa kedua orang tuanya?”<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30

Dukungan dan doa kedua orang tua merupakan hal penting yang membantu kesuksesan Mas Budi. Bertekad untuk membalas jasa kedua orang tua, Mas Budi mulai mengirim lamaran pada berbagai lembaga yang berbeda, ia pernah mencoba bekerja pada salah satu Sekolah Menengah Pertama milik swasta yang berada di Surabaya, Majalah Islam, dan Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia. Bermotivasi dan dengan ijazah kelulusan, Mas Budi melamar ditempat yang berbeda, dan menerima perlakuan yang berbeda pula. Tidak jarang pandangan negatif yang didapatnya, namun alasan-alasan yang mendorongnya untuk bekerja yang selalu menguatkan dirinya.

**Skema III.1.**  
**Pengalaman Ahmad Budi Santoso dalam Mencari Pekerjaan**



Sumber: Hasil Wawancara dengan Ahmad Budi 2016

Pada awal memutuskan untuk bekerja, Mas Budi memutuskan melamar pada salah satu SMP Swasta di Surabaya, namun justru ia mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari pihak sekolah yang menerima lamarannya. Sesaat setelah melihat kondisi fisiknya, penerima lamaran atau pihak sekolah justru tidak memberikan respon yang baik dan memberikan sikap acuh tak acuh kepada Mas Budi.

“waktu itu saya datang keruang guru kan, nah dari situ pas awal datang saya diliatin dulu tuh mbak dari atas sampe bawah, terus dia kaya negesin kaki saya. Mungkin dia mikirnya orang cacat kaya saya mana bisa jadi guru. Nah abis itu udah saya dicuekin, saya nanya dibalasnya cuma seadanya aja sama dia. Tiga bulanan nunggu, gak dapet kabar juga kan saya. Bahkan sampai saya datangi lagi, tapi saya dicuekin. Saya akhirnya milih cari lagi di tempat lain.”<sup>48</sup>

Dua bulan setelah memasukkan lamarannya, pengumuman tidak juga diberikan oleh pihak sekolah. Setelah menunggu lebih dari tiga bulan dan tanpa adanya kejelasan, akhirnya mas Budi memilih untuk menjadi seorang penulis blog. Rutin menulis blog yang dimilikinya, membuatnya melamar pada salah satu majalah islam. Mas budi menjalani pekerjaan ini selama 6 bulan dan ia tidak memiliki banyak masalah selama menjalani pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena ia lebih sering terjun ke lapangan untuk bertemu dengan narasumber majalahnya sehingga ia tidak banyak berkomunikasi dengan orang-orang dikantornya.

Setelah 6 bulan bekerja, ia memutuskan untuk berhenti bekerja karena gaji yang didapatnya terlalu kecil dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.. Setelah meninggalkan pekerjaannya di majalah, mas Budi memutuskan untuk menjadi seorang motivator yang tergabung dalam training motivator. Mas Budi biasa

---

<sup>48</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30 WIB

menyemangati anak-anak yang akan ujian atau datang ke LSM untuk memberikan motivasi melalui kisah hidupnya. Ia selalu menekankan bahwa setiap orang pasti mampu mencapai mimpi-mimpinya.

Melihat kesempatan yang ada, pada tahun 2014 mas Budi mencoba mengikuti tes pns di Surabaya. Beruntung nasib sedang berpihak padanya, ia lolos mengikuti ujian PNS dan ditempatkan di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Deputy Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Pelindungan Sosial Urusan pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Mas Budi melakukan beberapa tugas mulai dari mengurus urusan administrasi, mengikuti rapat koordinasi, hingga melakukan perjalanan dinas dalam rangka perlindungan dan kesejahteraan penyandang disabilitas.

“awal daftar di Kemenko PMK nyoba-nyoba aja, daftar, eh keterima kan. Saya lupa nilainya waktu itu, tapi saya juga gak percaya saya bisa lolos tes. Gak percaya banget, tapi saya sadar usaha emang gak ada yang sia-sia ditambah lagi pertolongan dari Allah itu nyata mbak”<sup>49</sup>

Beberapa perlakuan tidak menyenangkan sempat diterimanya, beberapa alasan yang membuat Mas Budi bekerja menguatkan dan memberikan motivasi pada dirinya sendiri untuk bertahan pada situasi dunia kerja. Sampai saat ini, Mas Budi masih bekerja di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Deputy Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Pelindungan Sosial Urusan pemberdayaan Penyandang Disabilitas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, menyalurkan bakat, serta membalas jasa orang tua.

---

<sup>49</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30 WIB

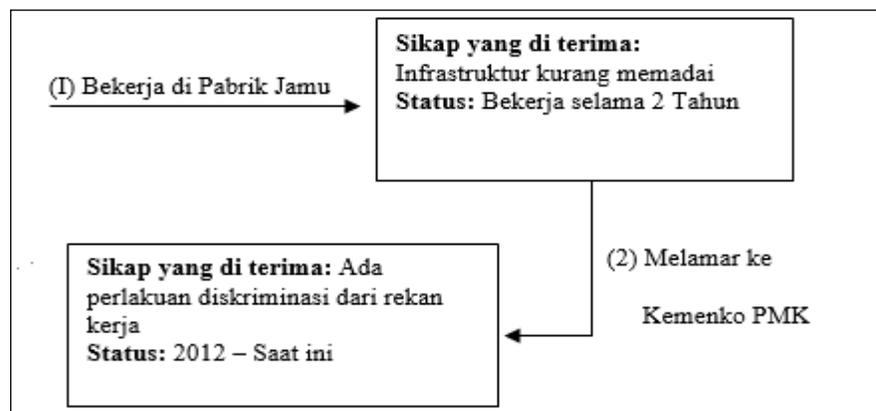
Selanjutnya, Pak Ahmad yang merupakan informan kedua penulis juga memiliki motif yang serupa dengan mas Budi, Pria kelahiran Magelang ini berhasil menempuh pendidikan mulai dari jenjang sekolah dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, hingga Perguruan Tinggi. Pak Ahmad melanjutkan pendidikannya di Universitas Negeri Yogyakarta dan berhasil lulus tepat pada waktunya menjadi sarjana ekonomi. Keinginannya untuk menyelesaikan pendidikan adalah karena baginya manusia yang tidak berilmu tidak akan berhasil dalam kehidupan. Setelah berhasil lulus dan mendapatkan gelar sarjana, Pak Ahmad memutuskan untuk terjun ke dunia kerja agar kebutuhan finansialnya dapat terpenuhi dan demi membalas jasa kedua orang tuanya. Bagi Pak Ahmad, dengan bekerja dirinya juga bisa berbagi dengan orang-orang disekitarnya yang telah mendukungnya.

Pak Ahmad mempercayai bahwa disabilitas perlu mendapatkan kesempatan kerja yang sama, tetapi menjadi penyandang disabilitas yang terbuka juga hal penting yang harus dimiliki penyandang disabilitas. Semua harus didasari oleh keinginan yang kuat. Percaya kepada diri sendiri adalah hal yang dijadikan dasar bagi dirinya dalam terjun ke dunia kerja, dengan begitu ketika kepercayaan diri sudah kuat, maka menurutnya ia akan mampu mencapai kesuksesan dan membalas jasa orang tuanya.

Pak Ahmad pada awalnya bekerja dipabrik jamu. Disana ia bekerja pabrikan dan merasa tidak mendapatkan gaji yang cukup. Melihat harapan orang tua dan kebutuhan hidupnya, ia kemudian mengikuti tes PNS yang saat itu masih erat hubungannya dengan pentingnya relasi. Tapi dirinya merasa beruntung karena bisa diterima kerja dengan ditempatkan di Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat

yang saat ini berubah menjadi Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pak Ahmad bekerja pada bagian Deputy Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Pelindungan Sosial Urusan pemberdayaan Penyandang Disabilitas.

**Skema III.2.  
Pengalaman Ahmad Afandi dalam Mencari Pekerjaan**



Sumber: Hasil Wawancara dengan Ahmad Afandi 2016

Berbeda dengan kedua informan sebelumnya, motif dalam bekerja yang dimiliki oleh Pak Bosmar dan Pak Welly dalam bekerja adalah untuk mendapatkan identitas dirinya, kebutuhan finansial, dan keinginan untuk membalas budi seseorang. Pak Bosmar yang tanpa lengan merasa sudah sering kali ia terjatuh dalam hidupnya. Pak Bosmar sudah menikah pada bulan Juli tahun 2005, namun pernikahannya hanya berlangsung hingga tahun 2009. Istrinya meninggalkan dirinya tanpa alasan, ia melihat istrinya sudah tidak sanggup mengurusinya maka dari itu istrinya lebih memilih meninggalkan dirinya.

“Kayanya nih mbak, kan setiap manusia memiliki daya tahan yang berbeda terhadap masalah,

ada yang tipenya melarikan diri dari masalah ada yang survive bertahan menghadapi masalah. Nah istri saya daya tahannya sudah habis sepertinya, dia udah gak kuat lagi tinggal sama saya, itulah kenapa dia pergi tanpa mengatakan apapun.”<sup>50</sup>

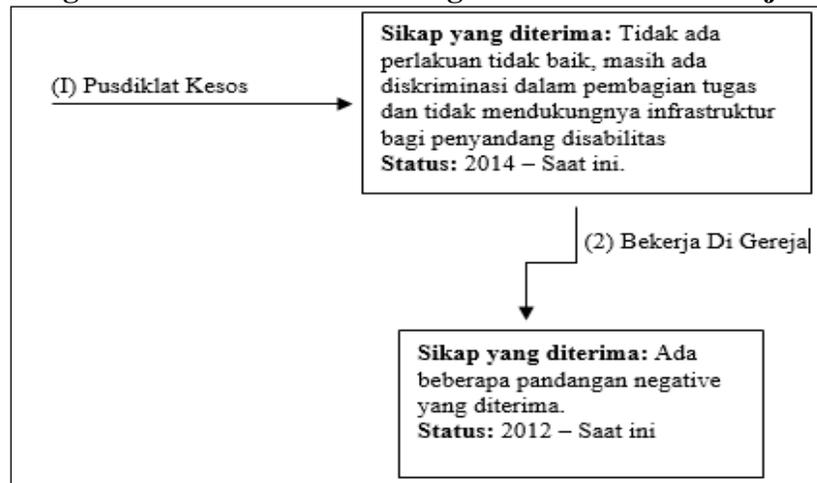
Pada bulan Juli tahun 2005 Pak Bosmar memutuskan untuk kuliah. Karena ia berfikir bahwa hidupnya harus terus berlanjut. Awalnya, pak Bosmar masih tidak bisa terima dengan kondisi fisik dirinya dan masih suka menutupi kecacatannya dengan tangan palsu. Tetapi sejak di tinggalkan istrinya, ia bertekad untuk menerima diri sendiri apa adanya tanpa harus ada yang ditutup-tutupi. Ia tidak mau fokus kesatu masalah karena masih banyak jalan lainnya. Pak Bosmar ingin membuat identitas dirinya, ia ingin merubah cara pandang terhadap dirinya sendiri dan bagaimana orang lain melihatnya. Pak Bosmar merasa bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu dan bertanggungjawab. Ia tidak ingin dikasihani dan dilihat karena kekurangannya, tetapi ia ingin dilihat sebagai seorang yang bisa berkarya dan mengabdikan meski kondisi fisiknya tidak seperti manusia normal pada umumnya.

Setelah lulus dan mendapat gelar sarjana, ia memutuskan untuk terjun ke dunia kerja dan merantau ke Jakarta dengan pertimbangan kesempatan kerja yang ada di Jakarta lebih besar dibandingkan di Medan. Bagi Pak Bosmar, apabila ada sesuatu yang menghambat mobilitas kehidupan, lebih baik lepaskan, karena diri kita sendiri harus menerima keadaan dan kenyataan agar bisa terus bangkit dan memperbaiki hidup. Hal yang membuat Pak Bosmar terjun ke dunia kerja demi mewujudkan harapan kedua orang tuanya dan memenuhi kebutuhan finansial.

---

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan Pak Bosmar, staff Pusdiklat Kesos pada tanggal 27 Oktober 2016 pukul 14.30 WIB

**Skema III.3.**  
**Pengalaman Bosmar Situmorang dalam Mencari Pekerjaan**



Sumber: Hasil Wawancara dengan Bosmar Situmorang 2016

Pak Welly juga merasakan hal serupa, Pak Welly mulai membiasakan diri dengan kondisinya yang tidak memiliki penglihatan seperti manusia lainnya. Adanya anggapan bahwa penyandang disabilitas khususnya tunanetra yang tidak bisa melihat tidak mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Padahal sebenarnya disabilitas juga mampu dan bisa, hanya saja perlu usaha lebih besar dibandingkan dengan orang non-disabilitas. .

“Sering saya mah mbak dipanggil buta, udah jadi makanan sehari-hari. Cuman ya mau gimana, kita gak bisa bikin mulut mereka berhenti ngatain, jadi telinga kita aja ditutup rapat. Orang tua dan saudara saya aja awalnya juga gak percaya saya bisa bertahan di kehidupan kok. Cuma dari situ saya memberikan pemahaman ke orang terdekat saya bahwa orang-orang disabilitas kaya

saya ini juga bisa.”<sup>51</sup>

Pak Welly meski tanpa kedua matanya untuk membantu penglihatan tetap berusaha menjalani kehidupan normal seperti manusia lainnya. Hal ini ia buktikan dengan tetap melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang Sekolah Menengah Akhir. Setelah lulus SMA, ia memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikannya ke kursi perguruan tinggi, akan tetapi keinginannya sempat ditentang oleh kedua orang tua. Keinginannya ditentang karena kedua orang tuanya khawatir ia tidak akan mampu beradaptasi dengan dunia kampus. Bukan menyerah yang ia pilih, ia memilih meyakinkan kedua orang tuanya bahwa ia mampu dan bisa menjalani kehidupan apapun kondisinya. Menurutnya, menempuh pendidikan adalah hal penting agar bisa merubah status sosial dan memperbaiki kehidupannya.

Meskipun pada awalnya pak Welly mendapatkan banyak larangan dari keluarga untuk menjalani kehidupan seperti orang normal pada umumnya. Keluarganya selalu berada untuk mendukung jalan hidup yang dipilihnya, Keinginan melanjutkan pendidikan akhirnya mendapat dukungan dari kedua orang tua. Setelah lulus, Pak Welly melanjutkan kuliah di Universitas Muslim Indonesia Makassar dan mengambil jurusan Hukum. Lulus kuliah tepat waktu adalah target yang berusaha dicapai, dan setelah lulus kuliah Pak Welly memutuskan untuk memasuki dunia kerja untuk mewujudkan harapan kedua orang tuanya dan memenuhi kebutuhan finansial.

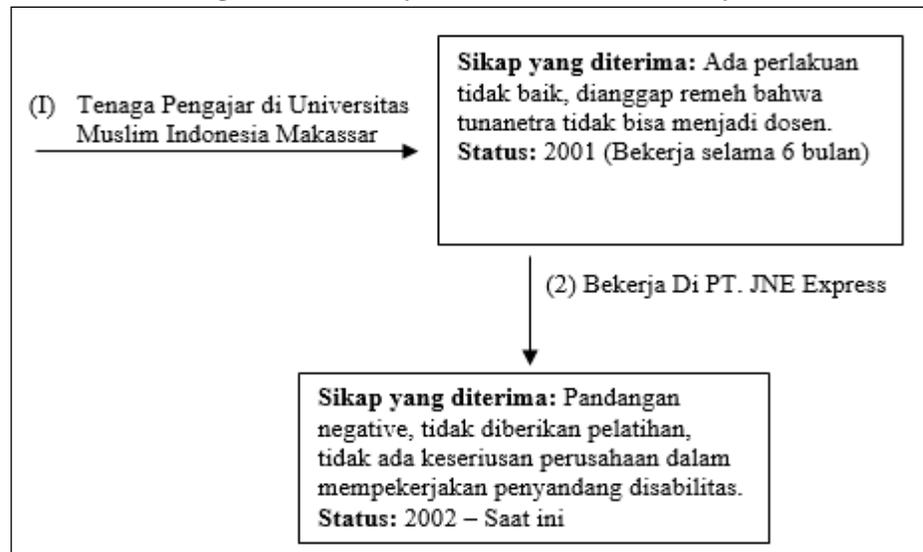
Mendapatkan banyak larangan dan tidak dipercayai oleh keluarga membuatnya

---

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

terus memberikan pengertian. Ia memberikan pemahaman pada keluarga bahwa penyandang disabilitas bukan berarti ia tidak bisa melakukan apapun dan hanya menjadi beban bagi orang lain. Kesabarannya dalam memberikan pengertian pada keluarga berhasil membuahkan kepercayaan keluarga pada dirinya untuk bisa hidup seperti manusia normal pada umumnya.

#### **Skema III.4** **Pengalaman Welly dalam Mencari Pekerjaan**



Sumber: Hasil Wawancara dengan Welly 2016

Setelah menyelesaikan pendidikannya dan sempat bekerja sebagai asisten dosen ia kemudian memutuskan untuk merantau ke Jakarta dengan pertimbangan terbatasnya lapangan pekerjaan di Makassar. Hal ini dilakukannya dalam mendapatkan identitas untuk membuktikan dirinya juga sama dengan manusia pada umumnya. Kondisi fisik penyandang disabilitas memang tidak seperti manusia normal pada umumnya, akan tetapi mereka memilih untuk tetap bermanfaat bagi dirinya dan orang-

orang disekitarnya. Mereka tidak ingin dianggap sebagai beban untuk keluarga, mereka juga bisa hidup dengan keterbatasan dirinya dengan begitu mereka memutuskan untuk bekerja dan memberikan manfaat bagi orang-orang disekitarnya.

Motif yang dimiliki penyandang disabilitas yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka memiliki kebutuhan akan pekerjaan. Ada kebutuhan hidup yang coba dipenuhi untuk keberlangsungan hidupnya. Motif utama seorang penyandang disabilitas dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial sehingga dengan begitu kebutuhan hidup akan terpenuhi. Motif lainya penyandang disabilitas memutuskan untuk bekerja adalah karena mereka bekerja untuk mendapatkan identitas bahwa mereka juga sama dengan manusia lainnya dan mampu berkarya serta bertanggung jawab.

Motif lain penyandang disabilitas bekerja karena mereka merasa diri mereka penting dan diperlukan, kesamaan keinginan untuk menyuarakan bahwa keterbatasan fisik bukan berarti mereka tidak mampu dalam bekerja dan berkarya. Padahal, jika penyandang disabilitas diberikan kesempatan kerja mereka akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan karena menurut mereka bekerja sama halnya dengan membuktikan kemampuan diri sendiri bahwa keterbatasan fisik tidak akan menghambat kehidupan seorang penyandang disabilitas. Alasan lainnya juga bagi penyandang disabilitas, mereka bekerja untuk membalas budi seseorang yang selama ini dianggap berjasa dan kehidupan mereka. Bentuk balas budinya dapat dilihat dari menciptakan kehidupan yang layak dan lebih sejahtera bagi keluarganya. Penyandang

disabilitas bekerja juga agar bisa berinteraksi dan bersama dengan orang lain di lingkungan baru, dengan begitu akan banyak orang yang lebih memahami kondisi penyandang disabilitas dan kebutuhan mereka yang sebenarnya. Itulah alasan yang mendasari penyandang disabilitas dalam bekerja.

### **3.3. Diskriminasi Di Ruang Kerja**

Seorang individu memutuskan untuk bekerja Karena dengan bekerja dapat menentukan eksistensi diri manusia tersebut. Disabilitas sebagai seseorang yang memiliki keterbatas fisik atau mental juga memiliki hak untuk bekerja. Bahkan hingga saat ini sudah banyak aturan dan pedoman yang menangani permasalahan disabilitas di tempat kerja, mulai dari memastikan bahwa para penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja, meningkatkan prospek pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan memfasilitasi perekrutan, kembalinya penyandang disabilitas ke dalam tempat kerja, mengupayakan penyandang disabilitas untuk mempertahankan pekerjaan dan kesempatan untuk maju, serta memaksimalkan kontribusi yang dapat diberikan kepada penyandang disabilitas.

Realitasnya, saat ini diskriminasi masih saja dialami oleh penyandang disabilitas. Diskriminasi terjadi ketika seseorang menerima perlakuan yang kurang menyenangkan. Diskriminasi pada penyandang disabilitas terjadi karena kondisi fisiknya yang berbeda dengan orang normal pada umumnya yang memiliki organ lengkap. Diskriminasi pada dunia kerja yang dialami oleh penyandang disabilitas terjadi pada banyak hal, mulai dari adanya pembedaan antara “Manusia Normal” dengan penyandang disabilitas, subordinasi yang dialami oleh penyandang disabilitas,

stereotype, kekerasan fisik maupun verbal, penolakan kesempatan pelatihan dan promosi, serta sempitnya akses sosial, budaya, serta fisik bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

### **3.3.1. Perbedaan Antara “Manusia Normal” Dengan Penyandang Disabilitas**

Pembedaan antara “Manusia Normal” dengan penyandang disabilitas melahirkan ketidakadilan dan adanya asumsi-asumsi tertentu yang melekat pada penyandang disabilitas. Perbedaan ini membuat penyandang disabilitas termarginalkan. Selama ini, masyarakat lebih mengenal istilah penyandang cacat dibandingkan dengan istilah penyandang disabilitas. Istilah penyandang disabilitas bagi penyandang disabilitas lebih memanusiakan kaum disabilitas, namun tetap saja ketika berbaur dalam lingkungan sosial label yang disematkan bagi mereka akan menciptakan diskriminasi.

Disabilitas adalah seseorang yang memiliki ketidakmampuan dalam melakukan aktifitas seperti manusia pada umumnya. Adanya kerusakan pada sebagian organ tubuhnya membuat seseorang menjadi terhambat dalam melakukan aktifitas. Kekurangan inilah yang seringkali menjadi penyebab adanya perbedaan antara manusia normal dengan penyandang disabilitas. Mereka seringkali dianggap tidak mampu bersaing dan tidak mampu melakukan tugas seperti manusia yang memiliki organ tubuh lengkap.

Hal ini sempat dirasakan oleh salah satu informan penulis yaitu mas budi, Setelah kelulusannya, demi memenuhi kebutuhan finansial mas Budi memutuskan

untuk mencari pekerjaan. Beliau ingin menjadi seorang pendidik yang menjadi cita-citanya sejak kecil. Mas Budi melamar pada salah satu Sekolah Menengah Pertama milik swasta yang berada di Surabaya. Namun, justru ia mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari pihak sekolah yang menerima lamarannya. Sesaat setelah melihat kondisi fisiknya, penerima lamaran atau pihak sekolah justru tidak memberikan respon yang baik.

