

PARTISIPASI KERJA PENYANDANG DISABILITAS: KETERKAITAN FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

WORK ENGAGEMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES: THE ROLE OF INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS

Nurul Solikha Nofiani

Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah, Sekolah Pascasarjana, Universitas Hasanuddin
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia 90245

E-mail: nurul.solikha@gmail.com

M. Tahir Kasnawi

Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia 90245

E-mail: tahirkasnawi@yahoo.com

Hasbi

Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia 90245

E-mail: hasbifisip@unhas.ac.id

Abstrak

Kajian literatur ini bertujuan untuk menyajikan karakteristik pekerja disabilitas berdasarkan karakteristik sosial ekonomi, kesenjangan partisipasi kerja antar disabilitas dan non-disabilitas serta keterkaitan antara faktor internal dan eksternal terhadap partisipasi kerja penyandang disabilitas di Indonesia dan keterbandingannya secara global. Kajian ini menggunakan pendekatan Literature Review dengan melakukan telaah mendalam pada penelitian yang telah ada, buku, laporan tertulis dari pemerintah dan organisasi internasional serta berita di media massa. Data BPS menunjukkan bahwa penyandang disabilitas laki-laki, tinggal di daerah perdesaan, memiliki tingkat keparahan sedang dan mengalami gangguan penglihatan lebih banyak berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Mayoritas dari mereka bekerja di bidang pertanian, sektor informal dengan upah di bawah 2 juta rupiah. Namun, sebaliknya pekerja nondisabilitas mayoritas bekerja di bidang perdagangan dan jasa dengan upah di atas 2 juta rupiah. Menariknya, tingkat pengangguran disabilitas Indonesia jauh lebih rendah dibandingkan negara berpenghasilan rendah maupun tinggi. Penyebab kesenjangan partisipasi kerja ini dibagi menjadi dua, yakni: (1) faktor internal, seperti faktor sosio-demografi, faktor psikologis dan psikososial, jenis kesulitan/gangguan, tingkat keparahan disabilitas, serta kualitas pekerja yang dilihat dari pendidikan, keterampilan dan keahlian; dan (2) faktor eksternal, seperti diskriminasi dari pemberi kerja, kompleksitas jenis pekerjaan, produktivitas kerja, serta minimnya akomodasi, sarana dan prasarana khusus untuk pekerja disabilitas. Peran pemerintah, pihak swasta dan pekerja sosial sangat dibutuhkan dalam mengurangi kesenjangan antar pekerja.

Kata Kunci: disabilitas; diskriminasi; faktor eksternal; faktor internal; partisipasi kerja.

Abstract

This literature review aims to present the socioeconomic characteristics of workers with disabilities, the difference in work engagement between people with disabilities (PWDs) and people without disabilities (PWODs), and the relationship between internal and external factors on PWDs' work engagement in

Indonesia and its global comparability. This study uses literature review approach by conducting an in-depth study of existing research, books, written reports from governments and international organizations, as well as news in mass media. Statistics Indonesia data shows that male PWD living in rural areas with moderate severity and visual impairment are more likely to participate in the Indonesian labor market. The majority of them work in agriculture and the informal sector, with wages of less than 2 million rupiah. On the other hand, the majority of non-disabled workers work in the trade and services sectors, with wages well above 2 million rupiah. Interestingly, Indonesia's disability unemployment rate is much lower than in both low- and high-income countries. The causes of this work engagement gap are divided into two, namely: (1) internal factors, such as socio-demographic factors, psychological and psychosocial factors, types of difficulties and disorders, severity of disability, and the quality of workers in terms of education, skills, and expertise; and (2) external factors, such as discrimination from employers, work complexity, work productivity, and the lack of accommodation, special facilities, and infrastructure for disabled workers. The role of the government, the private sector, and social workers is urgently needed in reducing the gap between workers.

Keywords: *disability, discrimination, external factor, internal factor, work engagement.*

PENDAHULUAN

Disabilitas merupakan isu sosial yang masih menjadi permasalahan dunia (Adioetomo et al., 2014; Andayani, 2015; Boland, 1992; Leplège et al., 2015; Murugami, 2009; Santoso & Apsari, 2017). WHO mencatat bahwa lebih dari satu miliar atau sekitar 15 persen penduduk dunia mengalami berbagai bentuk disabilitas, baik yang bersifat sementara maupun permanen (WHO & World Bank, 2011). Jumlah ini diperkirakan akan terus meningkat seiring penuaan penduduk, peningkatan penyakit kronis, dan perbaikan metodologi dalam pengukuran disabilitas (Islam, 2015).

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak (Republik Indonesia, 2016). Penyandang disabilitas perempuan usia 50 tahun ke atas di Indonesia diproyeksikan akan mencapai 7,1 juta orang pada tahun 2025, atau meningkat dua kali lipat dari populasi

penyandang disabilitas pada tahun 1985 (Dowd & Manton, 1992).

Dari 15 persen penduduk dunia yang mengalami disabilitas, terdapat sekitar 785 juta atau 80 persennya merupakan penduduk usia kerja (ILO, 2015). Penyandang disabilitas sering dianggap tidak produktif, tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga haknya terabaikan (Irwanto et al., 2010). Penyandang disabilitas pada umumnya memiliki kesehatan yang lebih buruk, tingkat pendidikan yang lebih rendah, peluang ekonomi yang lebih sedikit, dan tingkat kemiskinan yang lebih tinggi daripada mereka yang tidak memiliki disabilitas (Adioetomo et al., 2014; WHO & World Bank, 2011).

Disabilitas juga merupakan masalah hak asasi manusia, di mana penyandang disabilitas ini tidak memiliki akses yang sama terhadap perawatan kesehatan, kesempatan kerja, pendidikan, partisipasi politik, dan dikucilkan dari kehidupan sehari-hari (Charlton, 2000; WHO & World Bank, 2011). Pendapat mereka sering dikecualikan dari keputusan/kebijakan yang memengaruhi kesejahteraan hidup mereka (Islam, 2015).

Disabilitas dalam kajian ini tidak sama dengan kecacatan. Penekanan makna disabilitas dalam konsep ini adalah adanya gangguan/keterbatasan fungsi yang berlangsung lama dan menyebabkan terbatasnya partisipasi di masyarakat yang disebabkan oleh kondisi ketidakmampuan atau kehilangan ataupun kelainan, baik dari psikologis, fisiologis maupun struktur atau fungsi anatomis (BPS, 2020a).

Penelitian yang telah ada menunjukkan bahwa penyandang disabilitas mengalami kesenjangan dalam pasar tenaga kerja (Berlinski et al., 2021) dan tidak diberikan kesempatan yang sama dengan orang tanpa disabilitas dalam hal partisipasi dalam angkatan kerja (Goodley et al., 2014; Hogan et al., 2012; Norafandi & Diah, 2017). Padahal dengan bekerja, setiap orang memiliki kesempatan untuk mengurangi keterasingan dan alat penting dalam pengentasan kemiskinan (Schur, 2002).

Dalam kajian ini pasar tenaga kerja didefinisikan sebagai pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja, di mana penjual adalah para pencari kerja, sedangkan pembeli adalah orang atau lembaga yang memerlukan tenaga kerja (Malik, 2016). Bekerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam (tidak terputus) dalam seminggu terakhir (BPS, 2020a). Sedangkan partisipasi kerja didefinisikan sebagai cara seseorang memenuhi peran kerjanya di tempat kerja ataupun di dalam pasar tenaga kerja (van Hees et al., 2021).

Apabila dikaji lebih lanjut, sikap dan praktik diskriminasi terhadap penyandang disabilitas ini bertentangan dengan hak asasi manusia yang diakui secara universal (Ollerton & Horsfall, 2013). Hal ini juga tidak sejalan dengan salah satu prinsip utama dari *Sustainable Development Goals (SDGs)*, yakni “no one left

behind” atau jangan sampai ada yang tertinggal (United Nations, 2015).

Artikel ini merupakan kajian literatur dengan menggunakan pendekatan *Literature Review*, yakni melakukan telaah mendalam dari hasil penelitian yang telah ada dengan menganalisis data sekunder yang bersumber dari: 1) artikel ilmiah yang diakses secara *online* melalui *Google Scholar*; 2) buku yang diperoleh secara langsung maupun diakses secara digital; 3) kajian, laporan tertulis maupun produk hukum yang dipublikasikan pada situs pemerintah maupun lembaga internasional (seperti *ILO, United Nations, OECD Countries, WHO* dan *World Bank*); serta 4) berita di media massa yang berkaitan dengan partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja. Artikel ilmiah yang menjadi rujukan penulis merupakan terbitan jurnal yang telah bereputasi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Penelusuran sumber pustaka menggunakan kriteria inklusi dengan kata kunci “partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja” yang mencakup kajian secara global dalam periode tahun 1992-2022.

Meskipun kajian serupa telah banyak dilakukan, namun belum ada kajian yang membahas keterkaitan antara faktor internal dan eksternal terhadap partisipasi kerja penyandang disabilitas di Indonesia dan keterbandingannya secara global. Untuk itu, tujuan dari kajian ini adalah pertama, menyajikan karakteristik sosial ekonomi penyandang disabilitas di Indonesia. Kedua, menyajikan kesenjangan perolehan kesempatan kerja antara penyandang disabilitas dengan non-disabilitas di Indonesia serta membandingkan tingkat pengangguran disabilitas beberapa negara di dunia. Terakhir, penulis juga menyajikan keterkaitan faktor internal dan eksternal yang menghambat partisipasi kerja penyandang disabilitas dari beberapa kajian penelitian yang telah ada secara global.

Faktor internal ini diartikan sebagai faktor yang ada dalam diri individu, seperti umur, jenis kelamin dan pendidikan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar individu itu sendiri, seperti pandangan ataupun perlakuan pemberi kerja yang diterima penyandang disabilitas ketika berada dalam pasar tenaga kerja. Berbagai faktor yang berpengaruh dalam partisipasi kerja penyandang disabilitas menjadi penting untuk dipahami agar perencanaan dan kebijakan yang diambil pemerintah maupun rekomendasi yang diberikan kepada pekerja sosial dapat mengarah kepada kesejahteraan hidup penyandang disabilitas.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Sosial Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia

Dalam Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI), pertanyaan disabilitas pada penduduk dewasa ditujukan untuk mengukur fungsi dan kemampuan penduduk dalam 1 bulan terakhir, yang meliputi:

- 1) Mobilitas/berpindah tempat,
- 2) Melakukan aktivitas sehari-hari,
- 3) Mengurus diri sendiri,
- 4) Daya ingat,
- 5) Bersosialisasi,
- 6) Pengendalian emosi,
- 7) Konsentrasi,
- 8) Adaptasi lingkungan dan sosial.

Hasil Riskesdas 2018 menunjukkan bahwa proporsi disabilitas pada penduduk dewasa (18-59 tahun) di Indonesia adalah 22,0 persen dan menempatkan Provinsi Sulawesi Tengah pada urutan pertama di level nasional dengan proporsi penduduk disabilitas dewasa sebesar 40,6 persen (Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, 2019). Kemudian

posisi selanjutnya disusul Provinsi Sulawesi Selatan dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan proporsi masing-masing sebesar 33,6 persen dan 33,2 persen.

Jika dilihat berdasarkan karakteristiknya, penyandang disabilitas kelompok dewasa lebih banyak dijumpai pada kelompok umur 55-59 tahun, berjenis kelamin perempuan, tidak tamat sekolah dasar (SD) bahkan tidak pernah bersekolah, tinggal di daerah perdesaan serta memiliki tingkat keparahan yang ringan (Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, 2019). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Proporsi Disabilitas Dewasa 18-59 Tahun Menurut Karakteristik Sosial di Indonesia (persen), 2018.

Karakteristik Sosial	Disabilitas
Kelompok umur	
18-24 tahun	21,1
25-34 tahun	20,6
35-44 tahun	20,3
45-54 tahun	23,8
55-59 tahun	29,6
Jenis kelamin	
Laki-laki	18,8
Perempuan	25,2
Pendidikan	
Tidak sekolah	30,7
Belum tamat SD	28,2
Tamat SD	24,0
Tamat SMP	21,2
Tamat SMA	19,7
Tamat Diploma/Perguruan Tinggi	17,6
Daerah tempat tinggal	

Karakteristik Sosial	Disabilitas
Perkotaan	21,9
Perdesaan	22,1
Tingkat keparahan	
Ringan	20,9
Sedang	9,4
Parah	1,0
Total	22,0

Sumber: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, 2019

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh data Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret 2019 di mana secara rata-rata penyandang disabilitas usia 15 tahun ke atas hanya mampu menempuh pendidikan selama 4,73 tahun atau hampir menamatkan kelas 5 SD pada tahun 2018 hingga 2019 (BPS, 2020b). Bahkan penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dan

penyelesaian pendidikan mereka lebih rendah dari orang tanpa disabilitas (Berlinski et al., 2021).

Dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), beberapa pertanyaan diajukan kepada responden untuk memperoleh data penyandang disabilitas berumur 5 tahun ke atas yang mengalami gangguan fungsi/kesulitan dalam melakukan aktivitas normal sehari-hari (BPS, 2020a). Adapun kesulitan/gangguan yang dicakup adalah sebagai berikut.

- 1) Penglihatan,
- 2) Pendengaran,
- 3) Berjalan/naik tangga,
- 4) Menggunakan/menggerakkan jari/tangan,
- 5) Berbicara dan/atau memahami/berkomunikasi dengan orang lain,
- 6) Mengingat/berkonsentrasi,
- 7) Mengurus diri,
- 8) Gangguan perilaku dan emosi

Tabel 2. Persentase Penduduk Disabilitas 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Utama di Indonesia, 2019

Kegiatan	Tingkat Keparahannya		Total
	Sedang	Parah	
Bekerja	50,15	12,07	44,76
Pengangguran terbuka	1,14	1,09	1,14
Sekolah	0,82	0,78	0,81
Mengurus rumah tangga	32,29	21,06	30,70
Lainnya	15,59	65,00	22,59

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa hanya setengah dari penyandang disabilitas (44,76 persen) yang mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sisanya tidak ikut serta dalam kegiatan perekonomian, seperti menganggur,

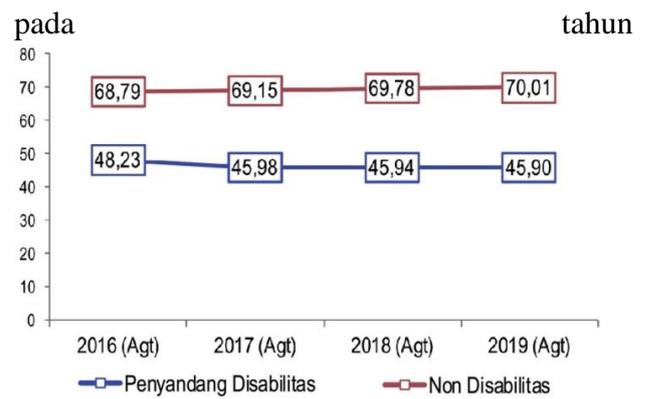
sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. partisipasi kerja penyandang disabilitas yang cukup rendah. BPS juga mencatat bahwa sekolah menjadi kegiatan utama penyandang disabilitas paling rendah dibandingkan kegiatan

lain berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), yakni sebesar 0,81 persen pada tahun 2019 (BPS, 2020b). Hal ini memperlihatkan bahwa penyandang disabilitas juga memiliki keterbatasan akses pada pendidikan. Padahal, tingkat pendidikan yang rendah merupakan kendala utama penyandang disabilitas dalam memasuki pasar tenaga kerja (Halimatussadiyah et al., 2015).