“waktu itu saya datang keruang guru kan, nah dari situ pas awal datang saya diliatin dulu tuh mbak dari atas sampe bawah, terus dia kaya negesin kaki saya. Mungkin dia mikirnya orang cacat kaya saya mana bisa jadi guru. Nah abis itu udah saya dicuekin, saya nanya dibalasnya cuma seadanya aja sama dia. Tiga bulanan nunggu, gak dapet kabar juga kan saya. Bahkan sampai saya datangi lagi, tapi saya dicuekin. Saya akhirnya milih cari lagi di tempat lain.<sup>52</sup>

Dua bulan setelah memasukkan lamarannya, pengumuman tidak juga diberikan oleh pihak sekolah. Setelah menunggu lebih dari tiga bulan dan tanpa adanya kejelasan, akhirnya mas budi memilih untuk menjadi seorang penulis blog. Saat melamar pekerjaan, mas Budi sangat merasakan adanya perbedaan yang disematkan pada penyandang disabilitas. Pada awalnya, mereka akan melihat kondisi fisik penyandang disabilitas, namun kondisi fisiknya yang kemudian menimbulkan adanya perbedaan sikap kepada penyandang disabilitas. Mereka dianggap tidak mampu dan tidak bisa bekerja bahkan beraktifitas sama seperti manusia normal lainnya. Padahal, jika penyandang disabilitas diberikan kesempatan yang sama seperti manusia lainnya dan tidak ada sikap yang membedakan penyandang disabilitas akan terlihat bahwa mereka

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30 WIB

memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kondisi fisik normal.

Hal serupa juga dirasakan oleh Pak Welly. Pak Welly merasakan betul perbedaan antara manusia normal dan penyandang disabilitas. Berdasarkan pengalamannya, ada perbedaan yang memandang bahwa penyandang disabilitas tidak bisa menjadi dosen atau tenaga pengajar pada Universitas Karena kondisi fisik mereka yang memiliki kekurangan. Pak Welly Menempuh pendidikan S1 jurusan hukum di Universitas Muslim Indonesia Makassar, yang sempat mengantarkan dirinya menjadi asisten dosen di Universitas tempatnya menempuh pendidikan. Pak Welly pernah menjadi tenaga pengajar selama 6 bulan di jurusan hukum. Hanya saja, selama mengajar disana ia sempat diganggu dan diusik oleh dosen pengajar lainnya, dalam artian orang lain berfikir bahwa orang buta seharusnya tidak bisa dijadikan dosen di sebuah universitas. Hal serupa juga banyak dibicarakan oleh dosen lainnya, hanya saja hal itu tidak dikatakan langsung di depan dirinya.

“Saya sebelumnya sempat terjun di dunia pendidikan, jadi dosen dan asisten dosen, saya kan berasal jadi fakultas hukum. Saya dulu di Makassar pernah mengajar selama 6 bulan. Tapi saya di otak-atik sama dosen lainnya, dalam artian diusik mereka mikir, kenapa orang buta kaya gini bisa dijadikan dosen disini, tapi hal itu gak ditampilkan didepan saya. Akhirnya ada dosen yang membimbing saya dikasih tau, katanya saya jadi benalu di dia. Akhirnya saya memutuskan mengundurkan diri dari hal itu, saya mikir kenapa seperti itu, kalau almamater bisa membina, kenapa almamater tidak bisa menyalurkan gitu loh mbak. Sebagai contohnya gitu, inilah yang snagta kurang di masyarakat kita, artinya mereka gamau kerja ekstra, mereka gamau tau kondisi orang lain khususnya penyandang disabilitas kaya saya ini. Jadi itulah buku buku hanya teori saja. Praktiknya masih jauh dari kata baik.”<sup>53</sup>

Pada suatu hari, dosen yang membimbingnya berkerja menganggap dirinya

---

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

hanyalah benalu yang menempel pada orang lain. Mendengar hal ini, Pak Welly lebih memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ia menganggap bahwa almamaternya hanya bisa membina, tetapi tidak bisa menyalurkan. Usaha yang dilakukannya untuk berkarya justru mendapatkan ejekan dari orang lain yang menganggap dirinya hanya sebagai benalu yang menumpang kesuksesan pada orang lain. Ia mengaku kecewa dengan perlakuan yang diterimanya selama bekerja di universitas tersebut. Bagi Pak Welly, masyarakat masih tidak mau kerja ekstra untuk memahami atau sekedar mengetahui kondisi orang lain khususnya penyandang disabilitas, padahal disabilitas jika diberikan kesempatan dan jika tidak ada perbedaan sikap akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlepas dari kondisi fisik yang dimilikinya.

Pada kasus lain, Pak Bosmar yang bekerja sambil atau mengabdikan di gereja juga sempat merasakan adanya perbedaan sikap yang diterima karena kondisi fisiknya yang tidak sempurna. Ia adalah seorang individu yang juga mementingkan urusan agama, hal ini ditunjukkannya dengan mengabdikan di gereja dan menjadi penceramah di beberapa gereja di Jakarta. Namun, seringkali ia menerima perlakuan tidak menyenangkan, masyarakat melihat bahwa Pak Bosmar bekerja hanya karena ia tidak bisa mencari pekerjaan lainnya dan hanya mengincar uang yang diterima dari gereja saja. Padahal jika orang lain yang mengabdikan di gereja, tidak akan ada pandangan seperti itu pada mereka, namun Karena kondisi fisik disabilitas yang dimilikinya, ia mendapatkan perlakuan yang berbeda.

Pembedaan yang diterima penyandang disabilitas dalam ruang kerja juga

berupa adanya perbedaan perlakuan. Seringkali disabilitas mendapatkan ejekan karena kondisi disabilitasnya. Mas Budi sebagai pekerja penyandang disabilitas seringkali merasakan hal ini. Selama mencari pekerjaan atau menjalani pekerjaan tidak jarang ia mendapatkan perlakuan buruk. Meskipun merasa sakit hati atas perlakuan orang lain, mas Budi merasa tidak mengambil pusing ejekan orang lain yang ditujukan untuk dirinya, untuk itu ia menekankan pada dirinya sendiri untuk terus menerus belajar menerima kondisi fisiknya.

“Sering saya tuh dapet ejekan ih kakinya buntung, emang bisa kerja apa? Ya semacam itulah, menurut mereka karena saya penyandang disabilitas yang gak punya kaki jadi saya dipandanginya gak bisa apa-apa. Kadang memang bentuknya bercandaan, tapi kan ya kita punya rasa sakit juga mbak”<sup>54</sup>

Sering sekali ia merasa diperlakukan tidak menyenangkan oleh rekan disekitarnya yang memiliki fisik normal. Ia merasa kondisinya yang hanya satu kaki membuat rekannya menyepelkan dirinya dan mengambil celah untuk menjatuhkan atau mengejek dirinya. Terkadang ia merasa jengkel atas perlakuan yang dilakukan rekan kerjanya yang mengungkit masalah disabilitas fisiknya, hanya saja cara yang dilakukannya bukan dengan marah atau menegur orang itu. Ia biasanya hanya tersenyum dan tertawa saat mendengar perkataan kurang baik yang ditujukan untuk dirinya.

Pembedaan lainnya juga pernah dialami oleh Pak Bosmar. Setelah kelulusannya dan mendapatkan gelar sebagai sarjana, Pak Bosmar memutuskan mencari pekerjaan dan mengikuti tes PNS yang saat itu sedang ada lowongan. Hal ini

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30 WIB

dilakukan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Mendapatkan dukungan penuh dari orang tuanya, Pak Bosmar mengikuti tes di Medan dan selama melakukan tes tidak menemukan kesulitan. Dari medan jumlah peserta berjumlah 159 orang dan yang terpilih 31 orang untuk ditempatkan di seluruh Indonesia, pak Bosmar adalah salah satu yang berhasil lolos ujian. Awalnya ia ragu dengan keputusan lulus, setiap hari membuka email dan menunggu selama dua bulan. Setelah pengumuman lulus. Ke Jakarta sendirian tanpa di damping oleh keluarga. Ia ditempatkan di Subbidang Penjaminan Mutu dan Evaluasi Program Pusdiklat Kesejahteraan Sosial yang mengevaluasi dan memonitoring program diklat yang telah terlaksana.

Pak Bosmar dipersiapkan menjadi Calon Widyaswara (pengajar diklat), tapi karena terbentur Permenpan No.22 tahun 2014, yang mengharuskan syarat menjadi widyaswara harus lulusan S2 dan harus golongan III B membuat dirinya terhambat. Pertama karena ia masih golongan III A dan tidak bisa naik golongan karena mengambil kuliah S2 jurusan Teologi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di Pusdiklat Kesos. Karena terbentur peraturan, oleh fungsional ia kemudian di tempatkan di penjaminan mutu, evaluasi dan pelaporan. Pada bidang penjaminan mutu evaluasi dan pelaporan ia melakukan evaluasi diklat yang sudah dilakukan oleh Pusdiklat Kemensos menyediakan kuota pada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti tugas belajar dan seluruh biaya ditanggung oleh pemerintah. Penyelenggaranya adalah subbidang tempat pak Bosmar bekerja.

“Saya awalnya dipersiapkan untuk menjadi calon Widyaswara (pengajar diklat), tapi karena terbentur permenpan 22 tahun 2014 syarat wideasuara harus lulusan S2 dan harus golongan III B. sedangkan saya golongan III A. Saya gak bisa naik golongan Karena S2 saya jurusannya

tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di sini Karena jurusannya masih teologi, jadi gaada korelasinya. Karena terbentur oleh peraturan, oleh fungsional saya kemudian di tempatkan di penjaminan mutu, evaluasi dan pelaporan.”<sup>55</sup>

Saat awal bekerja, ia mengaku mengalami kesulitan, akan tetapi, ia memilih belajar dan melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja. Bagi Pak Bosmar, Kapasitas/kompetensi kantor memang memfasilitasi setiap individu, tinggal bagaimana caranya ia mau memanfaatkan hal itu. Jangan karena karena tidak mengetahui jadi individu tersebut menyerah dan tidak bisa apa-apa. Baginya, seseorang harus bertanya tentang apa saja yang bisa ditanyakan. Sampai saat ini ia masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pekerjaannya karena masih ada saja perlakuan yang membedakan antara pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja normal. Menurutnya, jika seseorang masuk ke lingkungan baru pasti akan terus belajar tentang lingkungan tersebut.

“yang namanya kesulitan atau penyesuaian kalau mau belajar lama lama kan bisa juga, yang penting kita harus belajar bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Saya disini banyak belajar, Dulu saya Cuma tau Microsoft word, tapi disini banyak belajar hal baru. Adaptasi sesama rekan kerja juga yang namanya penyesuaian pasti ada. Namanya karakter setiap orang kan pasti berbeda beda juga. Kalau di filsafat, sesorang yg punya ilmu harus memahami orang lain karena itulah yang namanya perbedaan. Sampai ini sekarang saya masih terus belajar”<sup>56</sup>

Pak Bosmar mempercayai bahwa Setiap disabilitas pasti memiliki kelebihan dan kemampuan yang berbeda-beda. Apa yang membatasi kehidupan tidak seharusnya dijadikan pagangan hidup. Menurutnya, setiap manusia pasti akan menghadapi situasi atau suatu keadaan yang diluar batas kemampuannya, tetapi terlepas dari hal tersebut

---

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Pak Bosmar, staff Pusdiklat Kesos pada tanggal 27 Oktober 2016 pukul 14.30 WIB

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Pak Bosmar, staff Pusdiklat Kesos pada tanggal 27 Oktober 2016 pukul 14.30 WIB

pasti ada sisi baik yang selalu bisa dipelajari. Fisik yang tidak sempurna belum tentu tidak bisa mengerjakan sesuatu. Apa yang diperlukan oleh penyandang disabilitas adalah menyingkirkan stigma negatif yang melekat dan berani melangkah bahwa disabilitas mampu bersaing dalam kehidupan dan dunia kerja.

Pembedaan antara manusia normal dengan penyandang disabilitas ini terjadi karena adanya persepsi tertentu dari perusahaan maupun rekan kerja yang tidak bersedia untuk menerima penyandang disabilitas berada didalam bagiannya. Mereka masih berfikir bahwa penyandang disabilitas dianggap sebagai beban perusahaan karena kondisi fisik mereka. Adanya anggapan tersebut kemudian lahirlah perlakuan atau sikap yang meragukan kinerja penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan mobilitas. Pada hal lain, anggapan ini terkadang sudah berusaha dihapuskan oleh perusahaan namun di lingkungan kerja tetap ada anggapan serupa karena kurangnya harmonisasi antara bagian satu dengan bagian lainnya untuk mengurangi anggapan yang membedakan pekerja penyandang disabilitas.

### **3.3.2. Subordinasi Pada Penyandang Disabilitas**

Adanya subordinasi pada penyandang disabilitas dalam ruang lingkup rumah tangga, masyarakat, bahkan hingga negara. Banyak pula kebijakan yang dinilai tidak menganggap kehadiran penyandang disabilitas, walaupun ada kebijakan yang ditujukan untuk penyandang disabilitas, namun pada realitas/praktik dilapangannya kebijakan itu tetap saja tidak berjalan dengan baik dan tidak mampu mengurangi diskriminasi yang terjadi pada penyandang disabilitas. Contoh adanya bentuk subordinasi kebijakan yaitu

karena anggapan bahwa cacat, dan tidak sempurna, maka mereka tidak tepat bila berada pada posisi memimpin. Disisi lain meskipun sudah ada kebijakan yang mendukung kesempatan yang sama pada penyandang disabilitas, masih ada Pasal 30 Nomor 43 Tahun 1998 yang menyebutnya syarat “sehat jasmani dan rohani” untuk jenis pekerjaan yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan kecacatan jasmani. Subordinasi ini sangat dirasakan oleh pak welly.

Pak Welly bekerja di JNE sebagai operator *customer service* pada bagian pengaduan. Sampai saat ini, ia bekerja sudah 15 tahun di JNE Cabang Jakarta Barat yang ada di Slipi. Ia mengaku Pernah ditawarkan untuk pindah cabang, tetapi ia menolak karena pekerjaannya tidak berubah, hanya tempat kerjanya saja yang hanya menjadi lebih jauh. Dirinya menganggap tidak ada usaha perusahaan untuk melihat prospek cemerlang bagi penyandang disabilitas dalam berkarir kedepannya. Hal ini dibuktikan dari tidak ada upaya penempatan di bidang pekerjaan yang baru, dan bahkan pelatihan-pelatihan yang seharusnya untuk disabilitas disediakan juga tidak pernah dirasakannya. Di tempat kerja ini, Pak Welly masih merasa bahwa disabilitas masih dipandang sebagai kaum minoritas yang perlu diberikan belas kasihan.

Selama 15 tahun bekerja Pak Welly juga tidak pernah mendapatkan pelatihan khusus karyawan. Bahkan, saat pertama kali bekerja ia tidak mengikuti training atau pelatihan. Ia hanya berusaha memperlajari lingkungan dan alat kerjanya sendiri dengan seiring berjalannya waktu.

“Pengalaman masa masuk kerja. Saya inisiatif sendiri, Karena kan saya baru juga pertama kali disitu, istilahnya saya hanya sebagai orang yang dibawa oleh pemilik kesitu dan selebihnya saya beradaptasi sendiri dengan apa yang ada perlahan lahan. Saat tiga bulan penempatan

bekerja saya sudah mendapatkan kontrak untuk bekerja dua tahun setengah, kemudian setelah itu saya langsung diangkat jadi pegawai tetap.”<sup>57</sup>

Baginya, tidak ada perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja penyandang disabilitas. Perusahaan tidak pernah memberikan pelatihan kerja atau pelatihan penggunaan alat-alat kantor kepada dirinya. Saat masuk bekerja ia hanya langsung bekerja saja tanpa ada pengenalan dan pelatihan kerja terlebih dahulu. Pak Welly kemudian menyimpulkan bahwa penempatannya sebagai karyawan di perusahaan hanya sebatas rasa kasihan terhadap penyandang disabilitas.

“selama 15 tahun saya kerja gak pernah ada pelatihan. Langsung bekerja aja gaada gaada pengenalan gitu gitu. Awalnya kesulitan mah pasti ada ya mbak, tapi masih bisa diatasi. Saat awal kerja masih dibantu oleh teman se divisi, dalam menerima tlfn gitu gitu tapi temen kita juga kan tidak memahami kondisi kita sebagai penyandang disabilitas. Saya sengaja tiap bekerja selalu datang 60 menit lebih pagi agar saya bisa belajar dan analisis dulu tempat kerja saya. Asal belajar aja pencet pencet. Jam kerja jam 8-4 sore. Kalau berangkat pas kan sudah rame jadi gak bisa belajar.”<sup>58</sup>

Pak Welly mengalami dan merasakan langsung adanya subordinasi pada penyandang disabilitas karena sampai saat ini, ia memiliki kesempatan untuk naik menjadi koordinator, akan tetapi karena kondisi fisiknya ia tidak pernah mendapatkan kesempatan itu meskipun sudah bekerja selama 15 tahun. Kondisi fisik Pak Welly yang tidak bisa melihat, melahirkan bentuk diskriminasi kebijakan yang dialami oleh penyandang disabilitas. Hal ini tercermin dari adanya syarat bahwa pekerja untuk memimpin bagian tertentu diperusahaan harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik.

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

Arti sehat jasmani dapat dimaknai bahwa selain seseorang tidak memiliki kekurangan fisik, individu tersebut juga harus terbebas dari segala penyakit seperti penyakit ginjal, kanker, atau penyakit lainnya. Sementara arti sehat rohani dapat diartikan bukan hanya sehat secara mental atau psikis, namun juga individu harus sehat secara moral. Sedangkan pada sisi berpenampilan menarik, individu dituntut harus rapi tanpa ada kekurangan satu apapun. Syarat-syarat seperti ini tentu saja sangat mendiskriminasi penyandang disabilitas didalam dunia kerja.

### **3.3.3. Stereotype Pada Penyandang Disabilitas**

Pelabelan negatif terhadap penyandang disabilitas masih sering terjadi dan mengakibatkan ketidakadilan yang dialami oleh kaum disabilitas. Dalam masyarakat masih banyak sekali stereotype yang dilabelkan pada kaum disabilitas yang menyulitkan, memiskinkan, dan merugikan penyandang disabilitas. Stereotype adalah prasangka penilaian kelompok lain terhadap anggota kelompok lain dan sifatnya biasanya mengeneralisir. Selama bekerja, penyandang disabilitas seringkali mengalami ejekan dan pelabelan negatif dari temannya meskipun tidak dikatakan langsung. Stereotype pada penyandang disabilitas ini pernah dirasakan oleh Pak welly. Selama 15 tahun bekerja Pak welly merasa tidak ada perkembangan dirinya yang signifikan dan tidak adanya usaha yang dilakukan perusahaan untuk memberdayakan disabilitas. Bagi pak Welly, pihak perusahaab hanya sekedar mempekerjakan disabilitas tetapi tidak memberdayakan disabilitas. Anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak mampu berkarya juga masih sangat erat dengan penyandang disabilitas.

“Adaptasi saya paling sulit itu ke rekan kerja, karena ga semua orang bisa memahami kita, padahal kita kan sama saja yakan, bedanya ya saya tidak bisa melihat, nah mereka tidak bisa menerima kondisi itu, apalagi kalau ada rekan kerja yang baru harus adaptasi lagi. Kalau secara verbal banyak, kalau lawan jenis saya suka di ledekin, missal saya dituntun, nah langsung ada omongan, sifatnya mungkin candaan, tapi menurut saya ini sudah keterlaluan. Makanya saya katakan tergantung orangnya.”<sup>59</sup>

Contoh ledekan yang seringkali diterima Pak Welly dari rekan kerjanya yaitu:

“Dia tidak menunjukan secara langsung dalam bentuk Bahasa, tetapi dia menunjukkannya dalam bentuk perbuatan. Kalau temen kerja kadang suka ada yang bantu, dan ada yang kasih ejekan, dan itu gak etis bagi saya. Misalnya “cie minta dituntun“, awas nabrak, yah gitu, menurut anda memangnya enak diperlakukan seperti itu?”<sup>60</sup>

Meskipun merasa jenuh dan mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, Pak Welly tetap memilih untuk bertahan bekerja. Hal yang membuatnya tetap bertahan untuk bekerja ditempatnya itu karena ia berfikir dalam usianya yang sudah lanjut untuk bertahan hidup melalui penghasilan ini. Ia tidak tahu bagaimana kehidupan kedepannya, sehingga ia memutuskan bekerja agar bisa mempertahankan hidup karena kedepannya belum ada peluang yang menjanjikan lagi untuk dirinya. Selama bekerja, adaptasi paling sulit yang dirasakannya adalah dengan rekan kerja, karena tidak semua orang mampu memahami kondisi fisiknya. Padahal sebagai seorang manusia ia merasa sama dengan lainnya, hanya saja perbedaannya ia tidak memiliki kemampuan melihat seperti manusia lainnya.

Untuk menghadapi ejekan atau perlakuan tidak menyenangkan dari teman temannya, pak Welly memilih bertindak tegas dengan menegur dan berkata langsung bahwa tidak seharusnya mereka bersikap seperti itu pada penyandang disabilitas. Sikap

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

tegasnya ini cukup berguna untuk mencegah rekan kerjanya bergunjing hal buruk tentang dirinya.

“Saya pernah negor secara langsung, saya pernah marah, supaya dia bisa ngerti dan tidak melakukan itu lagi. Dia mandangnya disabilitas itu bisa diperlakukan sewenang wenang atau semena-mena. Saya bilang aja, *“kalau kamu gitu mending kamu gausah negor saya, daripada kamu negor saya tapi itu menyakitkan”*. Mending gausah deh kita jalan masing masing saja. Saya pikir saya hanya harus bertumpu pada allah yang pasti bisa melindungi saya. Sampai sekarang 1-2 orang masih adalah yang kaya gitu tapi yaudah biarin aja. Saya selalu bilang, *“kalau kamu digituin mau gak? Kalau nanti nikmat kamu dicabut gimana? Mau gak?”* Biarin aja mbak saya bilang gitu, kita kan juga gatau apa yang akan terjadi beberapa waktu kemudian. Bapak berani menegur, selama ini disabilitas banyak yang diem aja, itu gak bisa begitu diem aja. Kita harus bicara, kalau mereka tidak senang ya biarkan saja. Kita tuh harus bicara biar gak terus terusan ditindas kaya gini. Kalau gak gini gak sadar sadar dan terus nyakitin orang. Kita hidup Cuma sebentar kok harus bisa jaga perasaan orang lain.”<sup>61</sup>

Sampai saat ini banyak orang yang memiliki pandangan negatif terhadap disabilitas. Mereka menganggap disabilitas tidak bisa dan tidak mampu. Padahal jika diberikan kesempatan penyandang disabilitas bisa melakukan pekerjaan lebih baik. Pak Welly sangat baik jika perusahaan atau pemerintah mau memberikan kesempatan yang sama kepada kaum penyandang disabilitas. Disabilitas hanya butuh keadilan dan tidak adanya perlakuan yang membedakan. Bagi pak welly, seharusnya disabilitas jangan diberikan ikan, tetapi harus diberikan kail. Artinya, jangan hanya memberikan kaum disabilitas bantuan, tetapi berikan kaum penyandang disabilitas kesempatan untuk memberdayakan diri dan mendapatkan kehidupan yang lebih baik.