2. Kesenjangan Kesempatan Kerja antara Disabilitas dan Non-disabilitas

International Labour Organization (ILO) dalam laporan publikasinya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara status disabilitas dan kesempatan kerja di pasar tenaga kerja Indonesia (ILO, 2017). Aksesibilitas penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja dapat digambarkan dari beberapa indikator ketenagakerjaan, seperti Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (BPS, 2020b).

Berdasarkan data yang dirilis BPS periode 2016-2019, perbedaan TPAK antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas cenderung melebar (BPS, 2020b). Perbedaannya berkisar antara 20 persen hingga 35 persen. TPAK ini menunjukkan jumlah pasokan penduduk usia kerja yang mampu terlibat secara langsung dalam kegiatan perekonomian. Selama kurun waktu 2017-2019, TPAK penyandang disabilitas di Indonesia hampir mencapai 46 persen. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat 46 dari 100 penyandang disabilitas yang dapat masuk ke dalam angkatan kerja. Akan tetapi, angka ini mengalami sedikit penurunan dibandingkan TPAK penyandang disabilitas



Gambar 1. TPAK Penduduk Indonesia Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Status Disabilitas, 2016-2019

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Partisipasi angkatan kerja disabilitas di Indonesia ditemukan mengalami kesenjangan yang dilihat dari beberapa karakteristik sosial, seperti jenis kelamin, daerah tempat tinggal, tingkat keparahan dan jenis kesulitan/gangguan yang mereka alami. Penyandang disabilitas laki-laki dan tinggal di daerah perdesaan lebih banyak berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kesenjangan disabilitas dalam pasar tenaga kerja Amerika Serikat lebih sering ditemukan pada pria dibandingkan wanita (Baldwin, 1997; Mizunoya & Mitra, 2013).

Tabel 3. TPAK Penyandang Disabilitas Menurut Karakteristik Sosial di Indonesia (persen), 2019

Karakteristik Sosial	TPAK
Jenis kelamin	
Laki-laki	60,06
Perempuan	33,96
Daerah tempat tinggal	
Perkotaan	41,36
Perdesaan	50,45
Tingkat keparahan	

Karakteristik Sosial	TPAK
Sedang	51,30
Parah	13,17
Jenis kesulitan/gangguan	
Penglihatan	50,21
Pendengaran	35,09
Berjalan/naik tangga (mobilitas)	26,18
Menggunakan/menggerakkan jari	21,93
Berbicara dan atau berkomunikasi	19,47
Lainnya	23,53

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Hambatan yang dialami penyandang disabilitas dalam memasuki pasar tenaga kerja bervariasi menurut jenis disabilitas (Boman et al., 2015; Clausen et al., 2004). Tabel 3 menunjukkan bahwa hanya 13,17 persen pekerja disabilitas dengan tingkat disabilitas parah yang memperoleh kesempatan kerja di Indonesia. Tidak hanya itu, partisipasi angkatan kerja juga bervariasi menurut jenis kesulitan/gangguan yang mereka alami.

Dari sudut pandang jenis lapangan usaha, hampir setengah penyandang disabilitas di Indonesia menggeluti usaha pertanian (44,82 persen) dengan bidang pekerjaan yang bergerak di sektor informal (75,49 persen). Lain halnya dengan pekerja non-disabilitas yang lebih banyak bekerja di sektor perdagangan dan jasa, yakni sebesar 50,07 persen. Mavromaras et al. (2007) juga menyatakan bahwa pekerja disabilitas lebih berpeluang dipekerjakan pada sektor pertanian dibandingkan sektor perdagangan ataupun keuangan. Hal ini dikarenakan adanya fleksibilitas pekerjaan dan rendahnya kompleksitas pekerjaan di sektor pertanian dibandingkan sektor lainnya.

Tabel 4. Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Status Disabilitas dan Karakteristik Ekonomi di Indonesia, 2019

Karakteristik Ekonomi	Status Disabilitas	
	Disabilitas	Non-disabilitas
Lapangan usaha		
Pertanian	44,82	25,95
Manufaktur	17,09	23,99
Perdagangan dan jasa	38,09	50,07
Sektor pekerjaan		
Formal	24,51	45,84
Informal	75,49	54,16
Rata-rata upah (Rp)		
< 1.000.000	31,10	17,72
1.000.000 - 1.499.999	14,30	12,38
1.500.000 - 1.999.999	13,23	14,78
≥ 2.000.000	41,37	55,12

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Efek negatif dari status disabilitas seseorang terhadap pekerjaan dan pendapatan ditemukan pada berbagai penelitian, baik secara *cross-section* maupun longitudinal (Burkhauser & Daly, 1996; L. Schur, 2002). Tabel 4 menunjukkan bahwa hampir sepertiga pekerja disabilitas di Indonesia hanya menerima upah di bawah 1 juta rupiah per bulan. Berbeda dengan pekerja non-disabilitas yang justru menerima upah lebih dari 2 juta, dengan persentase sebesar 55,12 persen. Baldwin (1997) menyatakan bahwa produktivitas kerja berkontribusi pada perbedaan upah yang diterima antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas.

Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di Amerika Serikat dan Australia, di mana pekerja disabilitas dibayar lebih rendah dibandingkan

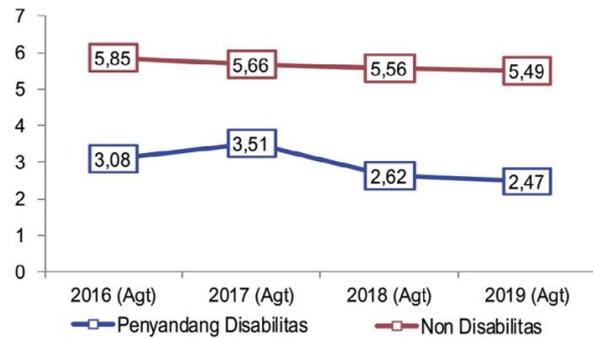
dengan mereka yang non-disabilitas (Baldwin, 1997; Hogan et al., 2012; Jones, 2008). Bahkan, terdapat perbedaan yang cukup besar pada upah diterima oleh penyandang disabilitas berdasarkan jenis disabilitasnya (Baldwin et al., 1994).

Berbagai penelitian memperkirakan rata-rata pendapatan yang diterima penyandang disabilitas 10-25 persen lebih rendah dibandingkan pekerja non-disabilitas (Baldwin, 1997; Schur, 2002). Bahkan pada pekerja disabilitas laki-laki, perbedaan upahnya jauh lebih tinggi, yakni sebesar 54 persen (Baldwin, 1997). Selain upah yang lebih rendah, keamanan dan stabilitas kerja untuk pekerja disabilitas ini juga lebih rendah (Kaye, 2009).

3. Perbedaan Pengangguran pada Disabilitas dan Non-disabilitas

United Nations merekomendasikan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebagai dasar pengukuran di setiap negara. Hal ini berkenaan dengan Target 8.5 SGDs, yakni tercapainya pekerjaan tetap, produktif dan layak untuk semua, baik perempuan maupun laki-laki, termasuk bagi kaum muda dan penyandang disabilitas pada tahun 2030 (Kementerian PPN/Bappenas, 2020a; United Nations, 2015). Penyandang disabilitas memiliki risiko yang lebih tinggi untuk menjadi pengangguran dan setengah pengangguran (Sheppard-Jones & Lasley-Bibbs, 2021).

Berbeda dengan kondisi di Indonesia, TPT penyandang disabilitas justru berada di bawah TPT non-disabilitas. Selama periode 2016-2019, TPT penyandang disabilitas cenderung mengalami penurunan, yakni dari 3,08 persen pada 2016 menjadi 2,47 persen pada 2019. Menurunnya angka pengangguran ini menandakan bahwa seiring berjalannya waktu penyandang disabilitas yang masuk ke dalam angkatan kerja mampu diserap dengan baik.



Gambar 2. TPT Penduduk Indonesia Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Status Disabilitas, 2016-2019

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa pengangguran pada penyandang disabilitas juga bervariasi menurut beberapa karakteristik, seperti umur, daerah tempat tinggal, tingkat keparahan dan pendidikan. Pengangguran disabilitas di Indonesia lebih banyak ditemukan pada perempuan, tinggal di daerah perkotaan, mengalami tingkat disabilitas yang parah dan berpendidikan SMA ke atas.

Tabel 5. TPT Penyandang Disabilitas Menurut Karakteristik Sosial di Indonesia (persen), 2019

Karakteristik Sosial	TPT
Jenis kelamin	
Laki-laki	2,44
Perempuan	2,53
Daerah tempat tinggal	
Perkotaan	3,38
Perdesaan	1,73
Tingkat keparahan	
Sedang	2,23
Parah	8,29
Pendidikan	
Tidak sekolah/belum tamat SD	1,72
Tamat SD	2,00
Tamat SMP	2,92

Karakteristik Sosial	TPT	Status Disabilitas			
		Negara	Disabilitas	Non-disabilitas	Total
Tamat SMA	4,57				
Tamat SMK	4,66				
Tamat Diploma I/II/III	4,85				
Tamat Diploma IV/Universitas	3,37				
		Perancis	11,5	7,6	8,0

Sumber: ILO, 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Temuan di atas sejalan dengan pernyataan ILO (2017) yang menyebutkan bahwa tingkat pengangguran penyandang disabilitas jenis berat lebih tinggi dibandingkan pengangguran non-disabilitas. Lebih lanjut, setiap tahunnya ILO mengumpulkan data ketenagakerjaan dari survei maupun pendataan yang dilakukan di berbagai negara. Tabel berikut menyajikan angka pengangguran menurut status disabilitas dari beberapa negara di dunia berdasarkan klasifikasi yang disusun oleh *World Bank* (2022) yang dilihat dari pendapatan negara.

Tabel 6. TPT Menurut Status Disabilitas, 2020

Negara	Status Disabilitas		Total
	Disabilitas	Non-disabilitas	
<i>Low income</i>			
Afghanistan	8,8	11,8	11,7
Mozambik	6,6	9,7	9,6
<i>Lower-middle income</i>			
Indonesia	2,2	4,3	4,3
Mesir	8,7	7,9	7,9
<i>Upper-middle income</i>			
Malaysia	10,9	4,5	4,5
Rusia	17,9	5,7	5,8
<i>High income</i>			
Amerika Serikat	12,6	7,9	8,1

TPT disabilitas Indonesia sangat rendah jika dibandingkan negara lain pada tahun 2020, yakni sebesar 2,2 persen dengan selisih 1,1 persen poin dibandingkan non-disabilitas. Sama halnya negara berpenghasilan rendah, seperti Afghanistan dan Mozambik juga memiliki pengangguran disabilitas yang lebih rendah. Lain halnya dengan tingkat pengangguran disabilitas di negara berpenghasilan menengah ke atas cenderung lebih tinggi dibandingkan non-disabilitas, bahkan selisihnya cukup besar, berkisar antara 3,9 hingga 12,2 persen poin.

Bahkan, di negara-negara dengan undang-undang hak-hak sipil, ditemukan bahwa tingkat pengangguran disabilitas diperkirakan dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan mereka yang non-disabilitas (Macias et al., 2001). Temuan ini juga sejalan dengan data pada *OECD Countries* yang menunjukkan bahwa penyandang disabilitas seringkali tidak mencari pekerjaan (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, 2010). Begitu pula di Indonesia, hampir setengah dari penyandang disabilitas yang enggan mencari kerja dan tidak ikut terlibat dalam kegiatan perekonomian.

Di samping itu, sebagian besar negara industri juga dihadapkan pada masalah angkatan kerja yang menua, sehingga meningkatkan prevalensi disabilitas akibat penyakit kronis di kalangan pekerja (Truxillo & Fraccaroli, 2013). Hal ini perlu diantisipasi oleh Indonesia, karena efek dari *baby boom* beberapa tahun belakang ini akan berdampak pada jumlah lansia di masa yang akan datang.

4. Faktor Penghambat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Tenaga Kerja

a. Faktor Internal

Disabilitas yang dialami membuat pekerjaan menjadi lebih sulit dilakukan, sehingga berdampak signifikan pada penurunan partisipasi angkatan kerja (Mavromaras et al., 2007). Mereka dianggap sebagai beban dari masyarakat, tidak mampu mandiri dan sulit mendapatkan pekerjaan (Purinami A. et al., 2019). Permasalahan internal yang mereka alami berupa gangguan atau kerusakan pada organ dan fungsi fisik dan/atau mental, serta gangguan/kesulitan dalam orientasi, mobilitas, komunikasi, aktivitas, adaptasi, penyesuaian sosial dan kepercayaan diri menjadi penghambat kesempatan mereka memperoleh pekerjaan (Diono, 2014).

Kurangnya informasi mengenai kesempatan kerja, rendahnya pendidikan dan pelatihan, keengganan melamar kerja, kurangnya motivasi melamar karena pernah gagal dan/atau citra negatif yang sudah tertanam, serta bantuan personal ataupun teknis yang tidak memadai juga menjadi faktor penghambat yang berasal dari dalam diri (Tempo.co, 2020). Keahlian mereka kurang berkembang dan apa yang mereka miliki kurang dihargai dalam pasar tenaga kerja (Mavromaras et al., 2007). Tidak hanya itu, kurangnya keterampilan dan pengalaman kerja yang relevan juga menurunkan partisipasi kerja mereka (Kaye, 2009)

Berdasarkan analisis data yang telah disajikan sebelumnya, terdapat beberapa karakteristik individu yang menjadi penghambat penyandang disabilitas memasuki pasar tenaga kerja, antara lain jenis kelamin, daerah tempat tinggal, tingkat keparahan, jenis kesulitan/gangguan yang dialami dan pendidikan. Selain daripada itu, penelitian lain juga menyebutkan bahwa faktor psikologis dan

psikososial adalah prediktor lain yang memengaruhi peluang penyandang disabilitas memasuki pasar tenaga kerja (Boman et al., 2015; BPS, 2020b; Crisp, 2005).

b. Faktor Eksternal

Penelitian sebelumnya telah banyak mengulas faktor eksternal yang menjadi penghambat penyandang disabilitas ikut berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Permasalahan eksternal yang mereka hadapi adalah pemahaman masyarakat yang kurang baik terhadap masalah disabilitas, stigma, isolasi dan perlindungan yang berlebihan, kurangnya peran keluarga dan masyarakat, rendahnya upaya pemenuhan hak dalam berbagai aspek kehidupan, hidup di bawah garis kemiskinan, adanya pihak keluarga yang menyembunyikan atau menutupi bila memiliki anggota keluarga disabilitas, dan peran dunia usaha belum maksimal (Diono, 2014).