Disabilitas juga lekat sekali dengan pelabelan negatif lainnya, mereka dipandang tidak mampu bekerja dan bersaing dalam dunia kerja. Keterbatasan kondisi fisiknya dinilai membuat penyandang disabilitas mengalami hambatan yang besar

---

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

sehingga ada pandangan disabilitas tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan dipandang bukan faktor produksi yang berkualitas. Padahal, jika penyandang disabilitas diberikan kesempatan, maka mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu bersaing seperti yang lainnya.

Pada hakikatnya, setiap penyandang disabilitas memiliki harkat dan martabat kemanusiaan yang sama dan setara untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam kesamaan dan kebebasan. Bagi para penyandang disabilitas, kondisi disabilitas yang dimilikinya bukanlah sebuah halangan untuk mengembangkan diri, atau melahirkan sebuah inovasi. Pandangan negatif masyarakat terhadap penyandang disabilitas harus diubah karena mereka mampu berkarya seperti manusia lainnya. Pandangan negatif ini harus dirubah karena seringkali menimbulkan perlakuan diskriminasi yang diterima penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

#### **3.3.4. Kekerasan Pada Penyandang Disabilitas**

Kekerasan masih banyak terjadi pada kaum difabel, kekerasan yang dialami difabel dimulai dari kekerasan verbal yang halus seperti pelecehan, penyebutan cacat, menganggap tidak mampu, dan penciptaan ketidakmampuan. Kekerasan pada kaum difabel terjadi karena masih banyaknya stereotype yang terlabel pada mereka.

Disabilitas erat kaitannya dengan bentuk kekerasan verbal, seperti adanya ejekan-ejekan tertentu dan panggilan khusus yang ditujukan untuk mereka. Misalnya seperti yang diterima oleh pak ahmad, dia mendapat julukan pincang. Selama mencari pekerjaan atau menjalani pekerjaan tidak jarang ia mendapatkan perlakuan buruk.

Meskipun merasa sakit hati atas ejekan orang lain, pak Ahmad tidak mengambil pusing ejekan orang lain yang ditujukan untuk dirinya, ia lebih sering membalasnya dengan candaan dan mengajaknya minum kopi atau lebih mengenal dirinya.

**Tabel III.2.**  
**Kekerasan Pada Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

Nama	Disabilitas yang Dimiliki	Tempat Kerja	Bentuk Kekerasan yang Diterima
Ahmad Budi Santoso	Tuna Daksa	Kemenko PMK	Kekerasan Verbal berupa ejekan dalam bentuk candaan dan adanya penyebutan cacat
Ahmad Afandi	Tuna Daksa	Kemenko PMK	Kekerasan Verbal berupa ejekan dalam bentuk candaan dan adanya penyebutan cacat
Bosmar Situmorang	Tuna Daksa	Pusdiklat Kesos	Sulitnya adaptasi dengan lingkungan baru, ada anggapan tidak mampu
Welly	Tuna Netra	JNE	Kekerasan berupa ejekan dalam bentuk candaan, penyebutan cacat, anggapan tidak mampu, menghambat untuk berkembang

Sumber: Hasil analisis peneliti 2017

“kadang kan ada aja sebutan orang buat diri kita kan, misalnya buat saya pincang, atau jalan miring, ya kaya gitu. Cuman ya saya diamanin saja. Saya malah sering ajak mereka mereka ini ngopi bareng saya biar kita bisa lebih kenal”<sup>62</sup>

Tidak jarang ia mendapatkan ejekan karena kondisi fisiknya, hal itu lebih sering diucapkan dalam bentuk candaan. Pak Ahmad juga tidak mengambil hati atas ucapan

<sup>62</sup> Hasil wawancara dengan pak Ahmad, staff Kemenko PMK pada tanggal 1 November 2016 pukul 11.00 WIB

orang lain. Bagi dirinya itu sudah biasa dan menjadi makanan sehari-hari. Mas Budi juga merasakan hal yang sama, Bagi Mas Budi, masalah penyandang disabilitas bukan hanya urusan pemerintah, akan tetapi menjadi urusan setiap elemen dan individu yang ada di Indonesia. Di tempat bekerja, ia merasa mendapatkan perlakuan yang kurang nyaman bagi dirinya. Mulai dari infrastruktur yang kurang mendukung untuk penyandang disabilitas yang hanya memiliki satu kaki dan juga sampai pada perlakuan individu yang mendiskriminasi dirinya. Memang pada hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan berlangsung baik dan tidak ada sikap yang menjatuhkan atau meremehkan dirinya. Hanya saja, dari rekan kerjanya ia sering menerima sikap yang meremehkan dan menjatuhkan dirinya.

“misalnya gini, saya mau perjalanan dinas jauh gitu kan, kadang suka diledekin gitu kan sama mereka, bisa gak nanti naik pesawatnya, disana jangan aneh-aneh loh bud, semacam itulah.”<sup>63</sup>

Sering sekali ia merasa diperlakukan tidak menyenangkan oleh rekan disekitarnya. Hanya saja, cara yang dilakukannya bukan dengan marah atau menegur orang itu. Ia biasanya hanya tersenyum dan tertawa saat mendengar perkataan kurang baik yang ditujukan untuk dirinya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Pak Mulyono yang merupakan rekan kerja Mas Budi bahwa Mas Budi sering mendapat sikap bercanda tetapi cenderung meremehkan.

“sering itu mbak, tapi mungkin kayanya kan orang di deputi ini suka bercanda, jadi ya bagi mereka biasa aja. Ya gitu, suka bilang bud jangan genit, awas ketinggalan, bercanda kaya gitu lah mbak. Bagi orang sini mah maksudnya bercanda, tapi kan perasaan Mas Bud nya gatau. Kadang dia kalau digituin sih diem aja atau paling senyum. Udah hafal kebiasaan orang sini mbak.”<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 23 Agustus 2016 pukul 13.00

Contoh lainnya yaitu ledakan yang seringkali diterima Pak Welly dari rekan kerjanya yaitu:

“Dia tidak menunjukan secara langsung dalam bentuk Bahasa, tetapi dia menunjukkannya dalam bentuk perbuatan. Kalau temen kerja kadang suka ada yang bantu, dan ada yang kasih ejekan, dan itu gak etis bagi saya. Misalnya “cie minta di tuntun,, “, awas nabrak, yah gitu, menurut anda memangnya enak diperlakukan seperti itu?”<sup>65</sup>

Penyandang disabilitas masih mengalami kekerasan meskipun tidak secara fisik, tetapi secara verbal banyak perkataan yang menjatuhkan penyandang disabilitas dan tidak jarang hal tersebut membuat penyandang disabilitas minder dan malu di lingkungan kerjanya. Berdasarkan wawancara, meskipun disabilitas mengalami kekerasan verbal, tetapi tidak ada bentuk tindak lanjut dari perusahaan atau atasan yang berusaha untuk melindungi penyandang disabilitas dengan memberikan perlindungan kepada disabilitas dalam dunia kerja.

#### **3.4. Sempitnya Akses Sosial, Budaya, serta Fisik Bagi Penyandang Disabilitas**

Penyandang disabilitas memiliki hak mendapatkan aksesibilitas untuk mendapatkan fasilitas publik. Aksesibilitas ditandai dari adanya kemudahan yang disediakan bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas. Pada dasarnya, setiap penyandang disabilitas terlepas dari kondisi fisik yang mereka miliki, penyandang disabilitas berhak memperoleh aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya. Mereka juga memiliki hak untuk ikut berperan dalam lingkungan sosialnya dan memiliki kemandirian untuk kesejahteraan dirinya. Maka dari itu, sangat penting adanya

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Pak Welly, staff JNE cabang Jakarta Barat pada tanggal 6 November 2016 pukul 16.00 WIB

aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas terkait sarana dan prasarana pelayanan umum.

Penyediaan aksesibilitas yang berbentuk fisik dilaksanakan pada sarana dan prasarana umum meliputi aksesibilitas pada bangunan umum, aksesibilitas pada jalan umum, pertamanan, dan aksesibilitas pada angkutan umum. Sedangkan aksesibilitas non-fisik berupa informasi dan pelayanan khusus. Sempitnya akses sosial dan budaya serta fisik bagi kaum penyandang disabilitas ini telah menyulitkan ruang gerak kaum penyandang disabilitas dan telah mengakibatkan beban kerja yang luar biasa bagi penyandang disabilitas baik dilingkungan domestik maupun publik.

Meskipun sudah ada payung hukum tentang penyandang disabilitas, namun ternyata pelaksanaannya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Aksesibilitas disabilitas masih kurang memadai seperti mencapai kesetaraan dalam penggunaan infrastruktur dilingkungan kerja baik kantor pemerintahan maupun swasta. Hal ini tercermin dari sarana sanitasi bagi penyandang disabilitas termasuk jalanan di ruang kerja yang licin sehingga sulit dilewati oleh penyandang disabilitas.

Mas Budi, salah satu informan penulis yang bertumpu pada satu kaki, dan dibantu dengan kruk memiliki pengalaman buruk bagi dirinya. Saat cleaning service sedang mengepel ruangan, ia mengaku seringkali terpeleset dan terjatuh karena lantainya terlalu basah. Mengatasi hal ini, ia selalu datang ke kantor lebih pagi dari jam masuk kerja, sehingga ia bisa duduk tenang dan tidak lagi harus terpeleset karena lantai yang basah.

“kan disini mas wandirin kalau ngepel sebelum pegawai datang kan mbak, nah saya sering

tuh jam stengah delapan udah sampai kantor, waktu itu pernah lantai masih basah habis dipel, tongkat saya kan agak licin, jadi pas jalan saya terpeleset. Paling itu sih, keselamatannya kurang diperhatikan. Gaada peringatan lantai licin gitu mbak.”<sup>66</sup>

Bagi mas Budi, masalah penyandang disabilitas bukan hanya urusan pemerintah, akan tetapi menjadi urusan setiap elemen dan individu yang ada di Indonesia. Di tempat bekerja, ia merasa mendapatkan perlakuan yang kurang nyaman bagi dirinya. Mulai dari infrastruktur yang kurang mendukung untuk penyandang disabilitas yang hanya memiliki satu kaki dan juga sampai pada perlakuan individu.

Penyediaan fasilitas di ruang publik maupun domestik bagi penyandang disabilitas masih sangat kurang. Di ruang kerja, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan atau lembaga. Tidak semua perusahaan bisa menyediakan fasilitas khusus misalnya toilet khusus bagi penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan. Hal lainnya juga terjadi dalam akses infrastruktur yang mendukung pekerja penyandang disabilitas. Berdasarkan informan yang penulis temui, fasilitas dikantor mereka sampai saat ini masih kurang memadai dan tidak disesuaikan dengan kondisi penyandang disabilitas yang membutuhkan peralatan khusus seperti komputer menggunakan perangkat lunak pembaca layar JAWS (*Job Access With Speech*) untuk pekerja tunanetra, penyediaan fasilitas sanitasi yang aksesibel bagi penyandang disabilitas, *clip-on* sebagai pengganti *mic* yang akan membantu tunadaksa, rambu dan marka yang dapat memberikan informasi, arah, penanda atau petunjuk bagi penyandang disabilitas, penyediaan Ram atau jalur yang memiliki bidang kemiringan

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan pak Budi, staff Kemenko PMK pada tanggal 20 Agustus 2016 pukul 14.30 WIB

tertentu sebagai alternative bagi orang yang tidak bisa menggunakan tangga, telepon yang dilengkapi dengan huruf braille, dan lainnya.

Hak-hak penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja harus terpenuhi. Apabila akses terhadap infrastruktur, kesempatan kerja, kesempatan mendapatkan pelatihan keterampilan dan pengembangan diri disediakan, maka kinerja penyandang disabilitas akan semakin baik sehingga mereka mampu membuktikan bahwa mereka adalah pekerja yang berkualitas. Akses bagi penyandang disabilitas harus terbuka dan terdapat unsur kebebasan didalamnya mulai dari fisik (bangunan, infrastruktur kantor), sosial (ruang lingkup lingkungan kerja tidak boleh ada lagi diskriminasi).

### **3.5. Penutup**

Bab ini telah menjelaskan secara terperinci mengenai temuan lapangan yang berupa pengalaman hidup penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dialami keempat informan. Berdasarkan pemaparannya, dapat dilihat bahwa latar belakang penyandang disabilitas memilih untuk terjun ke dunia kerja dikarenakan masalah finansial dan ingin membuktikan dirinya bahwa mereka mampu melakukan apa yang dianggap orang lain mereka tidak mampu melakukannya.

Pada Bab ini juga sudah dijelaskan motif penyandang disabilitas dalam bekerja dan diskriminasi yang terjadi pada penyandang disabilitas mulai dari diskriminasi kebijakan, ekonomi, adanya pelabelan negative, dan adanya kekerasan yang diterima penyandang disabilitas. Pemaparan pada bab ini diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai bahan analisis pada bab selanjutnya.

## **BAB IV**

### **EKSKLUSI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNI A KERJA**

#### **4.1. Pengantar**

Pada Bab IV ini penulis akan menjelaskan secara teoritis dan analisis sosiologis mengenai eksklusi sosial yang dialami oleh penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan maupun institusi pemerintahan. Eksklusi sosial adalah keadaan yang mencegah individu atau kumpulan untuk berperan sepenuhnya dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik serta dalam menyatakan hak yang berasal dari hubungan keterpinggiran dari kekuasaan. Bab ini akan menganalisis hasil dari temuan lapangan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya. Dalam bab ini, terdapat tiga subbab yang akan membahas mengenai eksklusi sosial yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Pada subbab pertama, berisikan Proses Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. Dalam subbab ini, akan dibahas mengenai bagaimana proses terjadinya eksklusi yang dilakukan masyarakat terhadap penyandang disabilitas. Pada proses eksklusi ini tidak hanya dilakukan oleh satu kekuatan, namun dilakukan oleh banyak tingkatan mulai dari tingkat terkecil kehidupan masyarakat yaitu keluarga hingga tingkat terluas yaitu negara. Berikutnya pada subbab kedua akan dibahas mengenai bentuk-bentuk eksklusi sosial terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Bentuk eksklusi sosial ini berupa eksklusi sosial aktif yang menunjukkan adanya

kebijakan atau tindakan baik dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusi sekelompok orang dari sebuah kesempatan. Hal ini dialami oleh penyandang disabilitas yang memutuskan untuk memasuki dunia kerja terutama dalam hal pemenuhan hak-hak sosial, ekonomi, dan sipil. Sedangkan Eksklusi sosial pasif terjadi karena terputusnya akses dari sebuah kesempatan kerja tanpa disengaja.

Dan yang terakhir, pada subbab ketiga ini akan dibahas mengenai Eksklusi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. Di dalam ruang kerja, penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan persamaan kesempatan antara pekerja disabilitas dengan pekerja lainnya. Mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan persamaan perlakuan dan kemudahan akses, hak kepemilikan, dan peningkatan dalam pekerjaan. Dalam bab ini, kita dapat melihat Hak apa saja yang tereksklusi dari penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

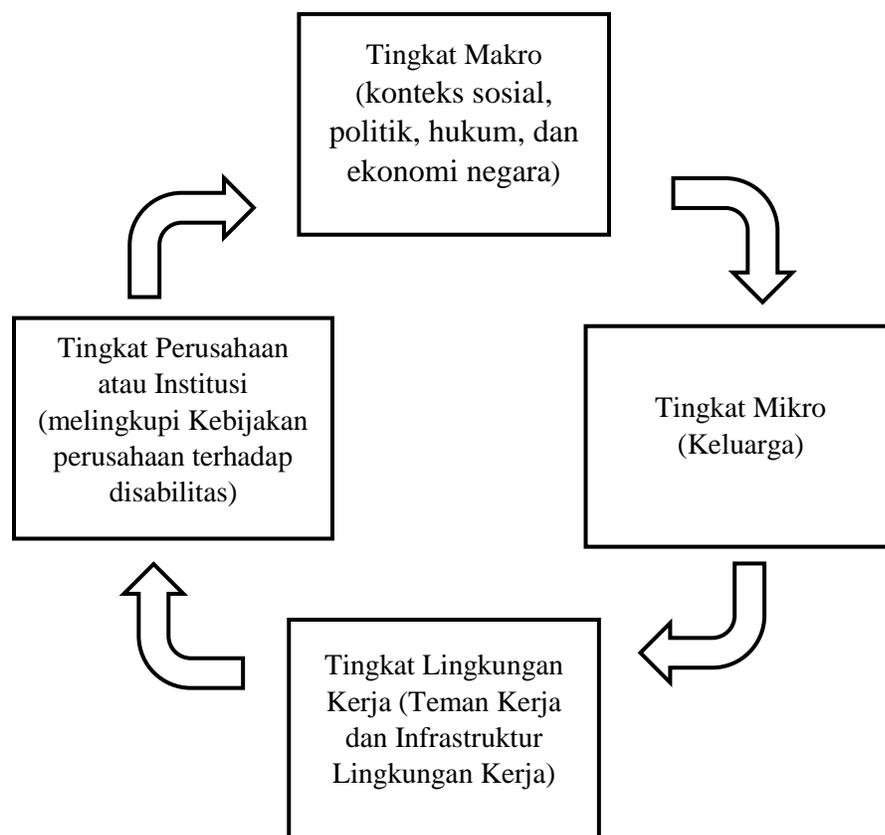
#### **4.2. Proses Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

Konsep eksklusi merupakan proses terlemparnya masyarakat dari ruang hidupnya akibat bekerjanya beberapa *powers* (kekuasaan). Eksklusi bukanlah proses acak, ia distrukturasi oleh relasi kekuasaan. Berdasarkan data yang didapat melalui informan, apa yang terjadi pada penyandang disabilitas saat ini bukanlah fenomena sosial yang terjadi karena satu kekuatan. Melainkan proses eksklusi terjadi dalam derajat kekuatan yang berbeda-beda disetiap level lingkungan sosial mulai dari rumah dan keluarga, rekan kerja, perusahaan, hingga konteks sosial, politik, serta hukum negara indonesia yang juga membawa dampak pada penciptaan pandangan masyarakat

terhadap penyandang disabilitas. Pandangan masyarakat inilah yang kemudian membuat tereksklusinya penyandang disabilitas dalam masyarakat sehingga mengakibatkan mereka kesulitan untuk mendapatkan kesetaraan dan kesempatan kerja.

#### Skema IV.1.

#### Proses Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja



Sumber : Analisis Penulis, 2017

Proses yang pertama terjadi pada tingkat mikro yaitu lingkup rumah dan keluarga informan. Berdasarkan hasil temuan terlihat bahwa sesungguhnya keluarga menjadi hal yang krusial bagi pembentukan persepsi diri penyandang disabilitas dan

juga kemampuannya dalam beradaptasi dan berintegrasi di lingkungan sosial. Saat ini masih banyak keluarga yang memiliki anggota keluarga disabilitas yang lebih memilih untuk menutup diri dan menyembunyikan anggota keluarganya. Seolah-olah kondisi fisik yang tidak sempurna adalah dosa yang tidak boleh diketahui oleh orang lain karena dapat membuat nama keluarga tercemar. Disisi lain, adapula keluarga yang sudah berpikiran maju dan terbuka dengan mendukung anggota keluarga mereka yang menderita kekurangan fisik. Mereka tidak memberikan pengucilan, akan tetapi memberikan dukungan secara moril maupun material karena tidak membeda-bedakan kondisi fisik anggota keluarga antara yang satu dengan yang lainnya. Perlakuan pada tingkat terkecil ini akan menentukan bagaimana sikap sosial masyarakat menilai seorang penyandang disabilitas dan kesiapan mental mereka.

Dari temuan yang didapatkan, dapat diketahui bahwa keempat informan mendapatkan dukungan keluarga yang begitu besar. Hal ini terlihat melalui adanya usaha orang tua dan keluarga untuk memberikan pengobatan, menyekolahkan informan hingga lulus pendidikan tinggi, membangun kepercayaan diri informan dan mengajarkan informan untuk mandiri, tidak mudah menyerah, tidak mudah mengeluh serta tidak bergantung pada orang lain. Semua dukungan tersebut sangat berperan dalam pembentukan diri yang mandiri, mudah beradaptasi, dan tidak mudah menyerah pada keterbatasan fisiknya. Sebelumnya juga sudah ada penelitian yang membahas tentang pentingnya peran keluarga dalam membangun kepercayaan diri penyandang disabilitas. Secara internal penyandang disabilitas memiliki penerimaan diri yang

rendah dan kecemasan yang tinggi dikarenakan kecacatan yang ada pada dirinya. Secara eksternal, mereka mendapatkan diskriminasi dari masyarakat dan memiliki kesempatan kerja yang terbatas.<sup>67</sup> Mereka cenderung memiliki perasaan rendah diri yang mengakibatkan mereka mempunyai penerimaan diri yang rendah.

Pada hal inilah peran keluarga memiliki posisi yang cukup penting dalam membangun semangat berkembang anggota keluarganya yang disabilitas. Dukungan dan semangat yang diberikan kepada penyandang disabilitas akan membuat kepercayaan diri mereka tumbuh. Hal serupa juga diungkapkan oleh Kepala Asisten Deputi Urusan Pemberdayaan Disabilitas dan Lanjut Usia Kemenko PMK, bahwa penerimaan keluarga adalah faktor yang memiliki pengaruh besar bagi individu disabilitas. Dukungan keluarga dan orang-orang terdekat akan membuat mereka merasa nyaman dalam keluarga sehingga kepercayaan diri akan tumbuh. Sebaliknya, apabila disabilitas tidak mendapat dukungan dari keluarga, kemungkinan untuk mengalami depresi akan sangat kuat.<sup>68</sup> Saat ini masih banyak keluarga yang menutup diri apabila memiliki anggota keluarga yang disabilitas. Rasa malu yang keluarga tampilkan inilah yang semakin membuat tereksklusinya penyandang disabilitas.

Pada tingkat tempat kerja, kondisi lingkungan kerja informan masih buruk pada masalah infrastruktur sebagai implikasi dari kebijakan pembangunan yang belum peka

---

<sup>67</sup> Denia Martini, 2012, *Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitas Sosial Cacat Tubuh Pasuruan*, Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental Volume 1 No. 02. Tahun 2012, hlm.17.

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Pak Ade, Kepala Asisten Deputi Urusan Pemberdayaan Disabilitas dan Lanjut Usia Kemenko PMK, pada tanggal 2 September 2016 pukul 13.30 WIB.

pada kebutuhan disabilitas. Pada dasarnya penyandang disabilitas berhak memperoleh aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya terlepas dari kondisi yang dimiliki. Penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk ikut berperan dalam lingkungan sosial dan memiliki kemandirian untuk kesejahteraan dirinya. Maka dari itu, sangat penting adanya aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas terkait sarana dan prasarana pelayanan umum khususnya di ruang kerja.

Berdasarkan informan yang penulis temui, fasilitas dikantor mereka sampai saat ini masih kurang memadai dan tidak disesuaikan dengan kondisi penyandang disabilitas yang membutuhkan peralatan khusus seperti komputer menggunakan perangkat lunak pembaca layar JAWS (*Job Access With Speech*) untuk pekerja tunanetra, penyediaan fasilitas sanitasi yang aksesibel bagi penyandang disabilitas, *clip-on* sebagai pengganti *mic* yang akan membantu tunadaksa, rambu dan marka yang dapat memberikan informasi, arah, penanda atau petunjuk bagi penyandang disabilitas, penyediaan Ram atau jalur yang memiliki bidang kemiringan tertentu sebagai alternatif bagi orang yang tidak bisa menggunakan tangga, dan lainnya.

Aksesibilitas disabilitas masih kurang memadai dalam mencapai kesetaraan penggunaan infrastruktur di lingkungan kerja baik kantor pemerintahan maupun swasta. Meskipun sudah ada payung hukum yang mendukung kesetaraan dan perlindungan penyandang disabilitas, namun ternyata pelaksanaannya tidak berjalan sebagaimana mestinya.. Hal ini tercermin dari sarana prasarana yang belum aksesibel mulai dari sanitasi yang tidak aksesibel bagi penyandang disabilitas hingga jalanan di

ruang kerja yang licin sehingga sulit dilewati oleh penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas tunadaksa dan tunanetra.

Pada kondisi kehidupan sosial di tempat kerja terlihat bahwa pemahaman rekan kerja pada kondisi fisik penyandang disabilitas masih kurang baik. Lingkungan sekitar mereka belum mengindikasikan adanya kepekaan terhadap kebutuhan disabilitas yang memungkinkan mereka untuk berpartisipasi secara penuh. Seringkali, mereka mendapatkan perlakuan diskriminasi, pelabelan negatif, dan kekerasan secara verbal yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Orang-orang di lingkungan kerja masih berfikir bahwa penyandang disabilitas dianggap sebagai beban perusahaan karena kondisi fisiknya. Adanya anggapan tersebut kemudian lahirlah perlakuan atau sikap yang kemudian meragukan kinerja penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan mobilitas. Disisi lain anggapan ini terkadang sudah dihapuskan oleh perusahaan namun di lingkungan kerja tetap ada anggapan serupa karena kurangnya harmonisasi antara bagian satu dengan bagian lainnya untuk mengurangi anggapan yang membedakan pekerja penyandang disabilitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Desi Aprianti,<sup>69</sup> memperoleh pekerjaan dan mendapatkan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi merupakan hal penting dalam upaya perlindungan Hak Asasi Manusia, terutama bagi penyandang disabilitas. Hal ini harus dikoordinasikan bersama agar tidak ada lagi perlakuan diskriminasi yang diterima oleh penyandang disabilitas baik dari

---

<sup>69</sup> Desi Aprianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Cacat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram Nusa Tenggara Barat, 2014. Hlm. 12.

struktural maupun individual. Rekan kerja perlu mengesampingkan stereotype atau labelling yang selama ini melekat pada penyandang disabilitas dan bekerja sama dengan penyandang disabilitas.

Pada tingkat kebijakan perusahaan dan lembaga yang mempekerjakan penyandang disabilitas, terlihat bahwa perusahaan dan lembaga belum dapat dikategorikan sebagai institusi yang sudah inklusif atau setidaknya tidak menunjukkan eksklusifitas. Masih banyak kebijakan yang belum ramah dan diskriminatif bagi pekerja penyandang disabilitas. Pada segi Undang-Undang memang sudah banyak yang mengatur dan melindungi bagaimana seharusnya seorang pekerja penyandang disabilitas diperlakukan di tempat kerja. Namun, pada implementasinya seringkali masih terjadi perlakuan-perlakuan yang mendiskriminasi dan menghambat penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan kesetaraan dalam mengembangkan kapasitas dirinya ditempat kerja.

Kondisi yang tidak ramah dan tidak peka terhadap penyandang disabilitas ini turut membentuk sikap sosial dan nilai tentang penyandang disabilitas dari masyarakat luas. Implikasinya, pembuat kebijakan belum mampu memberikan prioritas terhadap kebutuhan disabilitas sehingga kebutuhan mereka belum diperhitungkan atau cenderung diabaikan dalam kebijakan pembangunan dan pelayanan sosial.

Pada tingkat negara Indonesia atau tingkat makro tidak lepas dari konteks sosial, politik, hukum, dan ekonomi negara. Berbagai analisis hukum dan kebijakan di indonesia menunjukkan bahwa indonesia masih eksklusif terhadap penyandang

disabilitas. Misalnya Undang-Undang No.43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Penyandang Cacat yang menyebutkan setiap penyandang cacat yang boleh melakukan pekerjaan adalah penyandang cacat yang sehat jasmani dan rohani. Kemudian terdapat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial yang menyebutkan bahwa kedudukan kaum disabilitas sama dengan pecandu narkoba, pekerja seks komersial, gelandangan, dan pengemis.

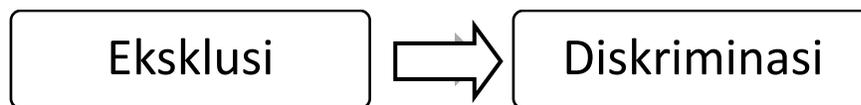
Undang-Undang diskriminatif lainnya terdapat pada Undang-Undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Undang-undang ini, menyatakan bahwa cacat merupakan kelainan fisik atau mental yang menjadi rintangan atau hambatan untuk melakukan suatu kegiatan. Undang-undang ini juga menggunakan istilah cacat bagi penyandang disabilitas yang cenderung diskriminasi. Adapula Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 2003 tentang Otoritas Merekrut, Mentransfer, dan Memberhentikan PNS yang cacat selama bekerja. Produk-produk hukum dan kebijakan ini justru cenderung mengeksklusi penyandang disabilitas.

Masing-masing tingkatan yang telah dijelaskan diatas mulai dari tingkat terkecil keluarga hingga negara ikut menyumbang pembentukan proses eksklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dilakukan oleh masyarakat dengan beragam faktor dan dengan jalan proses yang berbeda-beda. Aktor dalam proses eksklusi ini adalah: keluarga, rekan kerja, penyedia lapangan kerja, LSM, Gerakan Sosial Lokal/ Nasional dan Perusahaan Transnasional dan Nasional dan aktor-aktor Negara yang terlibat dalam pembuatan kebijakan. Sampai saat ini, mulai dari persoalan

hukum, ekonomi, sosial, politik, nampaknya indonesia masih belum memberi prioritas dan ruang gerak yang lebih luas kepada penyandang disabilitas.

#### Skema IV.2.

#### Penyebab Adanya Diskriminasi Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas



Sumber: Analisis Penulis, 2017

Adanya eksklusi penyandang disabilitas secara institusional ini kemudian menyebabkan adanya perbedaan perlakuan antara penyandang disabilitas dengan orang-orang normal yang tidak memiliki kekurangan fisik. Adanya perbedaan yang dikhususkan bagi penyandang disabilitas juga sebenarnya semakin memperjelas jurang pemisahan tersebut. Orang-orang dengan kondisi fisik tanpa adanya kekurangan cenderung melihat penyandang disabilitas sebagai orang yang tidak mampu berjuang dan tidak bisa berintegrasi dengan masyarakat. Diskriminasi pada dunia kerja yang dialami mereka terjadi pada banyak hal, mulai dari adanya perbedaan antara “Manusia Normal” dengan penyandang disabilitas, subordinasi yang dialami oleh penyandang disabilitas, stereotype, kekerasan fisik maupun verbal, sertapenolakan kesempatan pelatihan dan promosi bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

#### 4.3. Bentuk-Bentuk Eksklusi Sosial Terhadap Penyandang Disabilitas

Bentuk-bentuk eksklusi sosial yang dijelaskan Amartya Sen yaitu Eksklusi Aktif dan Eksklusi Pasif. Eksklusi Aktif adalah adanya kebijakan atau tindakan baik

dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusi sekelompok orang dari sebuah kesempatan. Sedangkan Eksklusi Pasif yaitu terputusnya akses dari sebuah kesempatan tanpa disengaja.<sup>70</sup> Dalam pembahasan sub-bab ini, penulis akan melihat bentuk-bentuk eksklusi sosial yang dialami pekerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesetaraan dan kesempatan kerja.

#### **4.3.1. Eksklusi Aktif**

Eksklusi sosial aktif menurut Amartya Sen mengacu pada kebijakan atau tindakan baik dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusi sekelompok orang dari sebuah kesempatan yang dialami oleh penyandang disabilitas yang memutuskan untuk memasuki dunia kerja terutama dalam hal pemenuhan hak-hak sosial, ekonomi, dan sipil. Pembatasan kesempatan ini dialami karena adanya kebijakan yang mengeksklusi dan tindakan-tindakan aparat pemerintah yang dengan sengaja mengeksklusikan mereka dalam akses terhadap hak-hak sosial.

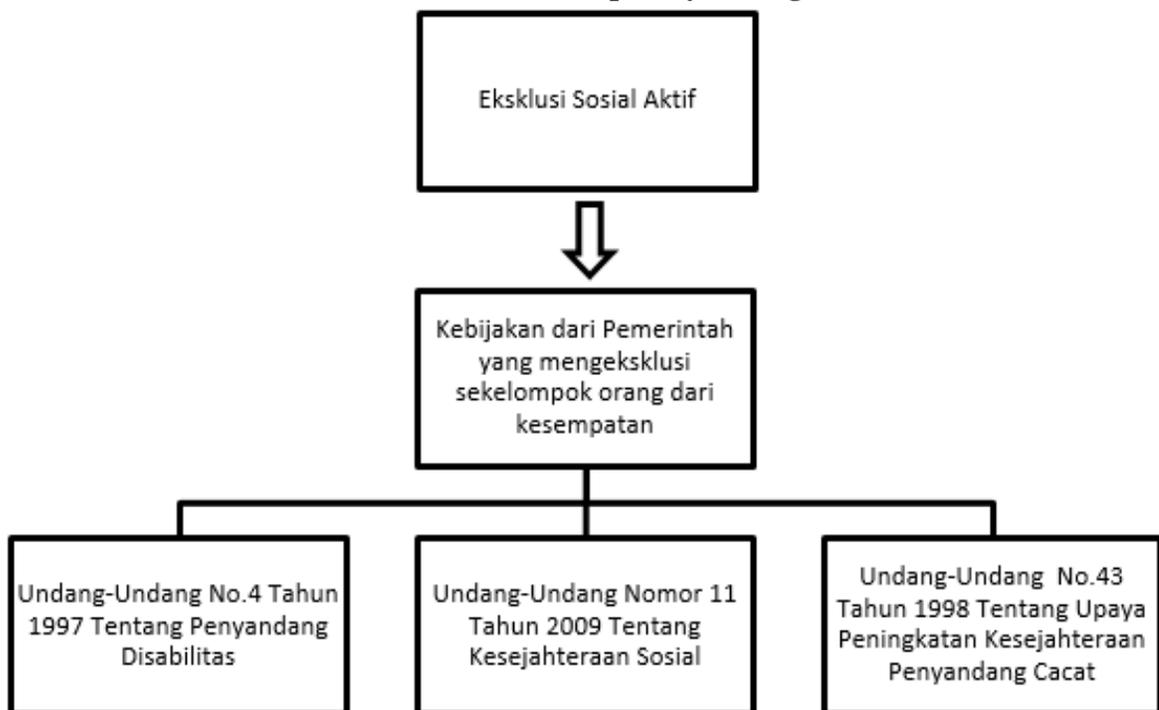
Pihak pemerintah melakukan eksklusi secara aktif melalui peraturan perundang-undangan yang diskriminatif. Hal ini bisa kita lihat contohnya pada Undang-Undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Undang-undang ini, menyatakan bahwa cacat merupakan kelainan fisik atau mental yang menjadi rintangan atau hambatan untuk melakukan suatu kegiatan. Undang-Undang diskriminatif ini menilai bahwa penyandang disabilitas seringkali memiliki hambatan

---

<sup>70</sup> Amartya Sen. *Sosial Esclusion: Concept, Application, and Scrutiny. Philipines: Social Development Papers No.1, Asian Development Bank*. 2000. hlm. 15.

untuk melakukan suatu kegiatan. Adanya Undang-Undang ini melahirkan pandangan yang menyudutkan penyandang disabilitas bahwa mereka akan memiliki banyak hambatan dalam menjalani kehidupannya, khususnya saat mereka bekerja. Kondisi fisik mereka dipandang sebagai ketidakmampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal inilah yang sampai saat ini membuat perusahaan masih enggan untuk mempekerjakan orang-orang penyandang disabilitas.

**Skema IV.3**  
**Eksklusi Sosial Aktif Terhadap Penyandang Disabilitas**



Sumber : Analisis Penulis, 2017

Undang-Undang lainnya yang diskriminatif juga terdapat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial yang menyebutkan bahwa kaum disabilitas sama dengan pecandu narkoba, pekerja seks komersial,

gelandangan, dan pengemis. Dengan diterapkannya Undang-Undang tersebut maka lahirlah anggapan bahwa penyandang disabilitas hanya perlu dikasihati dan mereka adalah orang-orang kurang beruntung yang tidak bisa menjalani kehidupan seperti manusia normal pada umumnya. Kondisi fisik yang dimilikinya seringkali dianggap sebagai sebuah dosa dan ketidakmampuannya dalam menjalani kehidupan. Mereka seringkali dianggap tidak memiliki keahlian untuk bisa bekerja seperti orang normal pada umumnya. Hal ini kemudian menyebabkan adanya diskriminasi yang melahirkan minimnya kesempatan-kesempatan mereka untuk berkembang dalam kehidupan salah satunya dalam hal mendapatkan kesempatan kerja.

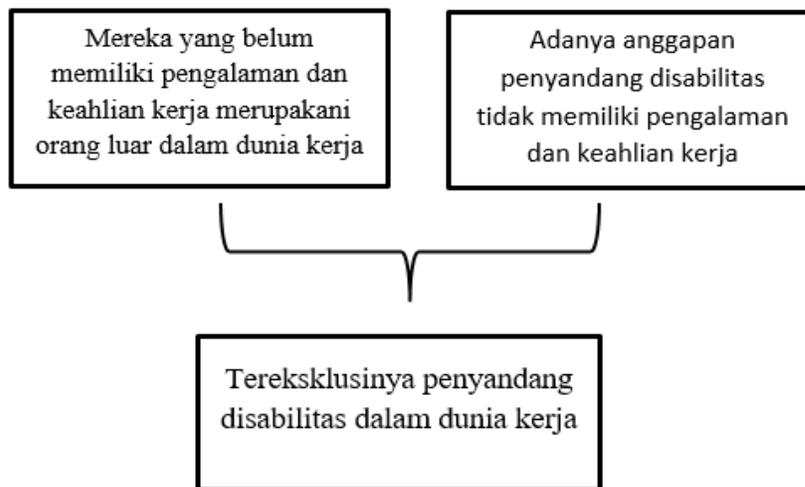
#### **4.3.2. Eksklusi Pasif**

Eksklusi sosial pasif terjadi karena terputusnya akses dari sebuah kesempatan tanpa disengaja, misalnya karena kondisi ekonomi secara makro yang secara tidak langsung berakibat pada sulitnya sekelompok orang seperti orang muda atau mereka yang kurang memiliki keahlian menderita karena terpinggirkan dari proses ketenagakerjaan. Mereka yang terpinggirkan dan banyak terjebak kedalam pekerjaan beresiko tinggi adalah para angkatan kerja dan orang-orang muda yang baru menapaki dunia kerja. Bertentangan dengan para pekerja yang sudah mumpuni yang kaya akan pengalaman kerja, mereka yang belum memiliki pengalaman kerja dianggap sebagai orang luar dalam dunia kerja. Mereka memiliki keterbatasan dalam pengalaman kerja dan jaringan yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan akses dalam pekerjaan

yang layak. Biasanya, pengusaha juga merekrut para angkatan kerja harus melihat terlebih dahulu potensi pekerja dalam pekerjaan tersebut.

#### Skema IV.4

#### Eksklusi Sosial Pasif Terhadap Penyandang Disabilitas



Sumber : Analisis Penulis, 2017

Pada kondisi seperti ini, penyandang disabilitas tereksklusi karena mereka memiliki keterbatasan dalam keahlian, pengalaman kerja dan jaringan yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerja. Hal ini akan membuat mereka menderita, khususnya penyandang disabilitas yang baru memutuskan untuk memasuki dunia kerja. Apalagi terdapat diskriminasi dalam Undang-Undang maupun dalam praktik implementasinya di dunia kerja. Undang-Undang yang merupakan bentuk eksklusi sosial pada penandang disabilitas yaitu Undang-Undang No.43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Penyandang Cacat yang menyebutkan setiap

penyandang cacat yang boleh melakukan pekerjaan adalah penyandang cacat yang sehat jasmani dan rohani. Undang-undang ini bertentangan dengan definisi penyandang disabilitas menurut UNCPRD yang menyebutkan bahwa penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh di dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan adanya hambatan bagi penyandang disabilitas untuk ikut berpartisipasi dalam dunia kerja. Kondisi fisik yang dimiliki penyandang disabilitas seringkali membuat perusahaan untuk lebih menerima orang-orang yang memiliki kondisi fisik normal karena dianggap mereka lebih mumpuni dan memiliki keahlian dibanding disabilitas.

Eksklusi pasif secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap eksklusi aktif yang menyebabkan timbulnya beberapa peraturan-peraturan yang diskriminatif bagi penyandang disabilitas. Beberapa peraturan seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 dan Undang-Undang No.43 Tahun 1998 adalah beberapa contoh Undang-Undang yang diskriminatif terhadap kelompok Disabilitas. Undang-Undang ini akan menciptakan perlakuan yang bersifat diskriminatif dengan melakukan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas mulai dari memberikan pelabelan negatif yang akan menghambat penyandang disabilitas untuk mengembangkan karir, membedakan penyandang disabilitas dengan “orang normal” pada umumnya, hingga melakukan kekerasan kepada penyandang disabilitas.

#### **4.4. Eksklusi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

Penyandang Disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang memiliki kelengkapan fisik yang sempurna. Ditengah keterbatasan yang dimilikinya mereka juga ingin berguna, bisa mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kehadiran dirinya kepada masyarakat. Sayangnya, seringkali mereka menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan keahlian dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Bahkan, mereka seringkali menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan-rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka dalam bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.

Beberapa upaya dilakukan untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dengan cara memberdayakan para penyandang disabilitas seperti diberikan pelatihan dan keterampilan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas diri mereka. Di dalam ruang kerja, penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan persamaan kesempatan antara pekerja disabilitas dengan pekerja lain pada umumnya. Mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan persamaan perlakuan dan kemudahan akses, hak kepemilikan, dan peningkatan dalam pekerjaan.

Penyandang disabilitas sudah dilindungi oleh undang-undang yang melarang adanya perlakuan diskriminasi. Sebaliknya, mereka harus mendapatkan perlakuan non-diskriminasi serta terjaminnya kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan. Berdasarkan pedoman *International Labour Organization* (ILO) perusahaan atau lembaga harus

memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja, Meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan memfasilitasi perekrutan, jaminan kembali bekerja, jaminan tetap bekerja dan peluang kenaikan tingkat/jabatan. Perusahaan atau lembaga juga harus mengusahakan adanya tempat kerja yang aman, mudah dicapai dan sehat, serta memastikan pemeliharaan kesehatan, dan pembayaran asuransi bagi semua pekerja khususnya bagi penyandang disabilitas.<sup>71</sup>

Hak-Hak yang dimiliki penyandang disabilitas ini menekankan secara rinci pada setiap warga negara yang mengalami disabilitas untuk mengambil bagian dengan bebas dan setara di ruang kerja dan kepentingan publik. Sementara itu jika ditinjau dari konsep eksklusi sosial, hal ini menunjukkan bahwa kaum penyandang disabilitas mengalami semacam situasi dimana mereka mengalami diskriminasi.

Fenomena ini berhubungan dengan definisi eksklusi sosial yang tidak hanya disebabkan oleh pilihan individu dan lingkungan dimana individu itu berada, tetapi juga disebabkan karena kebijakan nasional dan pelayanan di tingkat lokal. Sementara itu, fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui definisi eksklusi sosial ketika terjadinya sebuah situasi beberapa kelompok dalam masyarakat mengalami ketidakberuntungan. Oleh karena itu dalam sub-bab berikutnya penulis akan menjelaskan bagaimana hak-hak penyandang disabilitas tereksklusi secara sosial mulai dari eksklusi dari pasar

---

<sup>71</sup> International Labour Organization (ILO). *Pengelolaan Penyandang Cacat Di Tempat Kerja*. Jakarta: International Labour Organization (ILO) Publications. 2006. Hlm. 9

kerja, eksklusi dari rasa aman, dan eksklusi dari Hak Asasi yang terkait juga dengan diskriminasi penyandang disabilitas di lingkungan kerja.

#### **4.4.1. Eksklusi dari Pasar Kerja**

Bagi setiap individu terutama bagi mereka yang sudah memiliki keluarga, pendapatan dari kerja merupakan sumber penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pekerjaan memberikan legitimasi sosial serta akses terhadap pendapatan yang memungkinkan seorang individu untuk terus melanjutkan kehidupannya. Sebaliknya, apabila seseorang tidak bekerja maka ia akan dipandang sebagai pengangguran dan pekerja serabutan yang tidak menentu. Ketika seorang individu tidak bekerja, maka kondisi tersebut tidak akan menjamin adanya pendapatan dan penghargaan yang didapat dari masyarakat.

Eksklusi dari pasaran kerja bisa dikaitkan dengan meningkatnya kekerasan dan rasa tidak aman serta adanya perasaan tidak berdaya pada individu. Eksklusi dari pasaran kerja ini masih dialami oleh penyandang disabilitas yang memutuskan untuk bekerja. Adanya Eksklusi ini merujuk pada pengertian sebagai kondisi dimana individu atau kelompok berada dalam situasi tanpa akses dalam kesempatan kerja, pencapaian keperluan hidup, pembangunan manusia dan hak-hak yang sama sebagai warganegara. Kondisi fisik tidak sempurna seperti yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, membuat mereka tereksklusi dari dunia kerja. Saat memutuskan untuk bekerja, mereka menemukan banyak masalah dan hambatan bukan karena ketidakmampuan mereka

dalam berpartisipasi, melainkan karena masyarakat disekitarnya mengabaikan dan tidak memperhitungkan kehadiran mereka.