Minimnya lapangan pekerjaan yang layak juga menjadi alasan utama bagi penyandang disabilitas untuk tidak berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (BPS, 2020b). Kementerian Sosial RI juga menyebutkan bahwa pengurangan jumlah pegawai, baik di perusahaan besar maupun sektor pelayanan publik, menurunnya permintaan tenaga kerja tidak terampil, kurangnya kesadaran pengusaha tentang kebutuhan dan kemampuan penyandang disabilitas, serta ketakutan pada tingginya biaya jaminan kesejahteraan, jaminan kecelakaan kerja dan biaya asuransi menjadi faktor eksternal yang menghambat partisipasi kerja penyandang disabilitas (Tempo.co, 2020).

Adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja juga semakin menyulitkan kesempatan mereka untuk bekerja (Kaye, 2009). Beberapa diskriminasi yang mereka alami, antara lain diskriminasi institusional, diskriminasi lingkungan fisik dan diskriminasi sosial (Yeo & Moore, 2003). Diskriminasi yang

mereka hadapi dapat muncul sebelum maupun ketika mereka memasuki pasar tenaga kerja (Santoso, 2012). Mereka juga menghadapi hambatan dalam memperoleh informasi dan diperlakukan secara berbeda dibandingkan non-disabilitas (BPS, 2020b).

Perusahaan cenderung menolak lamaran dari penyandang disabilitas karena status disabilitas mereka (Andayani, 2020; Burke et al., 2013). Banyak pelaku usaha yang lebih memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas, dikarenakan mereka perlu menyediakan alat tambahan untuk menutupi kekurangan pekerja disabilitas tersebut (Hogan et al., 2012). Adanya keragaman jenis pekerjaan memengaruhi kompleksitas masalah yang nantinya menentukan karakteristik pekerja yang dapat memasuki pasar tenaga kerja (Malik, 2016).

Padahal, setiap pemberi kerja memiliki prinsip memaksimalkan keuntungan, yakni mencari pekerja dengan pengeluaran seefisien mungkin (Usman & Projo, 2021). Kurangnya akomodasi, sarana, dan prasarana yang memadai untuk penyandang disabilitas di lingkungan kerja menyebabkan rendahnya partisipasi angkatan kerja (Hogan et al., 2012). Di samping itu, perusahaan juga harus membayar jaminan sosial dan kesehatan yang lebih besar bagi penyandang disabilitas (Alfasi, 2010; Andayani, 2020). Dengan demikian, faktor eksternal utama yang menjadi penghambat adalah adanya diskriminasi dari pemberi kerja. Jika diskriminasi itu tidak ada, maka penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk dapat bekerja.

5. Perlindungan Hak terhadap Penyandang Disabilitas

Pemenuhan hak penyandang disabilitas tentunya harus sama dengan orang tanpa disabilitas. Hal ini tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)

menyatakan bahwa setiap penduduk memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Republik Indonesia, 1945). Namun, penegakan hukum dan peraturan tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih sangat minim dan pada kenyataannya, penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas masih jauh dari yang diharapkan (Eltahir, 2020). *World Social Protection Report 2014-2015* menyoroti fakta bahwa banyak negara tidak memiliki cakupan program perlindungan sosial yang memadai terhadap penyandang disabilitas dan program yang telah dibuat sering kali tidak mendukung mereka untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (ILO, 2014).

Dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28H juga disebutkan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan (Republik Indonesia, 1945). Namun, undang-undang yang telah ada tidak ditegakkan sebagaimana mestinya dan lebih menganut konsep lama, di mana disabilitas dianggap sebagai masalah medis yang dimiliki seseorang (dan karenanya harus dirawat) dibandingkan persepsi disabilitas sebagai akibat dari ketidakmampuan yang dihadapi seseorang dengan penyakit tertentu (Adioetomo et al., 2014).

Di samping itu, *United Nations* (2006) juga telah mendeklarasikan prinsip-prinsip pokok dalam program kesetaraan hak penyandang disabilitas pada *Convention on The Rights of Person with Disability* (CRPD) yang meliputi:

- 1) Menghargai martabat, otoritas individual, kebebasan menentukan pilihan dan kemandirian;
- 2) Non-diskriminasi;
- 3) Partisipasi dan keterlibatan penuh dalam masyarakat;

- 4) Menghargai perbedaan, penerimaan penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia;
- 5) Kesetaraan kesempatan;
- 6) Aksesibilitas;
- 7) Kesetaraan gender;
- 8) Menghargai kapasitas perkembangan anak disabilitas.

Walaupun demikian, analisa data sebelumnya masih memperlihatkan belum maksimalnya pemenuhan hak yang dirasakan penyandang disabilitas. Tidak hanya dari partisipasi kerja, tetapi juga partisipasi sekolah. Untuk itu, hak utama penyandang disabilitas yang perlu dipenuhi terlebih dahulu adalah pendidikan. Pendidikan ini bisa dilakukan dengan berbagai macam bentuk, baik formal maupun informal, karena pendidikan merupakan modal utama seseorang untuk bekerja.

6. Peran Pemerintah, Pihak Swasta, dan Pekerja Sosial

Pemerintah memiliki peran besar dalam perencanaan dan kebijakan yang mengurangi kesenjangan partisipasi kerja antar kelompok, tak terkecuali pada penyandang disabilitas. Dengan membuka lebih banyak pasar tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, menunjukkan bahwa otoritas publik di seluruh dunia semakin meningkat (Jarhag et al., 2009). Tidak cukup sampai di situ saja, pemerintah juga perlu memberikan pelatihan kerja yang bisa dijangkau oleh mereka secara luas. Untuk itu, penyandang disabilitas juga harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja agar mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal pelatihan, promosi dan akomodasi yang sesuai (BPS, 2020b).

Dengan adanya pelatihan kerja, penyandang disabilitas diharapkan mampu mandiri dan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Pemberian insentif juga bisa dilakukan pemerintah sebagai modal awal mereka

melakukan usaha. Joshi (2004) berpendapat bahwa penyandang disabilitas pada dasarnya memiliki kemampuan dan kapabilitasnya sendiri, meskipun dengan cara yang berbeda. Hal ini juga telah dibuktikan dalam penelitian Mavromaras et al. (2007) yang mengemukakan bahwa peluang penyandang disabilitas untuk bekerja sebagai wiraswasta lebih besar dibandingkan bekerja sebagai buruh/karyawan.