**Skema IV.5**  
**Penyandang Disabilitas Tereksklusi dari Pasar Kerja**



Sumber : Analisis Penulis, 2017

Eksklusi sosial dalam pasaran kerja terjadi ketika pada satu pihak ada pekerjaan yang mudah dimasuki, tetapi pekerja hanya mendapatkan bayaran atau gaji murah yang tidak sesuai dengan pendapatan yang seharusnya mereka dapatkan. Mereka juga tidak mendapatkan adanya rasa aman dalam lingkungan kerja. Pilihan kerja dengan tipe pekerjaan yang seperti ini membuka peluang yang lebih besar bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi didalamnya terlepas dari kondisi fisik yang dimiliki. Hal ini menunjukkan indikasi adanya eksklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja

Data yang ditemukan oleh penulis melalui hasil wawancara dengan salah satu pekerja penyandang disabilitas, pekerjaan seperti ini biasanya berupa pekerjaan serabutan dan tidak tetap. Mas Budi adalah salah satu informan yang pernah memiliki pengalaman bekerja pada lingkungan yang membuka peluang lebih besar bagi penyandang disabilitas. Ia saat itu bekerja sebagai penulis di salah satu majalah Islam dengan kontrak kerja selama 6 bulan. Memang tidak banyak perlakuan diskriminasi atau syarat-syarat perekrutan yang sulit bagi dirinya, akan tetapi upah yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Sebagai seorang penulis di sebuah majalah, ia hanya mendapatkan upah sebesar 600 ribu rupiah setiap bulannya. Pekerjaan yang dilakukannya menuntut ia untuk terbiasa turun kelapangan namun ia tidak mendapatkan uang kompensasi atau uang transportasi atas perjalanan yang dilakukannya.

Pada sisi lainnya ada pekerjaan baik yang membayar upah karyawan sepadan dengan nilai pekerjaan yang dilakukannya serta memberikan jaminan baik kepada para pekerja akan tetapi pekerjaan seperti ini sulit diakses. Kondisi pekerjaan seperti ini lebih sulit diakses bagi penyandang disabilitas karena lekatnya stigma-stigma negatif yang melekat pada mereka. Kesulitan untuk mengakses tipe pekerjaan yang bagus dan memberikan jaminan yang baik untuk pekerjanya dikarenakan adanya syarat-syarat yang sulit saat perekrutan berlangsung. Pekerjaan yang sulit diakses ini memiliki proses perekrutan yang dibuat dengan mengacu semata-mata pada prestasi, keterampilan, pengalaman dan kemampuan pemohon atau karyawan yang dimaksud.

Syarat-syarat seperti ini sangat bias dengan lahirnya perlakuan diskriminasi bagi para pekerja penyandang disabilitas.

Proses perekrutan pada pekerjaan seperti ini seringkali memberikan syarat “sehat jasmani dan rohani” untuk jenis pekerjaan yang bahkan sama sekali tidak ada kaitannya dengan kecacatan jasmani. Adanya syarat bahwa pekerja atau untuk memimpin bagian tertentu diperusahaan harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik. Arti sehat jasmani dapat dimaknai bahwa selain seseorang tidak memiliki kekurangan fisik, individu tersebut juga harus terbebas dari segala penyakit seperti penyakit ginjal, kanker, atau penyakit lainnya. Hal ini tentu saja menghambat penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan kondisi fisik seperti pengertian pada UNCRRPD (Pasal 1) yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh di dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya.. Sementara arti sehat rohani dapat diartikan bukan hanya sehat secara mental atau psikis, namun juga individu harus sehat secara moral. Sedangkan pada sisi berpenampilan menarik, individu dituntut harus rapi tanpa ada kekurangan satu apapun. Syarat-syarat seperti ini tentu saja sangat mendiskriminasi dan menghambat penyandang disabilitas didalam dunia kerja.

Hal ini menyiratkan adanya tingkatan eksklusi yang berbeda, Pada satu pihak ada pasaran kerja yang mudah dimasuki seseorang tapi dengan kondisi yang tidak layak

dari segi upah dan jaminan ketenagakerjaan, pada pihak lain orang yang juga tereksklusi dari lapangan kerja yang bagus karena pekerjaan tersebut sulit diakses khususnya bagi penyandang disabilitas yang memiliki kondisi fisik berbeda seperti manusia pada umumnya. Segmentasi lapangan kerja cenderung dibangun menurut kelompok-kelompok yang dapat diidentifikasi (gender, ras, kondisi fisik dan kebangsaan), sehingga dengan demikian eksklusi dari sumber penghidupan terkait dengan bentuk-bentuk eksklusi sosial lainnya.

Ketika seorang penyandang disabilitas telah lulus proses perekrutan, hambatan didalamnya masih jauh lebih besar. Pekerjaan tersebut belum tentu didukung dengan lingkungan kerja yang produktif dimana lingkungan kerja bebas dari pelecehan dan setiap jenis kekerasan, gangguan atau kekerasan baik fisik atau seksual verbal atau non-verbal. Kesetaraan dalam lingkungan kerja juga merupakan aspek yang krusial bagi penyandang disabilitas. Pasalnya seringkali penyandang disabilitas tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pegawai lainnya dengan alasan kondisi fisiknya. Pada implementasinya praktik usaha perusahaan mempromosikan kesetaraan dan non-diskriminasi dengan mengkomunikasikan citra positif tentang keragaman, kesetaraan dan perlakuan secara adil dan non-diskriminatif masih belum terjadi di Indonesia.

Upaya penciptaan lapangan kerja khusus untuk penyandang disabilitas juga dinilai semakin memperluas jurang pemisah antara pekerja disabilitas dan pekerja non-disabilitas. Berdasarkan informasi dari Kepala Asisten Deputi Urusan Pemberdayaan Penyandang Cacat dan Lanjut Usia, pemerintah saat ini sedang menyusun persiapan

untuk pembuatan pabrik khusus diperuntukkan bagi pekerja penyandang disabilitas. Pembuatan lapangan kerja yang dikhususkan bagi penyandang disabilitas ini sebenarnya tidak diperlukan karena tidak sejalan dengan apa yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas. Bagi penyandang disabilitas bukan pemisahan yang mereka inginkan, akan tetapi penerimaan di lingkungan kerja yang sama seperti pegawai lainnya. Apa yang dibutuhkan oleh mereka adalah penerimaan lingkungan terhadap kondisi fisik yang mereka miliki. Tidak tepatnya pembuatan pabrik khusus disabilitas ini juga mencerminkan bahwa penyandang disabilitas masih tereksklusi dari dunia kerja dan ketidakseriusan pemerintah dalam mengintegrasikan pekerja disabilitas.

#### **4.4.2. Eksklusi dari Rasa Aman**

Keamanan dapat dilihat dari keamanan secara fisik, keamanan penghidupan, dan keamanan yang berkaitan dengan perlindungan. Keamanan secara fisik, berarti adanya keselamatan, atau kebebasan dari risiko terkena kekerasan fisik, kekerasan verbal serta kebebasan dari ketidakamanan lingkungan. Sementara itu, keamanan yang berkaitan dengan penghidupan berkaitan erat dengan eksklusi dari lahan dan pasaran kerja dan fokus pada risiko, yakni risiko kehilangan tanah atau pekerjaan, serta kesulitan untuk menemukan sumber penghasilan yang lain. Terakhir, Keamanan yang berkaitan dengan perlindungan terhadap kejadian yang tak terduga, seperti kecelakaan, kesehatan yang memburuk dan bahkan kematian.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memaparkan aman yang memiliki beberapa arti, yaitu: bebas dari bahaya; bebas dari gangguan; terlindung atau tersembunyi: tidak

dapat diambil orang; tidak mengandung resiko; tenteram: tidak merasa takut atau khawatir. Rasa aman dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang aman terhindar dari bahaya atau luka-luka; suatu kondisi yang tidak berakibat pada timbulnya bahaya; atau sarana yang dapat menjaga dari terjadinya suatu peristiwa (yang menyebabkan tidak aman). Rasa aman adalah sebuah hak yang harus dimiliki oleh penyandang disabilitas.

Didalam dunia kerja adanya rasa aman akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pekerja sehingga mereka tidak akan khawatir pada hal-hal yang akan mengancam dirinya. Salah satu indikator yang menentukan rasa aman adalah tidak adanya kekerasan baik secara fisik maupun verbal dalam lingkungan kerja. Pada penyandang disabilitas, banyaknya undang-undang yang menjamin perlindungan mereka memang memiliki andil yang cukup besar dalam mengurangi tindak kekerasan fisik yang dialami dalam dunia kerja. Kekerasan non verbal masih banyak dialami baik yang dilakukan oleh rekan kerja maupun masyarakat disekitar.

Penerimaan kondisi pekerja yang tidak memiliki kondisi fisik seperti pekerja pada umumnya memang masih kurang. Kondisi fisik mereka seringkali melahirkan julukan-julukan yang merupakan kekerasan verbal. Tidak jarang penyandang disabilitas mendapat sebutan “cacat”, bahkan salah satu informan yang penulis temui mendapat sebutan “pincang” dan “buta” oleh rekan kerjanya. Seringkali orang yang bukan penyandang disabilitas memanfaatkan situasi kekuasaan atas penyandang disabilitas untuk lebih lanjut menindas mereka. Misalnya, hanya karena sudah bekerja lebih lama, maka ia merasa bisa memberikan julukan pada penyandang disabilitas.

Adanya sebutan sebutan seperti ini sebenarnya sudah diketahui oleh pihak perusahaan yang merupakan atasan baik kepala bidang atau koordinator pada bagian tempat mereka bekerja. Akan tetapi tidak ada tindak lanjut dari perusahaan untuk mengurangi kekerasan verbal yang seringkali diterima oleh penyandang disabilitas. Dalam hal ini, perusahaan telah menciptakan struktur yang mendukung dominasi orang-orang yang normal terhadap para pekerja penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan kondisi fisik sehingga mereka tidak terbebas dari eksklusi rasa aman.

Data yang ditemukan oleh penulis juga menunjukkan adanya pengabaian dari negara dan pihak perusahaan atau lembaga tempat penyandang disabilitas bekerja terhadap kekerasan yang dilakukan secara horizontal oleh rekan kerja mereka ditempat kerja. Mereka bahkan tidak berani memperjuangkan haknya untuk mendapatkan rasa aman ditempat kerja karena terlalu takut terpinggirkan atau tindakan mereka akan mengancam dicabutnya status mereka sebagai seorang pekerja. Apabila status mereka sebagai pekerja dicabut, maka pekerja penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan haknya ini khawatir nantinya mereka tidak akan mendapatkan sumber penghasilan.

Pembedaan antara mereka “Manusia Normal” dengan penyandang disabilitas melahirkan ketidakadilan dan adanya asumsi-asumsi tertentu yang melekat pada penyandang disabilitas. Pembedaan ini, membuat lahirnya anggapan-anggapan bahwa orang-orang yang tidak memiliki kekurangan pada kondisi fisiknya lebih baik dari mereka yang memiliki kekurangan kondisi fisik. Hal-hal ini menyebabkan adanya

legitimasi untuk mengabaikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas yang mengakibatkan tidak terciptanya rasa aman ditempat kerja.

#### **4.4.3. Eksklusi dari Hak Asasi**

Salah satu keuntungan dari konsep eksklusi sosial adalah kerangka cakupannya yang tidak terbatas sekaligus mencakup masalah hak asasi. Pemenuhan hak-hak asasi manusia tertentu merupakan prakondisi untuk mengatasi eksklusi di bidang ekonomi. Dapat dikatakan bahwa hak asasi berupa kebebasan untuk berserikat dan mengeluarkan pendapat merupakan basis yang penting dalam melakukan mobilisasi dan berorganisasi, yang pada gilirannya merupakan prakondisi untuk menghapuskan bentuk-bentuk eksklusi lainnya.

Pada faktanya, penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat normal pada umumnya, dikarenakan mereka memiliki hambatan dalam mengakses layanan umum. Penyandang disabilitas seringkali tidak memiliki akses untuk pendidikan yang layak, pelayanan kesehatan, dan kegiatan perekonomian. Kurangnya akses dalam transportasi, bangunan fisik, pendidikan, dan pekerjaan merupakan beberapa contoh yang menjadi penghambat dalam kehidupan.

Kondisi diatas adalah sesuatu yang diciptakan secara struktural oleh pemerintah atau pembuat kebijakan negara yang dapat berimplikasi pada pembentukan etika masyarakat pada umumnya terhadap penyandang disabilitas. Kondisi kehidupan negara dengan adanya Undang-Undang yang diskriminatif pada penyandang disabilitas dapat turut membentuk pola pikir masyarakat mengenai disabilitas sebagai kelompok

yang tidak mampu, identik dengan kemiskinan, harus dihindari, diabaikan, dan tidak dapat terintegrasi secara utuh ke dalam masyarakat. Pola pikir masyarakat ini kemudian melahirkan sikap diskriminasi pada pekerja penyandang disabilitas. Padahal dalam setiap aspek kehidupan penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan.

Secara ekonomi, penyandang disabilitas di Indonesia juga masih dilihat sebagai *disadvantage group* atau kelompok yang tidak menguntungkan. Mereka dianggap tidak produktif sehingga tidak dapat masuk ke dalam proses ekonomi negara. Hal inilah yang membuat penyandang disabilitas tidak mendapatkan hak pekerjaan. Mereka dianggap tidak mampu dan tidak bisa bersaing dalam dunia kerja. Hubungan sebaliknya juga bisa terjadi, eksklusi sosial dan ekonomi juga menghalangi diperolehnya hak-hak asasi yang lain. Perusahaan-perusahaan pemerintah dan perusahaan-perusahaan swasta banyak yang masih enggan menerima dan melibatkan penyandang disabilitas. Hal ini tentunya membuat para penyandang disabilitas tidak memiliki penghasilan. Kemudian mereka akan bergantung kepada orang lain khususnya kepada keluarga. Hal ini akan menimbulkan banyak masalah yang besar bagi kehidupan penyandang disabilitas.

Tereksklusinya penyandang disabilitas yang merupakan kelompok minoritas dari partisipasi penuh dalam kegiatan ekonomi bisa menyebabkan mereka rawan dieksploitasi dan menghilangkan kemampuan mereka untuk mempertahankan aset dan hak-hak asasi mereka. Kondisi saat ini, penyandang disabilitas masih menjadi problem besar bagi Negara karena negara belum bisa sepenuhnya menjamin kesetaraan dan kesempatan yang bebas diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Berikut gambaran

hak-hak penyandang disabilitas yang harus dipenuhi dan pelaksanaannya saat ini tergambar pada tabel IV.1 :

**Tabel IV.1**  
**Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

No	Hak Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja	Pekerja Penyandang Disabilitas			
		Acmad Budi Santoso	Ahmad Afandi	Bosmar Situmorang	Welly
1	Hak bebas dari stigma	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
2	Hak Keadilan	✓	✓	✓	<b>X</b>
3	Hak Perlindungan Hukum	✓	✓	✓	✓
4	Hak berekspresi, berkomunikasi dan memperoleh informasi	✓	✓	✓	<b>X</b>
5	Hak bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan dan eksploitasi	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
6	Hak Aksesibilitas	✓	✓	<b>X</b>	<b>X</b>
7	Hak dilibatkan dalam kegiatan kerja	✓	✓	✓	✓
6	Hak mengembangkan karir	✓	✓	✓	<b>X</b>
9	Hak mendapatkan pelatihan Kerja	✓	✓	<b>X</b>	<b>X</b>

Sumber: Hasil analisis peneliti 2017

Berdasarkan data yang penulis dapatkan, hak terbebas dari stigma negatif dan Hak bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan dan eksploitasi adalah aspek hak asasi yang pada implementasinya masih buruk. Dari empat informan yang penulis temui, semuanya merasa mendapatkan stigma negatif yang dilabelkan pada diri mereka karena kondisi fisiknya sebagai penyandang disabilitas. Keempat informan juga merasa mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam dunia kerja mulai dari tidak adanya kesempatan yang sama antara sesama pegawai, dan tidak adanya usaha dari pihak perusahaan atau instansi untuk mendukung disabilitas mengembangkan karirnya.

Pada penelitian sebelumnya yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD) juga menyebutkan bahwa Penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat yang tersisihkan dalam proses pembangunan nasional dan tidak mendapatkan tempat serta posisi yang layak dalam kehidupan sosial masyarakat termasuk dalam mendapatkan kesempatan kerja. Hanya dalam penelitian ini, tidak disebutkan hak-hak apa saja yang tidak didapatkan dalam penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Difabilitas adalah problem sosial, sebab struktur dan sistem sosial yang dibangun tanpa mempertimbangkan kebutuhan difabel dan justru mengabaikannya. Konsep pemerintah dalam membangun kaum disabilitas disamakan dengan konsep pemeliharaan orang tidak mampu (orang miskin), yang biasanya hanya menggantungkan hidupnya dari si pemberi bantuan. Begitu bantuannya ditiadakan

maka yang terjadi hidupnya semakin terpuruk. Pendekatan yang tepat untuk penyandang disabilitas bukan dengan memberikan bantuan sosial kepada mereka secara terus menerus, akan tetapi pendekatan yang tepat adalah dengan diberikan kesempatan yang sama kepada mereka untuk bisa mengaktualisasikan diri dan berkembang. Sampai saat ini Indonesia masih minim kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk memberikan perlindungan pada penyandang disabilitas diperlukan keseriusan menjalankan peran dan tindakan sesegera mungkin dilakukan oleh pemerintah dalam hal pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, pemerintah beserta sektor umum maupun swasta, lembaga pendidikan dan juga masyarakat sipil, secara bersama-sama perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Pemerintah perlu memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa kaum penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri, dan memperoleh kesempatan mengembangkan diri. Dalam hal ini, pihak penyedia lapangan kerja akan memberikan kesempatan pada penyandang disabilitas untuk bekerja diperusahaannya dan berusaha memenuhi fasilitas aksesibilitas, kesetaraan perlakuan, dan akomodasi yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas.

Perlindungan penyandang disabilitas "harus dilakukan bersama" antara setiap warga Negara, anggota masyarakat secara individu dan pemerintah demi kepentingan bersama, kepentingan nasional, dalam mencapai aspirasi bangsa. Penyedia lapangan

kerja harus memiliki keyakinan bahwa para pengusaha akan memperoleh keuntungan dari mempekerjakan penyandang disabilitas apabila hal terkait dengan kebutuhan disabilitas ditangani dengan baik. Penyandang disabilitas dapat memberikan kontribusi penting di tempat mereka bekerja, terutama dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Langkah-langkah khusus ini diperlukan untuk menjamin kesetaraan peluang dan perlakuan atas penyandang disabilitas di tempat kerja untuk tidak melakukan pembedaan, pengucilan atau preferensi berdasarkan alasan-alasan tertentu yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam hubungan kerja atau pekerjaan serta menghampuskan diskriminasi.

#### **4.5. Penutup**

Berdasarkan analisis sosiologis yang telah dipaparkan diatas, dapat terlihat bahwa penyandang disabilitas mengalami Eksklusi atau keadaan terpinggirkan yang mencegah mereka untuk berperan sepenuhnya dalam kehidupan sosial. Eksklusi Sosial pada penyandang disabilitas terjadi akibat adanya pelabelan negatif dan subordinasi kebijakan-kebijakan yang terkait dengan hak-hak sipil. Mereka secara sistemis mengalami ketidakberuntungan karena mereka terdiskriminasi. Pada hakikatnya sebagai manusia, seorang penyandang disabilitas juga mempunyai peran sosial dalam masyarakat dan tidak diperbolehkan adanya penolakan dalam masyarakat yang menganggap seorang penyandang disabilitas tidak mempunyai peran sosial, memberikan peran negatif dan pelabelan kepada mereka. Diharapkan hasil tulisan dari bab IV ini dapat ditarik kesimpulan dan saran untuk bab V.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Disabilitas merupakan bagian dari kondisi manusia yang memiliki kerusakan temporer ataupun permanen pada satu titik dikehidupannya. Penyandang disabilitas adalah orang-orang yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh didalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya. Disabilitas adalah problem sosial, sebab struktur dan sistem sosial yang dibangun tanpa mempertimbangkan kebutuhan difabel dan justru mengabaikannya.

Untuk memahami kebutuhan penyandang disabilitas diperlukan program yang implementatif karena di Indonesia kaum difabel masih termarginalkan dari proses pembangunan nasional. Mereka hidup tanpa perhatian yang serius dari pemerintah, tanpa teknologi yang mencukupi untuk membantu kehidupan mereka, dan tanpa kesadaran masyarakat atas keseharian mereka di tengah kehidupan bersama. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi untuk dapat mengetahui motif seorang penyandang disabilitas dalam bekerja, bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima penyandang disabilitas dalam dunia kerja dan bagaimana eksklusi sosial melekat pada penyandang disabilitas.

Observasi ini menghasilkan setidaknya gambaran bentuk diskriminasi yang seringkali diterima penyandang disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang penyandang disabilitas memilih untuk terjun ke dunia kerja dikarenakan masalah finansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bekerja untuk mendapatkan identitas, bekerja untuk membalas budi seseorang, bekerja agar bisa berinteraksi dengan orang lain dan ingin membuktikan dirinya bahwa mereka mampu melakukan apa yang dianggap orang lain mereka tidak mampu melakukannya.

Diskriminasi juga masih kerap terjadi pada penyandang disabilitas di Indonesia mulai dari adanya perbedaan antara “Manusia Normal” dengan penyandang disabilitas, subordinasi yang dialami oleh penyandang disabilitas, stereotype, kekerasan fisik maupun verbal, penolakan kesempatan pelatihan dan promosi, serta sempitnya akses sosial, budaya, serta fisik bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Akses bagi penyandang disabilitas juga belum terpenuhi baik pada akses infrastruktur, kesempatan kerja, serta kesempatan mendapatkan pelatihan keterampilan dan pengembangan diri.

Dalam dunia kerja penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan keahlian dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka tereksklusi dari kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan hak-hak sebagai penyandang disabilitas. Pada proses eksklusi sosial terdapat tingkatan yang membentuk lahirnya sikap eksklusi yang dilakukan oleh masyarakat terhadap penyandang disabilitas. Proses eksklusi terjadi dalam derajat kekuatan yang berbeda-

beda disetiap level. Proses yang pertama adalah pada tingkat mikro yaitu lingkup rumah dan keluarga. Pada tingkat tempat kerja meliputi kondisi lingkungan kerja baik infrastruktur dan rekan kerja penyandang disabilitas. Pada tingkat kebijakan perusahaan dan lembaga yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Pada tingkat negara Indonesia atau tingkat Makro tidak lepas dari konteks sosial, politik, hukum, dan ekonomi negara. Pada implementasinya penyandang disabilitas saat ini masih tereksklusi dari pasaran kerja, rasa aman, dan hak asasi. Belum ada undang-undang yang benar-benar menaungi dan menjamin terpenuhinya kebutuhan penyandang disabilitas berupa kesempatan yang sama, keadilan, dan kesetaraan.

## **5.2. Saran**

Dalam rangka memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas, pemerintah beserta sektor umum maupun swasta, dan juga masyarakat sipil, secara bersama-sama perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Untuk itu saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penyandang disabilitas sebagai kaum minoritas yang mengalami eksklusi sosial harus terus membuka dirinya dan mengembangkan kemampuan diri tanpa berkecil hati atas kondisi fisik yang dialaminya. Keterbatasan kondisi fisik yang mereka memiliki tidak boleh dijadikan alasan untuk hanya meminta belas kasihan orang lain. Tetapi mereka harus membekali diri mereka dengan rasa kepercayaan

diri dan keahlian sesuai dengan bidang yang diminatinya. Memiliki pikiran terbuka untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru juga perlu menjadi dasar bagi mereka untuk mendapatkan kehidupan lebih baik.

2. Bagi Penyedia lapangan kerja baik pihak swasta maupun pemerintah harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia serta menempatkan pegawai disabilitas sebagai tugas prioritas yang menyumbang keberhasilan usaha dan menganggapnya bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia di tempat kerja.
3. Penyedia lapangan kerja dalam melakukan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus diberitahukan kepada semua pekerja, dalam bahasa yang mudah dimengerti, melalui kerjasama dengan wakil pekerja. Informasi umum tentang penyandang disabilitas di tempat kerja harus diberikan kepada semua pegawai, bersama dengan informasi khusus tentang strategi perusahaan, dan tentang adaptasi yang mungkin diperlukan di lingkungan kerja, ruang kerja, dan jadwal kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat mengoptimalkan efektivitas mereka. Hal ini dapat menjadi bagian dari pengenalan umum pada pekerjaan bagi para atasan dan staf atau menjadi sesi khusus untuk pemahaman mengenai penyandang disabilitas. Semua pekerja harus diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan apapun yang mereka ingin ketahui tentang prospek bekerja dengan rekan kerja penyandang disabilitas.

4. Perusahaan atau lembaga juga harus mengusahakan adanya tempat kerja yang aman, mudah dicapai dan sehat, serta memastikan pemeliharaan kesehatan, dan pembayaran asuransi bagi semua pekerja khususnya bagi penyandang disabilitas.
5. Negara sebagai Pembuat produk kebijakan harus menginterpretasi ulang kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk penyandang disabilitas khususnya kebijakan-kebijakan yang masih diskriminatif yang menyebutkan penyandang disabilitas memiliki hambatan dalam melakukan aktivitas. Negara atau pemerintah dalam hal ini harus memastikan perlindungan pekerja penyandang disabilitas tidak hanya dari tersedianya undang-undang, akan tetapi perlu memperhatikan implementasi kebijakan tersebut berjalan.
6. Pemerintah juga perlu menetapkan sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas agar mereka memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja. Perlu koordinasi yang baik untuk meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan memfasilitasi perekrutan, jaminan kembali bekerja, jaminan tetap bekerja dan peluang kenaikan tingkat/jabatan.
7. Untuk masyarakat sebagai diharapkan dapat menghilangkan stereotype pada penyandang disabilitas yang menyebabkan mereka tidak bisa berkembang dan berpartisipasi dalam ruang publik. Hal ini dikarenakan sebagai sesama manusia, kaum disabilitas juga memiliki potensi yang sama atau bahkan mungkin lebih dari manusia normal. Yang membedakan hanyalah tampilan fisik saja yang akhirnya terkesan mereka tidak normal. Tetapi tidak normalnya fisik mereka bukan berarti tidak bisa melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Aflinda. 2015. *Akses Kerja Perempuan Tunanetra di Aceh*, Aceh: Pertuni.
- Ali, Zinudin. 2008. *Sosiologi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anggawacana, Satya. 2011. *Kalau Aku Bisa Kenapa Kamu Tidak? : Belajar Sukses Dari Orang-Orang Difabel*. Jakarta: Narasi.
- Ardaniah, Abbas. 2012. *Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi dan Mahasiswa Program Pendidikan Profesi Akuntan Universitas Hasanuddin Makassar)*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Better Work Indonesia. 2013. *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas: Pedoman Untuk Perusahaan*. Better Work Indonesia. Jakarta: Better Work Indonesia.
- Creswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial. 2015. *Analisis Kebijakan Pemberdayaan dan Perlindungan Sosial Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Kemenko PMK.
- Fakih, Mansour. 2015. *Analisis Diskriminasi terhadap Kaum Difabel*. Yogyakarta: Pertuni.
- Fulthoni. 2009. *Memahami Diskriminasi*. Jakarta: The International Legal Resource Center.
- International Labour Organization (ILO). 2006. *Pengelolaan Penyandang Cacat Di Tempat Kerja*. Jakarta: International Labour Organization Publication.
- International Labour Organization (ILO). 2013. *Kode Praktik Bagi Pengusaha Untuk Mempromosikan Kesetaraan dan Mencegah Diskriminasi Di Tempat Kerja Di Indonesia*. Jakarta: International Labour Organization Publication.

- Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. 2015. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia*. Jakarta.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2013. *Pencegahan dan Penanggulangan Diskriminasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Neuman, Lawrence W. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial: Pendekatan kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: INDEKS.
- Nurdin, Fadhil. 2015. *Eksklusi Sosial dan Pembangunan*. (Jurnal pada Kegiatan Kongres II Asosiasi Program Studi Sosiologi Indonesia dan Konferensi Nasional Sosiologi Indonesia IV Manado, 20-23 Mei 2015)
- Nursyamsi, et.al. 2015. *Kerangka Hukum Disabilitas: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK).
- Rahayu Repindowaty dan Bustanuddin. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*. Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor 1 Januari 2015.
- Sen, Amartya. 2000. *Social Exclusion: Concept, Application, and srutiny*. Philippines: Asian Development Bank.
- Sholihah, Imas. 2016. *Kebijakan Baru: Jaminan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas*. Sosio Informa Vol. 2, No. 02, Mei - Agustus 2016.
- Soekanto, Sorjono. 1980. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syakra, Rusydi. 2010. *Eksklusi Sosial: Perpektif Baru untuk Memahami Deprivasi dan Kemiskinan*. Masyarakat dan Budaya, Edisi Khusus Tahun 2010.
- Sztompka, Piotr. 2015. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada Media.
- Widyaningrum, Nilla. 2014. *Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Maguwoharjo Sleman*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

**Undang-Undang:**

Peraturan Presiden No.9 Tahun 2015 Tentang Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Permenko PMK, No.1 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.

Undang-Undang No.43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Penyandang Cacat

**Berita Online:**

Ratna, Dyah. 11,5 Juta Penyandang Disabilitas Di Indonesia Berusia Produktif. Jakarta. tanggal 5 September 2016, pukul 16.00 WIB.  
<http://republika.co.id/berita/nasional/umum/115-juta-penyandang-disabilitas-di-indonesia-berusia-produktif>.

# LAMPIRAN

## PEDOMAN WAWANCARA

No	Pertanyaan
1	Siapa nama anda?
2	Dimana anda tinggal saat ini?
3	Dimana anda lahir? Tanggal berapa?
4	Berapa usia anda saat ini?
5	Apakah anda sudah berkeluarga?
6	Bagaimana dengan Riwayat Pendidikan anda sampai saat ini?
7	Jenis disabilitas apa yang anda alami?
8	Sejak Kapan anda mengalami disabilitas fisik?
9	Ceritakan mengapa anda mengalami disabilitas fisik?
10	Dapatkah anda menceritakan aktifitas keseharian anda?
11	Dimana Anda saat ini bekerja?
12	Dimana sebelumnya anda pernah bekerja?
13	Apakah anda memiliki pekerjaan lain selain ditempat anda bekerja saat ini?
14	Apa tantangan terberat yang dirasakan hidup sebagai penyandang disabilitas?
15	Bagaimana anda mengatasi keterbatasan diri anda?
16	Apa yang mendasari anda untuk terjun ke dunia kerja?
17	Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan tidak baik selama bekerja?
18	Jika ya, apa yang membuat anda bertahan di tempat bekerja?
19	Atas dasar apa anda memilih sebuah pekerjaan?
20	Bagaimana anda dapat bekerja di tempat kerja saat ini?
21	Bagaimana penyandang disabilitas tubuh menjalani pekerjaannya?
22	Apakah selama berada di dunia kerja anda pernah diperlakukan tidak baik?
23	Pengalaman apa yang tidak bisa anda lupakan saat berada di dunia kerja?
24	Menurut anda, bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan di dunia kerja?
25	Sebagai penyandang disabilitas, perlakuan seperti apa yang anda inginkan di tempat kerja?
26	Menurut anda mana yang lebih dibutuhkan peny. disabilitas : perilaku yang adil atau perlakuan yang tidak mendiskriminasi?
27	Seiring berjalannya waktu, banyak undang2 yg pro terhadap peny. dis. apakah menurut anda hal ini beriringan dengan perubahan stereotip masyarakat terhadap peny. dis?
28	Apa saja tantangan yang muncul saat anda pertama kali terjun dunia kerja?
29	Bagaimana anda menghadapi tantangan tersebut?
30	Apa kesulitan anda saat beradaptasi selama bekerja?
31	Pada bagian apa anda bekerja?
32	Apa saja yang anda lakukan pada bagian tersebut?
33	Apakah anda dapat melakukan tugas tersebut dengan baik?
34	Apakah anda merasa kesulitan selama bekerja?
35	Apakah anda merasakan perlakuan diskriminasi/tidak menyenangkan selama bekerja?
36	Perilaku diskriminasi apa yg pernah anda alami dlm dunia kerja?

37	Apakah ada perbedaan perilaku terhadap peny. disabilitas dengan pegawai normal
38	Apakah anda merasa diperlakukan secara adil seperti pegawai yang lainnya?
39	Dikantor apakah fasilitas untuk peny. dis. sudah memadai?
40	Bagaimana respon teman teman kerja anda ketika bekerja bersama anda?
41	Apa mereka pernah mengungkit tentang disabilitas yang anda alami?
42	Jika ya, bagaimana cara teman anda mengungkit disabilitas anda? (Positif atau negatif)
43	Jika positif/negatif, bagaimana perasaan anda ketika teman anda mengungkit disabilitas anda?
44	Apakah anda diperlakukan secara spesial selama bekerja karena disabilitas anda? (Misal: seperti tidak dipekerjakan untuk mengangkat beban berat)
45	Bagaimana perasaan anda dengan perlakuan tersebut?
46	Apa anda pernah merasa tersinggung dengan perlakuan spesial tersebut?
47	Apa hal yang paling sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerja?
48	Bagaimana anda menghadapi situasi dunia kerja?
49	Bagaimana menurut anda seharusnya penyandang disabilitas diperlakukan dalam dunia kerja?

## TRANSKRIP WAWANCARA

**Nama Informan: Achmad Budi Santoso**

**Pekerjaan: Pegawai Negeri Di Kemenko PMK**

**Umur: 26 Tahun**

**Pendidikan: SD- Perguruan Tinggi**

**Tempat Wawancara: Kantor Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**

**Tanggal wawancara: 20 Agustus 2016**

**Jenis Disabilitas: Tuna Daksa**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Sejak Kapan anda mengalami disabilitas fisik?	Sejak Saat Kelas 3 Sd mbak
Mengapa anda mengalami disabilitas fisik?	kamu tau lori kan? Itu loh gerobak. Nah waktu itu saya lagi main lori di pinggir rel, gatau mau ada kereta lewat yaudah deh ketabrak saya. Habis kejadian saya langsung dibawa kerumah sakit. Waktu itu saya belum sadar, dan dokter minta izin buat amputasi kaki kanan saya. Pas saya sadar saya sedih banget itu, gak berhenti nangis. Saya takut kan nanti saya gak punya temen, gak bisa main, nangis aja terus namanya anak kecil punya kaki tiba-tiba gak ada satu kakinya. Dan memang teman saya berkurang sejak itu, banyak juga yang mengejek
Dapatkah anda menceritakan aktifitas keseharian anda?	Saya sehari hari bekerja saja, palingan kalo pulang kerja main sama anak, ajarin ngaji, kalua gak capek ya iseng nulis di blog
Dimana Anda saat ini bekerja?	Asisten Deputi Urusan Penyandang Disabilitas Kemenko PMK
Dimana sebelumnya anda pernah bekerja?	Sebelumnya saya pernah di majalah islam sebagai penulis, terus juga jadi trainers motivator gitu mbak. Dulu saya pernah ngelamar mau jadi guru tapi gak diterima Karena kondisi fisik saya yang disabilitas
Apakah anda memiliki pekerjaan lain selain ditempat anda bekerja saat ini?	Iya itu, yang nerima saya sampai saat ini dari awal di tempat traine motivator itu.
Apa tantangan terberat yang dirasakan hidup sebagai penyandang disabilitas?	Berat banget mbak, yang penting gimana bias saya nerima diri saya sendiri dulu itu susah banget. Kalo gak tahanan orangnya mah sedih mulu sering direndahin. Saya pernah ngerasain Karena kondisi fisik saya, saya jadi direndahkan.

Bagaimana anda mengatasi keterbatasan diri anda?	Penerimaan diri sendiri dulu yang penting, terus saya sekolah tinggi, nunjukin kalau saya juga bias kalau kaya manusia normal lainnya
Apa yang mendasari anda untuk terjun ke dunia kerja?	Kebutuhan finansial sama mau bales budi ke orang tua yang sudah mau sabra merawat saya sejak kecil, saya harus bisa menghasilkan sesuatu gitu mbak ke mereka dan buktikan kalau kondisi saya gak menghalangi saya buat berkarya.
Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan tidak baik selama bekerja?	Pernah mbak, hal seperti itu mah sudah biasa terjadi.
Jika ya, apa yang membuat anda bertahan di tempat bekerja?	sering saya tuh dapet ejekan ih kakinya buntung, emang bisa kerja apa? Ya semacam itulah, menurut mereka karena saya penyandang disabilitas yang gak punya kaki jadi saya dipandanginya gak bisa apa-apa. Kadang memang bentuknya bercandaan, tapi kan ya kita punya rasa sakit juga mbak. misalnya gini juga, saya mau perjalanan dinas jauh gitu kan, kadang suka diledekin gitu kan sama mereka, bisa gak nanti naik pesawatnya, awas disana jangan aneh aneh loh bud, yah semacam itulah
Atas dasar apa anda memilih sebuah pekerjaan?	Yang pertama pasti sesuai sama kemampuan saya, yang kedua ngeliat peluang tempat kerja buat perusahaan itu mbak, kira-kira disabilitas bisa gak nih di tempatin disini, ya liat liat dulu pasti.
Bagaimana anda dapat bekerja di tempat kerja saat ini?	awal daftar di Kemenko PMK nyoba-nyoba aja, daftar, eh diterima kan. Saya lupa nilainya waktu itu berapa, tapi saya juga gak percaya saya bisa lolos tes. Gak percaya banget, tapi terus saya sadar usaha emang gak ada yang sia-sia ditambah lagi pertolongan dari Allah itu nyata mbak. Terus mulai penempatan perkenalan sampai saya sekarang ini.
Bagaimana penyandang disabilitas tubuh menjalani pekerjaannya?	Ya kaya orang normal ajaaa biasa. Kita kan juga sama mbak sama yang lain, bedanya saya kakinya Cuma satu, nah mereka yang normal punya dua kaki.
Apakah selama berada di dunia kerja anda pernah diperlakukan tidak baik?	Hal itu mah pasti ada mbak. Kaya ejekan ejekan yang tadi saya bilang itu, kan gaenak digituin. Mereka gatau aja gimana rasanya ada diposisi kita.
Pengalaman apa yang tidak bisa anda lupakan saat berada di dunia kerja?	Pengalaman sih banyak ya, gak ada yang ggak bisa dilupakan, kalau bentuk yang merendahkan saya itu contohnya kaya yang tadi. Tapi saya baru baru ini dapet kesempatan presentasi didepan orang penting mbak, aduh deg-degan banget itu, tapi alhamdulillah semua lancar
Menurut anda, bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan di dunia kerja?	Ya harus diperlakukan dengan baik dong, masa mau dibedakan gitu kan gak. Perlakukan kita kaya manusia biasa aja mbak. Kasih kesempatan. Seperti itu.
Sebagai penyandang disabilitas, perlakuan seperti apa yang anda inginkan di tempat kerja?	Ya itu tadi, yang ramah sama disabilitas. Gak menjelekan kondisi fisik kita

Menurut anda mana yang lebih dibutuhkan penyandang disabilitas : perilaku yang adil atau perlakuan yang tidak mendiskriminasi?	Keduanya itu penting mbak, kita harus diperlakukan adil dan gaada sikap yang mendiskriminasi. Adil dalam artian kesempatan, gak diskriminatif dalam arti gak merendahkan diri atau ada perlakuan beda sama kita-kita ini.
Seiring berjalannya waktu, banyak undang2 yg pro terhadap peny.dis. apakah menurut anda hal ini beriringan dengan perubahan stereotip masyarakat terhadap peny.dis?	Bagus itu, tapi kan sama aja. Kita dikasih kerjaan berdasarkan kasihan aja, setelah itu di lokasi kerjanya itu masih sama aja beda sama yang udah di atur di undang undang. Harusnya kan undang-undang itu melindungi disabilitas, tapi ternyata pada implementasinya itu gak terjadi mbak, jadi kan ya sama aja bohong.
Apa saja tantangan yang muncul saat anda pertama kali terjun dunia kerja?	Wah, ini sulitnya gimana ya saya adaptasi sama kantor ini, sama orang-orangnya. Gimana nih biar saya bisa nyaman disini
Bagaimana anda menghadapi tantangan tersebut?	Pertama saya harus yakinkan diri saya dulu kalau saya bisa, setelah itu, saya menerima kondisi fisik saya dulu, sisanya saya menerima saja apa yang terjadi itu kuasa allah.
Apa kesulitan anda saat beradaptasi selama bekerja?	Ejekan ejekan orang lain mbak, saya gak bisa menutup mulut mereka untuk berhenti memperlakukan saya dengan ejekan. Jadi ya saya Cuma bisa tutup telinga saya sendiri
Pada bagian apa anda bekerja?	Disini, di bagian Urusan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia
Apa saja yang anda lakukan pada bagian tersebut?	Macem macem, mulai dari ngurusi administrasi surat-surat atau perizinan rapat, terus uga ikut rapat koordinasi, terus juga kadang perjalanan dinas, pokoknya yang sesusai sama penyandang disabilitas mbak.
Apakah anda dapat melakukan tugas tersebut dengan baik?	Iya sampai saat ini sih tidak ada masalah, masih bisa di atasi
Apakah anda merasa kesulitan selama bekerja?	Gak mbak, alhamdulillah saya sudah biasa berdiri di kaki sendiri, jadi apapun itu saya coba sebisa saya, dan alhamdulillah gaak ada hambatan sampai sekarang.
Apakah anda merasakan perlakuan tidak menyenangkan selama bekerja?	Ya ada.
Perilaku diskriminasi apa yg pernah anda alami dlm dunia kerja?	Perlakuan sih banyak mbak, Kadang memang bentuknya bercandaan, tapi kan ya kita punya rasa sakit juga mbak. misalnya gini juga, saya mau perjalanan dinas jauh gitu kan, kadang suka diledekin gitu kan sama mereka, bisa gak nanti naik pesawatnya, awas disana jangan aneh aneh loh bud, yah semacam itulah
Apakah ada perbedaan perilaku terhadap peny disabilitas dengan pegawai normal	Kalau dari perusahaan sama aja sih gaada bedanya. Tapi kalau dari pertemanan ya ada.
Apakah anda merasa diperlakukan secara adil seperti pegawai lainnya?	Paling masalah perjalanan dinas aja, kadang suka jadi opsi terakhir. Terus kalo dari gaji, segala macemnya mah sama

Dikantor apakah fasilitas untuk peny.dis sudah memadai?	Belum sama sekali mbak, misalnya di toilet, itu saya suka kesusahan. kan disini juga mas wandirin kalau ngepel sebelum pegawai dating kan mbak, nah saya sering tuh jam stengah delapan udah sampai kantor, waktu itu pernah lantai masih basah habis dipel, tongkat saya kan agak licin, jadi pas jalan saya terpeleset. Paling itu sih, keselamatan nya kurang diperhatikan. Gaada peringatan lantai licin gitu mbak
Bagaimana respon teman teman kerja anda ketika bekerja bersama anda?	Beberapa ada yang mengerti kondisi saya, beberapa suka kasih saya becandaan yang kelewatan.
Apa mereka pernah mengungkit tentang disabilitas yang anda alami?	Pernah, yang kaya tadi itu mbak.
Jika ya, bagaimana cara teman anda mengungkit disabilitas anda? (Positif atau negatif)	sering saya tuh dapet ejekan ih kakinya buntung, emang bisa kerja apa? Ya semacam itulah, menurut mereka karena saya penyandang disabilitas yang gak punya kaki jadi saya dipandang nya gak bisa apa-apa. Kadang memang bentuknya bercandaan, tapi kan ya kita punya rasa sakit juga mbak. misalnya gini juga, saya mau perjalanan dinas jauh gitu kan, kadang suka diledekin gitu kan sama mereka, bisa gak nanti naik pesawatnya, awas disana jangan aneh aneh loh bud, yah semacam itulah. Kadang ada juga yang ingetin saya gausah ambil pusing, itu Cuma becandaan, tapi ya gimana mbak.
Jika positif/negatif, bagaimana perasaan anda ketika teman anda mengungkit disabilitas anda?	Sakit hati lah jelas, kita kan juga manusia bisa marah dan kesal. Emangnya enak digituin,
Apa ada perlakuan spesial selama bekerja karena disabilitas (tidak dipekerjakan mengangkat beban berat)	Gaada sih sama aja kaya yang lain.
Apa hal yang paling sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerja?	Menyesuaikan diri dengan yang lain dan tidak menganggap serius omongan mereka, itu susah mbak sampai sekarang.
Bagaimana anda menghadapi situasi dunia kerja?	Saya tutup telinga tidak peduli omongan orang. Kadang juga dating lebih pagi biar lebih siap dan menghindari kpleset. saya tuh orangnya perlu diingatkan berkali kali tentang kondisi saya yang seperti ini, alasan saya gak mau meninggalkan pekerjaan saya sebagai motivator juga agar saya bisa memotivasi diri saya sendiri.
Bagaimana menurut anda seharusnya penyandang disabilitas diperlakukan dalam dunia kerja?	Diperlakukan sama lah harus, ga dapet ejekan ejekan walaupun maksudnya bercandaan. Terus seharusnya perusahaan bisa melihat apa kebutuhan kita, gak Cuma mempekerjakan aja. Kita ga butuh diperlakukan special, Cuma jangan bedakan kita, kita ini juga manusia mbak, kasian juga kawan kawan saya diluar sana yang gak bisa dapat kesempatan kaya saya ini, masih kesulitan diterima di masyarakat, padahal kita juga bisa.