Bahkan, Kementerian PPN/Bappenas, (2020) menyatakan bahwa persentase pemuda disabilitas Indonesia yang berwiraswasta lebih tinggi daripada pemuda non-disabilitas. Inilah yang menjadi salah faktor penyebab rendahnya angka pengangguran disabilitas di Indonesia. Dengan berwiraswasta, penyandang disabilitas memiliki fleksibilitas dalam bekerja, baik dari segi keterampilan maupun jam kerja. Mereka bisa melakukan inovasi sesuai dengan kapabilitas yang mereka miliki. Hal ini sejalan dengan kajian sebelumnya yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas sebenarnya lebih memilih pekerjaan yang hanya memerlukan jam kerja lebih sedikit, membutuhkan tanggung jawab lebih kecil, menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dan tekanan psikologis yang lebih rendah agar tidak memperburuk kesehatan mereka (Kaye, 2009; Pagán, 2007; Schur, 2003).

- 1) Di sinilah diperlukan peran pemerintah untuk memberikan tambahan keterampilan kerja bagi mereka yang berkebutuhan khusus. Untuk itu Kementerian PPN/Bappenas (2020) menjabarkan lima Strategi Nasional Kewirausahaan Pemuda, antara lain sebagai berikut.
- 2) Membangun kompetensi kewirausahaan yang komprehensif dan berkelanjutan;
- 3) Membuka pasar dan peluang pemasaran;
- 4) Memperkuat ketersediaan dan akses permodalan;
- 5) Meningkatkan dukungan keluarga dan masyarakat;

- 6) Memperkuat aspek kelembagaan dalam mendukung pelaksanaan strategi utama dan menciptakan iklim usaha yang kondusif.

Tidak hanya itu, pemerintah pusat dan instansi terkait di daerah perlu memberikan konseling kepada keluarga/orangtua penyandang disabilitas, melalui penguatan pola asuh, rehabilitasi, potensi dan kebutuhan, serta pemberdayaan ekonomi keluarga, terutama terkait pemenuhan hak pendidikan, kesehatan, pekerjaan, jaminan dan perlindungan sosial, informasi dan komunikasi, hak mobilitas fisik, situasi darurat, olahraga, hiburan, rekreasi, serta hak persamaan atas hukum dan politik (Cahyono & Probokusumo, 2020). Hal-hal di atas merupakan sebagian kecil dari program yang bisa dilakukan oleh pemerintah.

Pihak swasta dalam hal ini pengusaha ataupun pemilik perusahaan juga diharapkan turut ambil bagian dalam program pengentasan kesenjangan ini. ILO (2002) telah menerbitkan panduan bagi pengusaha untuk mengadopsi strategi dalam membentuk potensi dan kemampuan disabilitas lansia di tempat kerja dengan lebih baik. Strategi manajemen disabilitas harus mencakup beberapa ketentuan sebagai berikut.

- 1) Merekrut pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja dan mereka yang ingin kembali bekerja;
- 2) Kesempatan yang sama bagi pekerja disabilitas;
- 3) Mempertahankan penyandang disabilitas untuk bekerja.

Faktanya, di Indonesia telah ada Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang di dalamnya mengatur pelaksanaan rekrutmen calon pekerja dan jumlah minimal disabilitas yang harus diterima perusahaan serta perlindungan hak dalam bekerja. Namun, belum sepenuhnya

perusahaan berpedoman pada undang-undang tersebut. Terlebih lagi, adanya rasa ketidakpercayaan diri yang dimiliki penyandang disabilitas membuat mereka enggan untuk melamar pekerjaan. Mereka lebih menggantungkan hidup kepada anggota rumah tangga lain yang bekerja.

Kaye (2009) dan Schartz et al. (2006) menambahkan bahwa pengusaha membutuhkan lebih banyak pengetahuan untuk dapat mengenali bakat, kemampuan, dan potensi yang dimiliki pekerja disabilitas dengan memberikan akomodasi yang tepat agar mereka dapat melakukan berbagai macam pekerjaan. Walaupun beberapa perusahaan telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana ditentukan oleh undang-undang, namun masih ada kekurangan dalam hal persiapan dan organisasi kerja (Toldrá & Santos, 2013).

Untuk itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan organisasi kerja agar dapat mengembangkan strategi manajemen yang mendorong kolaborasi di tempat kerja, menghilangkan sikap dan hambatan fisik, menyediakan akses untuk pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan berpartisipasi dalam proses manajerial (Toldrá & Santos, 2013). Struktur organisasi kerja yang berbasis tim dapat meningkatkan fleksibilitas, produktivitas, dan keterampilan sosial di tempat kerja (Burke et al., 2013; Chan et al., 2010; Gilbride & Stensrud, 1992).

Peran pekerja sosial juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan partisipasi kerja penyandang disabilitas. Praktik pekerjaan sosial ini tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial (Republik Indonesia, 2019). Adapun beberapa rekomendasi yang dapat dilaksanakan oleh para pekerja sosial diuraikan sebagai berikut.

Pertama, dalam pencegahan disfungsi sosial dapat dilakukan dengan memberikan penyuluhan atau konseling kepada keluarga yang memiliki anggota keluarga disabilitas untuk tidak mengucilkannya, terlebih lagi mengurungnya. Selain itu juga, memberikan bimbingan dan pendampingan khusus untuk penyandang disabilitas dengan berbagai macam pelatihan keterampilan agar mampu berdaya. Seperti kajian sebelumnya yang menemukan bahwa pendampingan yang diberikan kepada penyandang disabilitas dengan tingkat kesulitan/gangguan ringan dapat menghasilkan karya yang bernilai komersial, dan memungkinkan mereka menjadi manusia yang mandiri (Mardiyati, 2017).

Kedua, pada bagian perlindungan sosial yang dapat dilakukan adalah tentukan memberikan jaminan hukum atas berbagai tindakan diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas. Tidak hanya itu, pekerja sosial juga dapat memberikan bantuan sosial yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar penyandang disabilitas yang mengalami kekurangan.

Ketiga, kegiatan pada rehabilitasi sosial yang dapat dilakukan adalah memberikan pembinaan kewirausahaan agar mereka mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dengan keutamaan dalam fleksibilitas kerja, bahkan mereka dapat mempekerjakan orang lain. Seperti yang dijelaskan Caldwell et al. (2016) bahwa kewirausahaan sosial menjadi salah satu sarana untuk memberdayakan penyandang disabilitas. Namun, Diono (2014) menyebutkan bahwa program rehabilitasi saja tidak cukup untuk mengatasi masalah penyandang disabilitas, tetapi juga perlu meningkatkan aksesibilitas dan mengedepankan kesetaraan dan keadilan dalam segala aspek kehidupan.

Keempat, pemberdayaan sosial yang dilakukan dengan tidak hanya meningkatkan

keterampilan, tetapi juga memberikan stimulan modal usaha dan meningkatkan akses pemasaran hasil usaha mereka, misalnya melalui pameran ataupun media sosial. Kegiatan ini tidak hanya ditujukan kepada penyandang disabilitas, namun juga kepada seluruh lapisan masyarakat agar tercipta kesejahteraan hidup yang merata.

Kelima, peran pekerja sosial dalam pengembangan sosial adalah meningkatkan partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat untuk tidak membedakan manusia dari hal apapun. Dari sini, stigma dan diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas dapat diubah, dan mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada masyarakat (Norafandi & Diah, 2017).

Pekerja disabilitas akan mencapai kesetaraan dengan pekerja non-disabilitas ketika mereka memiliki akses dan keterwakilan yang sama dalam pekerjaan di tingkat yang lebih tinggi, dengan mempromosikan kualitas kerja mereka, memberikan gaji yang lebih baik, meningkatkan stabilitas kerja dan mengembangkan kesempatan kerja (Kaye, 2009; Toldrá & Santos, 2013). Dengan terserapnya penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja, mereka tidak lagi merasa diasingkan, dan tentunya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka (BPS, 2020b).

PENUTUP

Studi ini mengumpulkan berbagai literatur untuk menjawab kondisi partisipasi kerja penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja Indonesia, kesenjangan yang mereka alami sekaligus keterbandingannya secara global serta faktor penghambat partisipasi kerja mereka. Berdasarkan data yang dikumpulkan, penyandang disabilitas di Indonesia lebih banyak ditemukan pada kelompok umur 55-59 tahun, berjenis kelamin perempuan, tidak tamat sekolah dasar (SD) bahkan tidak pernah

bersekolah, tinggal di daerah perdesaan serta memiliki tingkat kesulitan ringan. Hanya setengah dari mereka yang masuk ke dalam angkatan kerja, sedangkan sisanya melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan perekonomian, seperti mengurus rumah tangga, sekolah dan lainnya.

Karakteristik sosial ekonomi membawa pengaruh terhadap partisipasi kerja. Penyandang disabilitas dengan jenis kelamin laki-laki, tinggal di daerah perdesaan, memiliki tingkat disabilitas sedang dan mengalami gangguan penglihatan cenderung lebih besar memperoleh kesempatan kerja. Walaupun bekerja, status disabilitas yang mereka miliki membuat timbulnya kesenjangan dengan pekerja non-disabilitas yang dapat dilihat dari lapangan usaha, sektor pekerjaan dan upah yang diterima. Pekerja disabilitas lebih banyak bekerja di bidang pertanian yang bergerak di sektor informal dengan jadi upah di bawah 2 juta rupiah setiap bulannya.

Lain halnya dengan pengangguran, penyandang disabilitas yang menganggur lebih banyak dijumpai pada perempuan, tinggal di daerah perkotaan, memiliki tingkat disabilitas yang parah dan berpendidikan minimal SMA. Namun, tingkat pengangguran disabilitas di Indonesia jauh lebih rendah jika disandingkan dengan negara lain yang berpenghasilan rendah maupun tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia memiliki cukup daya untuk dapat memasuki pasar tenaga kerja.

Berdasarkan telaah mendalam dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor penghambat partisipasi kerja penyandang disabilitas. Pertama, faktor internal yang terdiri dari sosio-demografi, psikologis dan psikososial, jenis kesulitan/gangguan, tingkat keparahan disabilitas, serta kualitas pekerja yang dilihat dari pendidikan, keterampilan dan

keahlian. Kedua, faktor eksternal yang meliputi diskriminasi dari pemberi kerja, kompleksitas jenis pekerjaan, produktivitas kerja, serta minimnya akomodasi, sarana dan prasarana khusus untuk pekerja disabilitas.

Peran pemerintah, pihak swasta dan pekerja sosial sangat dibutuhkan dalam mengurangi kesenjangan antar pekerja, khususnya dalam peningkatan kapabilitas penyandang disabilitas, baik dari pendidikan formal maupun informal agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Tidak hanya itu, setiap orang terutama pemberi kerja tentunya diharapkan menghilangkan berbagai bentuk diskriminasi agar tercapai pekerjaan yang layak untuk semua.

Sebagai bahan penelitian lanjutan, perlu melakukan penghitungan estimasi partisipasi kerja penyandang disabilitas hingga level provinsi maupun kabupaten/kota. Tujuannya adalah untuk mengetahui wilayah-wilayah yang perlu mendapat perhatian lebih. Hal ini dilakukan agar perencanaan dan kebijakan yang diambil dapat tepat sasaran dan diharapkan pemerintah daerah dapat berperan lebih besar dalam menanggulangi masalah disabilitas ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur dan ucapan terima kasih penulis haturkan kepada Allah SWT dan kepada seluruh pihak yang telah membantu hingga terselesainya kajian ini. Tidak lupa pula kepada Badan Pusat Statistik dan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, S. M., Mont, D., & Irwanto. (2014). Persons with Disabilities in Indonesia: Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies. In *Lembaga Demografi FEUI*. Lembaga Demografi FEUI.

- Alfasi, M. (2010). *Discrimination Against People with Disabilities in the Workplace and Employers' Attitudes Regarding their Employment*.
<http://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/Discriminationagainstpeoplewithdisabilitiesinthelabormarket.pdf>
<http://economy.gov.il/Research/Documents/Discriminationagainstpeoplewithdisabilitiesinthelabormarket.pdf>
- Andayani. (2015). Kampus Inklusif: Konsep, Pendekatan dan Kebijakan. *Jurnal Difabel*, 2(2), 175–192.
- Andayani. (2020). Pemenuhan Hak Pekerjaan : Pemenuhan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas di Samarinda. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 44(3), 299–308.
<https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/mediainformasi/article/view/2219/pdf>
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. (2019). *Laporan Nasional Riskesdas 2018*. Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LBP).
http://labdata.litbang.kemkes.go.id/images/download/laporan/RKD/2018/Laporan_Nasional_RKD2018_FINAL.pdf
- Baldwin, M. L. (1997). Can the ADA Achieve its Employment Goals? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 549(1), 37–52.
<https://doi.org/10.1177/0002716297549001004>
- Baldwin, M. L., Zeager, L. A., & Flacco, P. R. (1994). Gender Differences in Wage Losses from Impairments: Estimates from the Survey of Income and Program Participation. *The Journal of Human Resources*, 29(3), 865–887. <https://doi.org/10.2307/146256>
- Berlinski, S., Duryea, S., & Perez-Vincent, S. M. (2021). Prevalence and Correlates of Disability in Latin America and The Caribbean: Evidence from 8 National Censuses. *Plos One*, 16(10), e0258825.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258825>
- Boland, A. (1992). Disability in America: Toward a National Agenda for Prevention. *The American Journal of Occupational Therapy*, 46(12), 1149–1149.
<https://doi.org/10.5014/ajot.46.12.1149>
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 9(2), 116–129.
<https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- BPS. (2020a). *Buku Pedoman Pencacahan Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2020*. Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2020b). *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2020* (W. P. Adi P. & I. Budiati (eds.)). Badan Pusat Statistik.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of The Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38.
<https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- Burkhauser, R. V., & Daly, M. C. (1996). Employment and Economic Well-Being Following the Onset of A Disability: The Role for Public Policy. In J. L. Mashaw, V. Reno, R. V. Burkhauser, & M. Berkowitz (Eds.), *Disability, Work, and Cash Benefits* (pp. 59–102). W.E. Upjohn Institute.
<https://doi.org/10.17848/9780585301563.ch3>
- Cahyono, S. A. T., & Probokusumo, P. N. (2020). Hak-Hak Disabel yang Terabaikan Kajian Pemenuhan Kebutuhan Dasar Penyandang Disabilitas Keluarga Miskin. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 40(2), 93–108.
<https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/mediainformasi/article/view/2287/1133>
- Caldwell, K., Parker Harris, S., & Renko, M. (2016). Social Entrepreneurs with Disabilities: Exploring Motivational and Attitudinal Factors. *Canadian Journal of Disability Studies*, 5(1), 211–244.
<https://doi.org/10.15353/cjds.v5i1.255>