## TRANSKRIP WAWANCARA

**Nama Informan: Ahmad Afandi**

**Pekerjaan: Pegawai Negeri Di Kemenko PMK**

**Umur: 40 Tahun**

**Pendidikan: SD- Perguruan Tinggi**

**Tempat Wawancara: Kantor Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan**

**Tanggal wawancara: 1 November 2016**

**Jenis Disabilitas: Tuna Daksa**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Sejak Kapan anda mengalami disabilitas fisik?	Sejak Saat saya lahir kondisi fisik saya sudah seperti ini.
Mengapa anda mengalami disabilitas fisik?	Sejak Saat saya lahir kondisi fisik saya sudah seperti ini.
Dapatkah anda menceritakan aktifitas keseharian anda?	Saya sehari hari bekerja saja, udah capek kalau udah kerja. Paling main sama ank aja mbak.
Dimana Anda saat ini bekerja?	Asisten Deputi Urusan Penyandang Disabilitas Kemenko PMK
Dimana sebelumnya anda pernah bekerja?	Sebelumnya saya pernah kerja di pabrik jamu di magelang sana kampung saya.
Apakah anda memiliki pekerjaan lain selain ditempat anda bekerja saat ini?	Kalo sekarang saya kerjanya disini aja mbak.
Apa tantangan terberat yang dirasakan hidup sebagai penyandang disabilitas?	Awalnya sih dulu susah, sering banget mbak dulu waktu kecil, dibilang pincang gitu, namanya anak kecil mah pasti nangis kan, harusnya kan anak kecil kalo main enak gitu seneng, nah saya malah nangis karena gak terima diejek. Untungnya ibu saya selalu belain saya kalau saya diledekin gitu sama anak-anak. Dibilang biasanya disabilitas hidupnya gak lama, ya seperti itu.
Bagaimana anda mengatasi keterbatasan diri anda?	Penerimaan diri sendiri dulu dan perlu dukungan keluarga dan orang tua itu penting banget, kalau udah ada dukungan dari lingkungan terdalam insyaallah gampang kedepannya. kaya gini mbak kadang kan ada keluarga yang nutup-nutupi kondisi

	anaknya yang cacat, untungnya saya gak dibegitukan sama keluarga saya. Jadi mau dibilang pincang atau apapun saya kebal. Kan udah ditanemin dari kecil”
Apa yang mendasari anda untuk terjun ke dunia kerja?	Biar saya punya kehidupan yang lebih baik, dan bisa memperbaiki kondisi finansial keluarga mbak.
Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan tidak baik selama bekerja?	Pernah, itu kayanya biasa terjadi deh sama disabilitas.
Jika ya, apa yang membuat anda bertahan di tempat bekerja?	Karena saya mau memperbaiki kondisi finansial keluarga saa itu mbak, mau berbakti juga sama orang tua udah disekolahkan tinggi tinggi
Atas dasar apa anda memilih sebuah pekerjaan?	Yang sesuai sama kemampuan dan kebetulan ada peluang aja sih mbak. Kalau ada kesempatan dan sesuai sama kemampuan ya saya coma ngelamar, kaya disini waktu itu.
Bagaimana anda dapat bekerja di tempat kerja saat ini?	Waktu itu ikut tes aja coba coba, lihat ada kesempatan ya kenapa gak dicoba gitu kan, eh ternyata saya lolos.
Bagaimana penyandang disabilitas tubuh menjalani pekerjaannya?	Ya kaya orang normal ajaaa biasa mbak. Kita kan juga sama mbak sama yang lain.
Apakah selama berada di dunia kerja anda pernah diperlakukan tidak baik?	Hal itu mah pasti ada mbak selalu, bahkan disabilitas kadang dari keluarga aja gak diperlakukan baik. Kaya ejekan ejekan itu ada, cuman kan tinggal gimana kita menghadapinya mau dengan marah marah atau justru menunjukkan kalau kita gak seperti yang mereka katakana.
Pengalaman apa yang tidak bisa anda lupakan saat berada di dunia kerja?	Pengalaman sih banyak ya standar aja sih semunnya gak ada yang special banget gitu, namanya kerja ya capek.
Menurut anda, bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan di dunia kerja?	Ya harus diperlakukan dengan baik dong, masa mau dibedakan gitu kan gak. Kita tuh harus diperlakukan sama aja gak boleh justru beda beda gitu.
Sebagai penyandang disabilitas, perlakuan seperti apa yang anda inginkan di tempat kerja?	Yaa yang sama aja kaya yang lain. Sepantasnya biasa ajaa.
Menurut anda mana yang lebih dibutuhkan penyandang disabilitas : perilaku yang adil atau perlakuan yang tidak mendiskriminasi?	Keduanya itu sama pentingnya mbak. Harus ada keduanya untuk mendukung hak disabilitas.
Seiring berjalannya waktu, banyak undang2 yg pro terhadap peny.dis. apakah menurut anda hal ini beriringan dengan perubahan stereotip masyarakat terhadap peny.dis?	Bagus itu, tapi masih banyak aja pandangan negative kedisabilitas. Buktinya masih banyak disabilitas yang gak berani memunculkan diri dia. Ini makanya buat mendukung hal ini kita juga masih cari alternative, salah satunya perbaikan data yang sampe sekarang masih jadi hambatan besar.
Apa saja tantangan yang muncul saat anda pertama kali terjun dunia kerja?	Gak ada yang serius banget sih, paling ada sebutan sebutan gitu. Tapi ya saya bawa santai aja.
Bagaimana anda menghadapi tantangan tersebut?	Pertama saya harus yakinkan diri saya dulu terus yaudah saya ajak mereka ngobrol, justru interaksi saya dengan mereka itu saya kuatkan, saya bawa santai aja. Kalo kita baik, orang pasti baik sama kita mbak.

<p>Apa kesulitan anda saat beradaptasi selama bekerja?</p>	<p>Memahami orang lain sih. Buat tau kenapa dia suka memperlakukan gak baik, ya kita harus memahami dia, itu sulit</p>
<p>Pada bagian apa anda bekerja?</p>	<p>Di bagian Urusan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia</p>
<p>Apa saja yang anda lakukan pada bagian tersebut?</p>	<p>Macem macem, mulai dari ngurusi administrasi surat-surat atau perizinan rapat, terus juga ikut rapat koordinasi, terus juga kadang perjalanan dinas, mempersiapkan bahan presentasi rapat, mengurus data disabilitas, mengurus surat masuk keluar dan menghubungi instansi terkait.</p>
<p>Apakah anda dapat melakukan tugas tersebut dengan baik?</p>	<p>Gak ada masalah sih sampe sekarang</p>
<p>Apakah anda merasa kesulitan selama bekerja?</p>	<p>Gak ada sampai sekarang masih bisa diatasi, paling kecapean aja kadang mbak. Teralu di forsir kerjanya.</p>
<p>Apakah anda merasakan perlakuan tidak menyenangkan selama bekerja?</p>	<p>Ya ada.</p>
<p>Perilaku diskriminasi apa yg pernah anda alami dlm dunia kerja?</p>	<p>Perlakuan sih ada, paling ya maksudnya bercandaan gitu yang nyinggung nyinggung kaki saya ini.</p>
<p>Apakah ada perbedaan perilaku terhadap peny disabilitas dengan pegawai normal</p>	<p>Kalau dari perusahaan sama aja sih gaada bedanya. Tapi kalau dari pertemanan ada. Tergantung juga sih</p>
<p>Apakah anda merasa diperlakukan secara adil seperti pegawai lainnya?</p>	<p>Adil aja mbak, gak ada masalah, Cuma kan ada orang yang gak paham kondisi kita, jadi dia seenaknya saja.</p>
<p>Dikantor apakah fasilitas untuk peny. dis sudah memadai?</p>	<p>Belum, ini kantor belum ramah penyandang disabilitas, buat orang normal aja gitu kayanya dibuat, kalau buat saya gak terlalu ngaruh, tapi buat budi sih itu kesulitan pake toiletnya.</p>
<p>Bagaimana respon teman teman kerja anda ketika bekerja bersama anda?</p>	<p>Intinya gimana kita bisa ngebawa diri kita aja mbak. disabilitas kaya saya ini mbak, atau orang orang yang disabilitas itu bukan berarti mereka harus menutup diri dan menghindari dari kehidupan sosial, kan justru harusnya kita malah banyak berteman sama orang lain biar mereka juga paham sama kondisi fisik kita yang memang begini adanya</p>
<p>Apa mereka pernah mengungkit tentang disabilitas yang anda alami?</p>	<p>Pernah, lah itu tadi yang saya kasih tau itu</p>
<p>Jika ya, bagaimana cara teman anda mengungkit disabilitas anda? (Positif atau negatif)</p>	<p>Saya kan jalannya begini, pincang miring gitu, kadang ada yang nanya pak ahmad mana? Yang jalannya miring? Kaya gitu.</p>
<p>Jika positif/negatif, bagaimana perasaan anda ketika teman anda mengungkit disabilitas anda?</p>	<p>kadang kan ada aja sebutan orang buat diri kita kan, misalnya buat saya pincang, atau jalan miring, ya kaya gitu. Cuman ya saya diamanin saja. Saya malah sering ajak mereka mereka ini ngopi bareng saya biar kita bisa lebih kenal</p>

<p>Apa ada perlakuan spesial selama bekerja karena disabilitas (tidak dipekerjakan mengangkat beban berat)</p>	<p>Gaada sih sama aja kaya yang lain kan kalau angkat-angkat gitu paling mas wandirin, tapi kalau berkas ya mungkin ada yang paham saya gak bawa banyak, jadi sama aja.</p>
<p>Apa hal yang paling sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerja?</p>	<p>Adaptasi mbak, yang sampai sekarang masih saya pelajari kalau ada orang baru juga.</p>
<p>Bagaimana anda menghadapi situasi dunia kerja?</p>	<p>Ya dibawa santai aja sih mbak, legowo. sekarang begini mbak, kalau orang perlakuan kita gak baik terus kita balesnya malah marah balik, kan orang jadinya malah gak suka sama kita. Malah terbukti bener anggapan orang orang diluar sana kalau disabilitas itu gak bisa beradaptasi dan lemah. Saya gamau nerusin stigma itu, saya mau putuskan stigma itu salah satunya ya ajak ngopi-ngopi dan ngerokok bareng. Jadi kita mah di dunia yang dicari hubungan baik aja.</p>
<p>Bagaimana menurut anda seharusnya penyandang disabilitas diperlakukan dalam dunia kerja?</p>	<p>Diperlakukan sama aja gitu mbak yang sesuai sama kondisi fisiknya, makanya ini sekarang juga sedang dicanangkan alterative pembentukan pabrik disabilitas. Biar apa, biar bisa mikin disabilitas nyaman dan mengekspresikan dirinya dalam berkarya.</p>

## TRANSKRIP WAWANCARA

**Nama Informan: Bosmar Situmorang**

**Pekerjaan: Pegawai Negeri Di Pusdiklat Kesejahteraan Sosial**

**Umur: 33 Tahun**

**Pendidikan: SD- Perguruan Tinggi**

**Tempat Wawancara: Kantor Pusdiklat Kesejahteraan Sosial**

**Tanggal wawancara: 27 Oktober 2016**

**Jenis Disabilitas: Tuna Daksa**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Sejak Kapan anda mengalami disabilitas fisik?	Sejak Saat usia 19 tahun Tahun 2003
Mengapa anda mengalami disabilitas fisik?	Disabilitas ini Karena kecelakaan kesetrum listrik tegangan tinggi saat umur 19 tahun. Waktu itu lagi jadi buruh lepas di Kalimantan. Karena gamau kuliah akhirnya lari ke Kalimantan dengan abang. Awalnya beralasan mau kuliah padahal sebenarnya bekerja. Buat sumur bor kurang lebih 80 m kedalam. Akhirnya kesetrum tegangan tinggi dan langsung koma selama2 hari, saat sadar tangan masih ada, tapi di pergelangan tangan ada bekas luka, dan lama kelamaan busuk akhirnya harus di amputasi. Karena waktu itu buruh lepas di salah satu perusahaan batubara, jadi dari sisi undang undang kita gabisa nuntut, akhirnya perusahaan hanya menanggung biaya pengobatan, setelah itu tidak ada biaya tunjangan atau apapun.
Dapatkah anda menceritakan aktifitas keseharian anda?	Kerja aja, paling nyuci baju, atau saya ke gereja pelayanan, tapi itu paling dalam seminggu 3 kali di jumat sabtu minggu.
Dimana Anda saat ini bekerja?	Bidang penjaminan mutu dan evaluasi pelaporan Pusdiklat Kesejahteraan Sosial.
Dimana sebelumnya anda pernah bekerja?	Melayani ke rumah jamaat seminggu 4x kamis jumat sabtu minggu saya juga mengabdikan. Pelayanan yang saya berikan di gereja saya jadi mc ibadah, ceramah di gereja, dan kelompok perkumplan keluarga saya juga menjadi korrdinator dan saya yang mengumpulkan keluarga tsb.

	<p>Bagi saya ini penting. Orang pikir saya ke gereja Karena cari duit tapi itu dosa mbak. Dan saya ibadah saya mengabdikan. Saya doa dari situ supaya saya punya penghasilan sendiri dan juga melayani gereja.</p>
<p>Apakah anda memiliki pekerjaan lain selain ditempat anda bekerja saat ini?</p>	<p>Di gereja,</p>
<p>Apa tantangan terbesar yang dirasakan hidup sebagai penyandang disabilitas?</p>	<p>2005 saya dijodohkan karena orang tua sudah putus asa. Karena mereka berfikir kalau saya menikah maka mereka akan punya harapan pada anak saya nanti. Nikah tahun 2005- 2009 dia meninggalkan saya tanpa alasan, Karena setiap manusia memiliki daya tahan yang berbeda terhadap masalah, ada yang tipenya melarikan diri dari masalah ada yang survive bertahan menghadapi masalah. Nah istri saya daya tahannya sudah habis sepertinya, dia pergi tanpa mengatakan apapun.</p> <p>2005 bulan 7 saya memutuskan untuk kuliah. Karena saya berfikir hidup harus terus berlanjut. Dulu saya gak terima sama diri saya dan masih suka menutupi kecacatan saya dengan tangan palsu. Tetapi sejak di tinggalkan saya bertekad untuk menerima diri saya apa adanya tanpa harus ditutupi. Jangan focus ke satu masalah, Karena masih banyak jalan lainnya. Awalnya orang tua gak setuju Karena gak menganggap saya bisa. Tapi Karena saya komitmen sama diri saya sendiri akhirnya saya belajar menulis.</p> <p>Dari diri saya semua ini awalnya sangat berat. Awalnya saya kalau mau makan di suapin. Mau mandi dimandiin, semua serba di bantu. Suatu ketika ayah saya nangis dan sejak hari itu saya bertekad saya harus bisa mandi sendiri dan merawat diri saya sendiri Karena saya berfikir ga selamanya orang tua saya bersama dengan saya. Saya berdoa pada tuhan akhirnya saya belajar untuk melakukan segalanya sendiri. Saya mensiasati diri saya pakai kemeja yang langsung resleting gak pakai kancing lagi Karena lebih praktis.</p>
<p>Bagaimana anda mengatasi keterbatasan diri anda?</p>	<p>Adanya keinginan untuk hidup sendiri. Kalau ada sesuatu yang menghambat mobilitas kehidupan kita, lebih baik lepaskan. Karena kita harus menerima keadaan dan kenyataan agar kita bisa terus bangkit dan memperbaiki hidup.</p>
<p>Apa yang mendasari anda untuk terjun ke dunia kerja?</p>	<p>Mau hidup sendiri aja sih mbak, setelah banyak jatuh saya mau bangkit. Mau tunjukkan juga orang tua bisa berharap sama saya meskipun saya disabilitas.</p>
<p>Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan tidak baik selama bekerja?</p>	<p>Tidak ada yang menyakitkan</p>
<p>Jika ya, apa yang membuat anda bertahan di tempat bekerja?</p>	<p>-</p>
<p>Atas dasar apa anda memilih sebuah pekerjaan?</p>	<p>Waktu itu disini coba coba aja sih, Karena ada lowongannya aja.</p>

Bagaimana anda dapat bekerja di tempat kerja saat ini?	Ditengah perjalanan barulah saya tes pns, tahun 2014 desember ikut lowongan. Awalnya saya sudah komitmen di pelayanan tetapi akhirnya ya mencoba saja. Ikut tes di medan. Selama melakukan tes tidak menemukan kesulitan. Dari medan 159 orang dan yang terpilih 31 orang untuk ditempatkan di seluruh Indonesia.
Bagaimana penyandang disabilitas tubuh menjalani pekerjaannya?	Pasti ada kesulitan, tapi kan yang namanya kesulitan atau penyesuaian kalau mau belajar lama lama kan bisa juga, yang penting kita harus belajar bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Saya disini banyak belajar. Dulu saya Cuma tau msword, tp disini banyak belajar hal baru. Yang namanya kapasitas/kompetensi kantor memfasilitasi tinggal gimana caranya kita mau manfaatin itu, makanya ada diklat diklat dsb. Bukan Karena kita gak tau kita harus tanya apa yg bisa ditanyakan. Adaptasi sampai sekarang saya masih adaptasi, kalau kita masuk ke lingkungan kita pasti akan terus belajar tentang lingkungan. Kaya menyiapkan bahan, saya banyak adaptasi pelaporan saya banyak belajar..
Apakah selama berada di dunia kerja anda pernah diperlakukan tidak baik?	Ada aja kadang.
Pengalaman apa yang tidak bisa anda lupakan saat berada di dunia kerja?	Gaada biasa aja.
Menurut anda, bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan di dunia kerja?	Ya harus diperlakukan dengan baik dong, masa mau dibedakan gitu kan gak. Perlakukan kita kaya manusia biasa aja mbak. Kasih kesempatan. Seperti itu.
Sebagai penyandang disabilitas, perlakuan seperti apa yang anda inginkan di tempat kerja?	Ya itu tadi, yang ramah sama disabilitas. Gak menjelekkan kondisi fisik kita. Didukung sama setiap elemen itu penting sekali bair disabilitas pada bisa maju.
Menurut anda mana yang lebih dibutuhkan penyandang disabilitas : perilaku yang adil atau perlakuan yang tidak mendiskriminasi?	Keduanya perlu,
Seiring berjalannya waktu, banyak undang2 yg pro terhadap peny.dis. apakah menurut anda hal ini beriringan dengan perubahan stereotip masyarakat terhadap peny.dis?	Saat ini sebenarnya di lembaga sudah terlaksana, tp kalau di tingkat nasional uu ini sepertinya belum terlaksana. Di uu nya juga kan ada sanksinya kan kalau perusahaan terkait tidak melibatkan, pemerintah harus tegas dgn hal tsb.
Apa saja tantangan yang muncul saat anda pertama kali terjun dunia kerja?	Awalnya kaya ada gap, tapi saya hadapi saja.
Bagaimana anda menghadapi tantangan tersebut?	Saya harus bisa menghadapi situasi, semua masalah mau tidaknya belajar. Jadi ya saya hadapi aja saat itu,
Apa kesulitan anda saat beradaptasi selama bekerja?	Paling ya sama lingkungan kerja yang sampai saat ini saya juga masih belajar.
Pada bagian apa anda bekerja?	Bidang penjaminan mutu dan evaluasi pelaporan Pusdiklat Kesejahteraan Sosial.

<p>Apa saja yang anda lakukan pada bagian tersebut?</p>	<p>Calon widesuara (pengajar diklat), tapi Karena terbentur permenpan 22 tahun 2014 syarat wideasuara harus lulusan s2 dan harus golongan 3b. saya golongan 3a. saya tidak bisa naik golongan Karena s2 saya jurusannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di sini Karena jurusannya masih teologi, jadi gaada korelasinya. Karena terbentur oleh peraturan, oleh fungsional saya di tempatkan di penjaminan mutu, evaluasi dan pelaporan. Kalau di penjaminan mutu ev dan pelaporan. Melakukan evaluasi diklat yang sudah dilakukan oleh pusdiklat kemensos menyediakan kuota pada pns untuk mengikuti tugas belajar dan seluruh biaya ditanggung oleh pemerintah. Penyelenggaranya bagian sini. Monitoring evaluasi training of trainers. Trainers sudah mendiklatkan masyarakat (rehabilitasi). Pusdiklat mengevaluasi kinerja para trainers/pekerja nya seperti apa, evaluasi ini bagi kuisisioner dan wawancara. Untuk mengevaluasi kinerja trainers maka ada evaluasi.</p>
<p>Apakah anda dapat melakukan tugas tersebut dengan baik?</p>	<p>Kalau dikasih kerjaan alhamdulillah kekejer terus gaada hambatan.</p>
<p>Apakah anda merasa kesulitan selama bekerja?</p>	<p>Gak ada hambatan.</p>
<p>Apakah anda merasakan perlakuan tidak menyenangkan selama bekerja?</p>	<p>Ya ada.</p>
<p>Perilaku diskriminasi apa yg pernah anda alami dlm dunia kerja?</p>	<p>Dikebelakangkan kalau perjalanan dinas.</p>
<p>Apakah ada perbedaan perilaku terhadap peny disabilitas dengan pegawai normal</p>	<p>Sejauh ini saya tidak pernah mendapatkan perlakuan tidak baik, sekalipun misalnya saaya masih baru seolah olah ada gap, tapi ini hanya awal, nanti lama lama cair, tp kalau membeda bedakan sih sampai sekarang gaada. Meskipun saya adalah pekerja penyandang disabilitas. Sejauh ini saya tidak pernah dibedakan, semua perlakuan sama mulai dari gaji, sikap atasan, uang makan, dsb tidak dibedakan. Hak dan kewajiban saya sebagai penyandang disabilitas baik baik baik saja.</p>
<p>Apakah anda merasa diperlakukan secara adil seperti pegawai lainnya?</p>	<p>semua perlakuan sama mulai dari gaji, sikap atasan, uang makan, dsb tidak dibedakan. Hak dan kewajiban saya sebagai penyandang disabilitas baik baik baik saja.</p>
<p>Dikantor apakah fasilitas untuk peny.dis sudah memadai?</p>	<p>Hanya saja infrastruktur lingkungan kerja masih kurang.. kalau saja jd widea suara sulit megang mic, perlu mic yg headset. Kalau pakai kursiroda gedung gedung belum aksesibilitas. Dan jarak antar gedung jauh.. tapi kalau saya yang itu tadi.</p>
<p>Bagaimana respon teman teman kerja anda ketika bekerja bersama anda?</p>	<p>Penyesuaian pasti ada. Namanya karakter setiap orang kan pasti berbeda beda juga. Kalau di filsafat, seseorang yg punya</p>

	ilmu harus memahami orang lain Karena itulah yang namanya perbedaan. Sampai sekarang saya masih belajar.
Apa mereka pernah mengungkit tentang disabilitas yang anda alami?	Gak Pernah
Jika ya, bagaimana cara teman anda mengungkit disabilitas anda? (Positif atau negatif)	-
Jika positif/negatif, bagaimana perasaan anda ketika teman anda mengungkit disabilitas anda?	-
Apa ada perlakuan spesial selama bekerja karena disabilitas (tidak dipekerjakan mengangkat beban berat)	<p>Saya ga mengalami. Dan sejauh ini saya ikut kegiatan yg ada. Tapi untuk dinas keluar, prioritas kita ga. Tapi kita dijadikan cadangan. Perjalanan dinas dikebelakangkan. Tapi kalau secara manusiawi saya merasa tersinggung, kami ko dinomor sekiankan, tapi yam au gimana lagi, kan memang kondisi saya seperti ini. Tapi saya hanya legowo saja. Kebijakan pimpinan yng mutuskan siapa yang akan keluar dinas. Tapi se di nomor sekiankan, saya sudah pernah dinas keluar, ke papua dan medan jogja paling jauh. Jadi ya gak di diskriminasi banget sebenarnya. Tapi yang pasti kementerian sebisa mungkin harusnya gak membuat perbedaan antara yang disabilitas dan yang normal. Setiap hak dan kewajiban pekerja itu sama mbak, bukan berarti Karena saya disabilitas diperlakukan “udah sana tidur tidur aja” kita juga dituntut kerja.</p> <p>Kalau dengan kebijakan tidak ada yang menyulitkan saya sebagai disabilitas.</p>
Apa hal yang paling sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerja?	Sejauh ini saya tidak pernah mendapatkan perlakuan tidak baik, sekalipun misalnya saaya masih baru seolah olah ada gap, tapi ini hanya awal, nanti lama lama cair, tp kalau membeda bedakan sih sampai sekarang gaada. Meskipun saya adalah pekerja penyandang disabilitas. Sejauh ini saya tidak pernah dibedakan, semua perlakuan sama mulai dari gaji, sikap atasan, uang makan, dsb tidak dibedakan. Hak dan kewajiban saya sebagai penyandang disabilitas baik baik baik saja
Bagaimana anda menghadapi situasi dunia kerja?	namanya kesulitan atau penyesuaian kalau mau belajar lama lama kan bisa juga, yang penting kita harus belajar bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Kalau ada sesuatu yang menghambat mobilitas kehidupan kita, lebih baik lepaskan. Karena kita harus menerima keadaan dan kenyataan agar kita bisa terus bangkit dan memperbaiki hidup.
Bagaimana menurut anda seharusnya penyandang disabilitas diperlakukan dalam dunia kerja?	Sebenarnya kalau di uu yang namanya disabilitas bukan hanya fisik tapi yg mental juga. Tunanetra bukan berarti dia gak bisa berkarya, mereka bisa hanya saja kantor perlu memfasilitasi

bagaimana caranya dia bisa jadi produktif. Apalagi skrg ada uu no.8 tahun 2016 2persen di instansi/pemda kalau perusahaan harus 1 persen. Kalau ini terlaksana sangat luar biasa, semua penyandang disabilitas dapat dirangkul. Masalahnya ada di pribadi masing2 disabilitasnya. Ada disabilitas yang cenderung menutup dirinya dari dunia luar jadinya memisahkan diri Karena mungkin gabisa bersaing atau Karena malu. Disinilah peranan keluarga jadi hal yang penting tapi pemerintah juga harus aktif dan terjun ke lapangan. Kalau terlaksana, disabilitas bisa sejahtera.

Masalah pendataan disabilitas masih jadi hal penting. Karena keluarga masih banyak yg menutupi. Pemerintah perlu bekerja lebih tegas lagi untuk meningkatkan kesadaran warga Indonesia kalau disabilitas harusnya di berdayakan bukan disembunyikan seperti aib. Kesadaran dan keterbukaan masyarakat masih rendah. Kalau keluarga nutup2in kesian dia gak bisa berdaya.

Setiap disabilitas pasti memiliki hal yg lebih, kemampuan yg beda beda jadi ada standarisasi. Gimana disabilitas mandang ini? Kita harus patuh juga pada pemerintah. Bukan Karena kita disabilitas kita malah dinabobokan dan maunya leha leha saja. Diskriminasi positif. Selain menuntut kesetaraan disabilitas juga harus patuh pada aturan. Setiap peny.

Disabilitas pasti punya kelebihan masing2 sekarang gimana caranya instansi mendongkrak kemampuan yg dimiliki oleh disabilitas. Missal tunanetra arahkan ke konsultasi. Perlu adanya pemetaan disabilitas.

Reformasi birokrasi arahnya ke perbaikan, kemarin kemari nada juga tentang setiap pegawai ada unsur unsur pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan saya. The right man on the right place, the right man on the right function.

## TRANSKRIP WAWANCARA

**Nama Informan: Welly**

**Pekerjaan: Pegawai PT. JNE Express**

**Umur: 45 Tahun**

**Pendidikan: SD- Perguruan Tinggi**

**Tempat Wawancara: Kediaman Pak Welly**

**Tanggal wawancara: 6 November 2016**

**Jenis Disabilitas: Tuna Netra**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Sejak Kapan anda mengalami disabilitas fisik?	Disabilitas sejak usia 9 bulan
Mengapa anda mengalami disabilitas fisik?	Sempat melakukan pengobatan tetapi Karena sudah tidak bisa diobati akhirnya jadi seperti ini saya kehilangan penglihatan saya.
Dapatkah anda menceritakan aktifitas keseharian anda?	Saya sehari hari bekerja saja habis itu pulang. Paling solat ke masjid.
Dimana Anda saat ini bekerja?	Operator JNE Cabang Jakarta Barat, bekerja sudah 15 tahun di jne slipi. Pernah ditawarkan pindah cabang tetapi pekerjaannya tidak berubah, yaudah saya tolak saja, ngapain juga. Jadi saya disini melihatnya tidak ada usaha perusahaan untuk melihat prospek kita bagaimana caranya kita bisa berkarir kedepannya. Tidak ada upaya penempatan di bidang pekerjaan yang baru, dan bahkan pelatihan pelatihan yang seharusnya untuk disabilitas disediakan itu juga tidak ada. Jadi disabilitas masih sangat terasa minoritasnya.
Dimana sebelumnya anda pernah bekerja?	Saya sebelumnya sempat terjun di dunia pendidikan, jadi dosen dan asisten dosen, saya kan berasal jadi fakultas hukum. Saya dulu di makassar pernah mengajar selama 6 bulan. Tapi saya di otak-atik sama dosen lainnya, dalam artian diusik mereka mikir, kenapa orang buta kaya gini bisa dijadikan dosen disini, tapi hal itu gak ditampilkan didepan saya. Akhrianya ada dosen yang membimbing saya dikasih tau, katanya saya jadi benalu di dia.

	<p>Akhirnya saya memutuskan mengundurkan diri dari hal itu, saya mikir kenapa seperti itu, kalau almamater bisa membina, kenapa almamater tidak bisa menyalurkan gitu loh mbak. Sebagai contohnya gitu, inilah yg snagta kurang di masyarakat kita, artinya mereka gamau kerja ekstra, mereka gamau tau kondisi orang lain khususnya penyandang disabilitas kaya saya ini. Jadi itulah buku buku hanya teori saja. Praktiknya masih jauh dari kata baik.</p>
Apakah anda memiliki pekerjaan lain selain ditempat anda bekerja saat ini?	Sekarang gaada.
Apa tantangan terberat yang dirasakan hidup sebagai penyandang disabilitas?	<p>Jadi memang bagi disabilitas itu tidak ada yang namanya kesetaraan bisa kita dapat gitu mbak kalau saya alami sendiri malah gaada kesempatan yang sama buat disabilitas itu gaakada. Kalau menurut saya harus saling mendukung antara perusahaan dan individu harus saling menunjang. Perusahaan harus mendukung juga. Kalau di jne ada perlakuan tidak baik mah pasti ada mbak itu mah dimana mana, tapi kan tinggal bagaimana cara kita mengatasinya aja yakan yang kaya gimana. Kalau perlakuan tidak baik atau semena mena lebih besar dari invidu, tapi kalau untuk perusahaan juga gak ngasih kesempatan pada saya ini kaya pelatihan. Kalau individu sering dapat perlakuan mengejek. Ditempat kerja masih banyak perlakuan.</p>
Bagaimana anda mengatasi keterbatasan diri anda?	<p>Saya bisa memberikan pendekatan dan arahan pada keluarga, jadi saya bisa mengarahkan mereka. Justru mereka yang sadar bahwa orang kaya kita gak bisa digiiniin Karena pada dasarnya semua orang sama. Ini hanya beda soal keberuntungan saja. Akhirnya sekarang saya dapat jodoh kan. Jadi hal kaya gitu emang harus dikasih pengertian dari kitanya juga. Seseorang dikatakan benar jika dia bisa menerima kebenaran dan kenyataan itu.</p>
Apa yang mendasari anda untuk terjun ke dunia kerja?	Alasan finansial
Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan tidak baik selama bekerja?	Ada itu pasti.
Jika ya, apa yang membuat anda bertahan di tempat bekerja?	<p>Sebenrnya jenuh juga, tapi yang membuat saya tetap bekerja disini, saya pikir dalam usia saya yang sudah lanjut ini untuk bertahan hidup aja, perjalanan hidup saya kedepan kan saya gatau, kalau dunia kerja ya untuk mempertahankan hidup aja gitu, saya pikir kayanya harus memanfaatkan kerjaan dari hal ini Karena kedepannya belum ada peluang yang menjanjikan lagi.</p>
Atas dasar apa anda memilih sebuah pekerjaan?	Ya kalau ada kesempatannya.
Bagaimana anda dapat bekerja di tempat kerja saat ini?	Awal bisa kerja di jne dapat informasi dari seorang teman ada lowongan kerja di Jne, kebetulan memang pemilikinya adalah

	<p>orang yayasan yang saya tempati juga, jadi mungkin ya saya diterima bukan dasar undang-undang tetapi atas dasar belas kasihan aja gitu mbak, ini saya bilang kenyataan loh Karena saya disana masih digunakan untuk membantu pekerjaan nih mbak, tapi untuk maju dalam karir itu tidak ada usaha perusahaan. Disamping memang pemiliknya sudah meninggal, orang-orang disitu juga tidak ada suatu kekuatan ekstra untuk bisa membantu melatih kita agar lebih berguna dan berdaya.</p>
<p>Bagaimana penyandang disabilitas tubuh menjalani pekerjaannya?</p>	<p>Ya kaya orang normal ajaaa biasa. Kita kan juga sama mbak sama yang lain, bedanya saya kakinya Cuma satu, nah mereka yang normal punya dua kaki.</p>
<p>Apakah selama berada di dunia kerja anda pernah diperlakukan tidak baik?</p>	<p>Pasti ada lah itu.</p>
<p>Pengalaman apa yang tidak bisa anda lupakan saat berada di dunia kerja?</p>	<p>Gak ada sama saja semua nya.</p>
<p>Menurut anda, bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan di dunia kerja?</p>	<p>Ya harus diperlakukan dengan baik dong, masa mau dibedakan gitu kan gak. Perlakukan kita kaya manusia biasa aja mbak. Kasih kesempatan. Seperti itu.</p>
<p>Sebagai penyandang disabilitas, perlakuan seperti apa yang anda inginkan di tempat kerja?</p>	<p>Kalau menurut saya harus saling mendukung antara perusahaan dan individu harus saling menunjang. Perusahaan harus mendukung juga. Kalau di jne ada perlakuan tidak baik mah pasti ada mbak itu mah dimana mana, tapi kan tinggal bagaimana caranya kita mengatasinya aja yakan yang kaya gimana.</p>
<p>Menurut anda mana yang lebih dibutuhkan penyandang disabilitas : perilaku yang adil atau perlakuan yang tidak mendiskriminasi?</p>	<p>Loh, sama sama penting itu keduanya mbak. Kesadaran disabilitasnya juga sering.</p>
<p>Seiring berjalannya waktu, banyak undang2 yg pro terhadap peny.dis. apakah menurut anda hal ini beriringan dengan perubahan stereotip masyarakat terhadap peny.dis?</p>	<p>Kenyataannya masih diskriminasi, walaupun kita hebat atau punya kelebihan tapi saya merasa saat dilapangan atau sudah bekerja di dunia kerja ya tetap begitu begitu aja. Untuk penerimaan tenaga kerja di lapangan itu masih sulit, dan uu itu hanya menjadi koleksi saja sih, untuk dibaca, disimpan, yasudah setelah itu terserah anda mau memakainya gimana. Jadi ya Cuma buat koleksi aja yak an? Walaupun ada pembaruan pembaruan secara berkala tetapi menurut saya yang juga seorang lulusan hukum itu hanya wacana dan teori saja, pelaksanaannya berbeda.</p>
<p>Apa saja tantangan yang muncul saat anda pertama kali terjun dunia kerja?</p>	<p>Pengalaman masa masuk kerja. Saya inisiatif sendiri, Karena kan saya baru juga pertama kali disitu, istilahnya saya hanya sebagai orang yang dibawa oleh pemilik kesitu dan selebihnya saya beradaptasi sendiri dengan apa yang ada perlahan lahan. Saat 3 bulan penempatan bekerja saya sudah mendapatkan kontrak untuk bekerja 2 tahun setengah, kemudian setelah itu saya langsung diangkat jadi pegawai tetap.</p>

<p>Bagaimana anda menghadapi tantangan tersebut?</p>	<p>Pelatihan-pelatihan ada gak? Langsung bekerja aja gaada gaada pengenalan gitu gitu. Awalnya kesulitan mah pasti ada ya mbak, tapi masih bisa diatasi. Saat awal kerja masih dibantu oleh teman se divisi, dalam menerima tlfn gitu gitu tapi temen kita juga kan tidak memahami kondisi kita sebagai penyandang disabilitas. Saya sengaja tiap bekerja selalu datang 60 menit lebih pagi agar saya bisa belajar dan analisis dulu tempat kerja saya. Asal belajar aja pencet pencet. Jam kerja jam 8-4 sore. Kalau berangkat pas kan sudah rame jadi gak bisa belajar.</p>
<p>Apa kesulitan anda saat beradaptasi selama bekerja?</p>	<p>Adaptasi sama lingkungan kerja. Selama bekerja, adaptasi paling sulit itu Ke rekan kerja, Karena ga semua orang bisa memahmi kita, padahal kita kan sama saja yak an, bedanya ya saya tidak bisa melihat, nah mereka tidak bisa menerima kondisi itu, apalagi kalau ada rekan kerja yang baru harus adaptasi lagi.</p>
<p>Pada bagian apa anda bekerja?</p>	<p>Operator/Customer Service</p>
<p>Apa saja yang anda lakukan pada bagian tersebut?</p>	<p>Cs kan tugasnya menerima tlfn, kalau pencatatan gimana pak? Gaada, saya langsung tidak mengarahkan pada koordinator bagian pengaduannya aja. Kan itu perwilayah, ada koordinatornya saya langsung arahkan ke coordinator wilayahnya aja Karena saya kan dikantor cabang utama Jakarta barat.</p>
<p>Apakah anda dapat melakukan tugas tersebut dengan baik?</p>	<p>Baik – baik saja.</p>
<p>Apakah anda merasa kesulitan selama bekerja?</p>	<p>Kesulitan ada, tapi lama lama kan belajar terus.</p>
<p>Apakah anda merasakan perlakuan tidak menyenangkan selama bekerja?</p>	<p>Ada yang suka ngungkit kalau disabilitas itu secara langsung blm pernah, tapi dalam sikap saya sering dapat. Karena saya gini gini akhirnya saya gak dipakai. Tapi secara tidak langsung ya ada. Dia tidak menunjukan secara langsung dalam bentuk Bahasa, tetapi dia menunjukkannya dalam bentuk perbuatan. Kalau temen kerja kadang suka ada yang bantu, dan ada yang kasih ejekan, dan itu gak etis bagi saya. Misalnya “cie minta di tuntun,, “</p>
<p>Perilaku diskriminasi apa yg pernah anda alami dlm dunia kerja?</p>	<p>Kalau pelatihan buat bagian lain ada, tapi kalau di tempat saya tidak ada.. Kalau misalnya bapak dalam mencapai kesempatan, itulah yang saaya bilang, alhamdulillah saya masih dapat kerja, Bahasa belas kasihan, padahal kalau mau diukur belum tentu kita terkalahkan kalau dapat kesempatan. Padahal kalau dikasih kesempatan, mereka lebih serius, jadi intinya apa, kasih dulu kesempatan ke orang kaya kami, mengenai bisa atau tidaknya itu urusan nanti, kaya sebelumnya, hrd saya tercantum sebagai coordinator bidang cs, tapi saya gak dapat panggilan untuk diberikan assessment jadi coordinator. Saya gak dikasih</p>

	<p>kesempatan, saya pikir mungkin Karena hrdnya tau kondisi saya begini, jadinya saya gak dikasih kesempatan. Jadi setiap perusahaan itu harusnya membuka kesempatan dulu untuk kaum minoritas seperti saya ini, tapi kan belum dikasih kesempatan, malah saya gak dikasih tau. Coba kalau saya kasih lamaran ke hrd gak bakal diterima. Porsi untuk diberika kesempatan dan perlakuan yang sama itu gaada seperti itu. Akhirnya saya kan Cuma bisa legowo aja gitu kan yamau gimana lagi.</p>
Apakah ada perbedaan perilaku terhadap peny. disabilitas dengan pegawai normal	Yaitu tadi, ada bedanya, saya gak dapat kesempatan
Apakah anda merasa diperlakukan secara adil seperti pegawai lainnya?	Gak adil lah, kaya yang saya jelasin itu. Kita harus bicara, kalau mereka tidak senang ya biarkan saja. Kita tuh harus bicara biar gak terus terusan ditindas kaya gini. Kalau gak gini gak sadar sadar dan terus nyakitin orang. Kita hidup Cuma sebentar kok harus bisa jaga perasaan orang lain.
Dikantor apakah fasilitas untuk peny. dis sudah memadai?	Belum sih yaa.
Bagaimana respon teman teman kerja anda ketika bekerja bersama anda?	Sekarang banyak orang yang punya pandangan negative terhadap disabilitas, dibilangnya kita gak bisalah, dibilang kita ga mampulah, tapi saya tetep bersyukur Karena dalam hal lainnya saya tidak dipersulit. Hanya saja saya butuh keadilan tidk ada nya perlakuan yang membedakan.
Apa mereka pernah mengungkit tentang disabilitas yang anda alami?	Kalau secara verbal banyak, kalau lawan jenis saya suka di ledekin, missal saya dituntun, nah langsung ada omongan, sifatnya mungkin candaa, tapi menurut saya ini sudah keterlaluan. Makanya saya katakan tergantung orangnya.
Jika ya, bagaimana cara teman anda mengungkit disabilitas anda? (Positif atau negatif)	Dia tidak menunjukkan secara langsung dalam bentuk Bahasa, tetapi dia menunjukkannya dalam bentuk perbuatan. Kalau temen kerja kadang suka ada yang bantu, dan ada yang kasih ejekan, dan itu gak etis bagi saya. Misalnya “cie minta di tuntun,, “
Jika positif/negatif, bagaimana perasaan anda ketika teman anda mengungkit disabilitas anda?	Sakit hati pasti, kesal. Saya pernah negor secara langsung, saya pernah marah, supaya dia bisa ngerti dan tidak melakukan itulagi. Dia mandangnya disabilitas itu bisa diperlakukan sewenang wenang atau semena mena.. kalau kamu gitu mending kamu gausah negor saya, daripada kamu negor saya tapi itu menyakitkan. Mending gausah deh kita jalan masing masing saja. Saya pikir saya hanya harus bertumpu pada allah yang pasti bisa melindungi saya. Sampai sekarang 1-2 orang masih adalah yang kaya gitu tapi yaudah biarin aja. Saya selalu bilang, kalau kamu digituin mau gak? Kalau nanti nikmat kamu dicabut gimana? Mau gak? Biarin aja

	<p>mbak saya bilang gitu, kita kan juga gatau apa yang akan terjadi beberapa waktu kemudian.</p> <p>Bapak berani menegur, selama ini disabilitas banyak yang diem aja, itu gak bisa begitu diem aja. Kita harus bicara, kalau mereka tidak senang ya biarkan saja. Kita tuh harus bicara biar gak terus terusan ditindas kaya gini. Kalau gak gini gak sadar sadar dan terus nyakitin orang. Kita hidup Cuma sebentar kok harus bisa jaga perasaan orang lain.</p>
Apa ada perlakuan spesial selama bekerja karena disabilitas (tidak dipekerjakan mengangkat beban berat)	Gaada sih sama aja kaya yang lain.
Apa hal yang paling sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerja?	Lingkungan Kerja
Bagaimana anda menghadapi situasi dunia kerja?	Saya pernah negor secara langsung, saya pernah marah, supaya dia bisa ngerti dan tidak melakukan itulagi. Dia mandangnya disabilitas itu bisa diperlakukan sewenang wenang atau semena mena
Bagaimana menurut anda seharusnya penyandang disabilitas diperlakukan dalam dunia kerja?	<p>Harusnya penyandang disabilitasnya yang punya kesadaran besar.</p> <p>Harusnya penyandang disabilitas diperlakukan sesuai uu yang dibuat, tinggal gimana manusianya yang bantu mewujudkan, bila diubah seribu kali, tapi kalau di lapangan gak diubah ya sama aja. Kita harus bisa objektif. Dilapangannya gitu loh.</p> <p>Upayakan masyarakat menyadari suatu saat kalau ditempatkan di situ gimana, kita kan gamau disisihkan dan dibedakan, kita bisa berbaur dengan baik kok, jangan malah dipisahin gitu.</p> <p>Harus ksamaan dan keadilan. Kekurangan nikmat dan kekurangan keberuntungan.</p>

## BIOGRAFI PENULIS



Nabilah Shalihah atau biasa dipanggil Nabil lahir di Jakarta pada tanggal 29 Maret 1996. Anak kedua dari Bapak Ahmad Fauzi dan Ibu Neneng Supriyati ini memulai pendidikannya di bangku sekolah dasar di SDN 02 Petang Cipinang pada tahun 2001-2007. Penulis melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Pertama di SMP Islam Nurul Fikri Borading School Banten pada tahun 2007-2010. Sedangkan untuk Sekolah Menengah Atas melanjutkan ditempat yang sama yaitu di SMA Islam Nurul Fikri Borading School Banten pada tahun 2010-2013.

Setelah lulus dari sekolah menengah atas, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta angkatan 2013 mengambil Jurusan Sosiologi. Pada masa perkuliahan peneliti mengikuti sejumlah kegiatan pokok. Kegiatan pokok yang peneliti ikuti antara lain Sosiologi Desa di Banten, Ekologi Sosial di Pulau Pari

Kepulauan Seribu, KKL di Desa Karangmangu, Purwokerto, dan juga mengikuti Praktik Kerja Lapangan di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia selama bulan Agustus-Oktober 2016.

Selain mengikuti kegiatan akademik, penulis juga mengikuti beberapa organisasi yang ada di Universitas Negeri Jakarta. Peneliti memulai organisasi di Badan Eksekutif Mahasiswa Jurusan Sosiologi sebagai staf departemen Informasi dan Komunikasi pada periode 2014-2015 dan Desa Pendidikan. Pada periode 2015-2016 penulis menjabat sebagai Bendahara Badan Eksekutif Mahasiswa Jurusan Sosiologi dan aktif mengikuti kegiatan volunteer di luar kampus.