- Chan, F., Strauser, D., Gervery, R., & Lee, E.-J. (2010). Introduction to Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 407–411. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9243-7>
- Charlton, J. I. (2000). *Nothing about Us without Us: Disability, Oppression and Empowerment*. University of California Press.
- Clausen, T., Pedersen, J. G., Olsen, B. M., & Bengtsson, S. (2004). *Handicap og Beskæftigelse—et Forhindringsløb? [Disability and Employment - An Obstacle Course?]*. Socialforskningsinstituttet. <https://pure.vive.dk/ws/files/317589/0403Handicap.pdf>
- Crisp, R. (2005). Key Factors Related to Vocational Outcome: Trends for Six Disability Groups. *Journal of Rehabilitation*, 71(4), 30–37. <https://www.proquest.com/openview/a90700e694161fdd565ebb32697ba46d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37110>
- Diono, A. (2014). Program Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas dan Pergeseran Paradigma Penanganan Penyandang Disabilitas. *Buletin Jendela Data & Informasi Dan Kesehatan, Semester 2*, 19–24. <https://pusdatin.kemkes.go.id/download.php?file=download/pusdatin/buletin/buletin-disabilitas.pdf>
- Dowd, J. E., & Manton, K. G. (1992). Projections of Disability Consequences in Indonesia. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 7(3), 237–258. <https://doi.org/10.1007/BF00122511>
- Eltahir, A. M. A. (2020). Employment of People with Disabilities in Higher Education Institutions in Khartoum State Between Reality and Expectations. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(41), 129–147. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R110520>
- Gilbride, D. D., & Stensrud, R. (1992). Demand-Side Job Development: A Model for The 1990s. *The Journal of Rehabilitation*, 58(4), 34+. <https://link.gale.com/apps/doc/A13975718/AONE?u=anon~6ee773e&sid=googleScholar&xid=78cb7155>
- Goodley, D., Lawthom, R., & Runswick-Cole, K. (2014). Dis/ability and Austerity: Beyond Work and Slow Death. *Disability & Society*, 29(6), 980–984. <https://doi.org/10.1080/09687599.2014.920125>
- Halimatussadiyah, A., Agriva, M., & Nuryakin, C. (2015). Persons with Disabilities (PWD) and Labor Force in Indonesia: A Preliminary Study. *Development*, 17(18), 1–14. https://www.lpem.org/wp-content/uploads/2015/06/WP-LPEM_03_Alin.pdf
- Hogan, A., Kyaw-Myint, S. M., Harris, D., & Denronden, H. (2012). Workforce Participation Barriers for People With Disability. *International Journal of Disability Management*, 7, 1–9. <https://doi.org/10.1017/idm.2012.1>
- ILO. (2002). *Managing Disability in The Workplace: ILO Code of Practice*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf
- ILO. (2014). World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice. In *International Labour Organization*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf
- ILO. (2015). *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-177: A Twin-Track Approach of Mainstreaming and Disability-Specific Actions*. International Labour Office. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm
- ILO. (2017). *Final Report - Mapping Persons with*

- Disabilities (PWD) in Indonesia Labor Market*. International Labour Office. www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_587669.pdf
- ILO. (2022). *SDG indicator 8.5.2 - Unemployment rate by disability status (%) - Annual*. ILO. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_DSB_RT_A
- Irwanto, Kasim, E. R., Fransiska, A., Lusli, M., & Siradj, O. (2010). *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk-Review*. Pusat Kajian Disabilitas FISIP UI. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36261078/pwd-sit-bahasa-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1638328863&Signature=RK5NUt3tCU4-D3WEI7sQCob1u7Uh5NMMB5CkSj2LifpirwM1Oe4MEWYf0~hpA~bhVo301cp2HdtDvGxHtUKGxsUvKfswt4GdFeuKjsDlpuoIEEfABbqbRE3LB7a01XjRray9Tcz-4sGmg>
- Islam, M. R. (2015). Rights of the People with Disabilities and Social Exclusion in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(2), 171–177. <https://doi.org/10.7763/IJSSH.2015.V5.447>
- Jarhag, S., Nilsson, G., & Werning, M. (2009). Disabled Persons and The Labor Market in Sweden. *Social Work in Public Health*, 24(3), 255–272. <https://doi.org/10.1080/19371910802595315>
- Jones, M. K. (2008). Disability and The Labour Market: A Review of The Empirical Evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405–424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>
- Joshi, S. K. (2004). Disability in Nepal. *Kathmandu University Medical Journal (KUMJ)*, 2(1), 1–5.
- Kaye, H. S. (2009). Stuck at The Bottom Rung: Occupational Characteristics of Workers with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 115–128. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9175-2>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2020a). *Metadata Indikator Pilar Pembangunan Ekonomi Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDGs)* (2nd ed.). Kementerian PPN/Bappenas.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2020b). *Strategi Nasional Kewirausahaan Pemuda*. Kementerian PPN/Bappenas. https://www.bappenas.go.id/files/publikasi-kpapo/Pemuda dan Keluarga /Stranas Kewirausahaan Pemuda_Final Draft.pdf
- Lepège, A., Barral, C., & McPherson, K. (2015). *Conceptualizing Disability to Inform Rehabilitation: Historical and Epistemological Perspectives*. CRC Press.
- Macias, C., DeCarlo, L. T., Wang, Q., Frey, J., & Barreira, P. (2001). Work Interest as A Predictor of Competitive Employment: Policy Implications for Psychiatric Rehabilitation. *Administration and Policy in Mental Health*, 28(4), 279–297. <https://doi.org/10.1023/A:1011185513720>
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMM Press.
- Mardiyati, A. (2017). Peran Pendamping Berbasis Masyarakat bagi Penyandang Disabilitas dalam Membangun Kemandirian. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 41(2), 133–144. <https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/mediainformasi/article/view/2265/1113>
- Mavromaras, K., Oguzoglu, U., Black, D., & Wilkins, R. (2007). Disability and Job Mismatches in The Australian Labour Market. In *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research* (Issue June). https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/disabilityandemployment_australianlabourmarket_2007_pdf.pdf
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is There a Disability Gap in Employment Rates in

- Developing Countries? *World Development*, 42, 28–43. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.037>
- Murugami, M. W. (2009). Disability and Identity. *Disability Studies Quarterly*, 29(4). <https://doi.org/10.18061/dsq.v29i4.979>
- Norafandi, M. N. A., & Diah, N. M. (2017). The Prospects of People with Disabilities (PWDS) Participation in Entrepreneurship: The Perspective of University Students with Physical and Sensory Disabilities. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 2(June), 79–85. <https://www.researchgate.net/publication/318921598>
- Ollerton, J., & Horsfall, D. (2013). Rights to Research: Utilising The Convention on The Rights of Persons with Disabilities as An Inclusive Participatory Action Research Tool. *Disability and Society*, 28(5), 616–630. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.717881>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>
- Pagán, R. (2007). Is Part-Time Work A Good or Bad Opportunity for People with Disabilities? A European Analysis. *Disability and Rehabilitation*, 29(24), 1910–1919. <https://doi.org/10.1080/09638280701192881>
- Purinami A., G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234–244. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-undang Dasar 1945*. Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2016). *Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial, (2019).
- Santoso, M. B., & Apsari, N. C. (2017). Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas. *Intermestic: Journal of International Studies*, 1(2), 166–176. <https://doi.org/10.24198/intermestic.v1n2.6>
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. UPP STIM YKPN.
- Schartz, H. A., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2006). Workplace Accommodations: Evidence Based Outcomes. *Work*, 27(4), 345–354. <https://content.iospress.com/articles/work/wor00579>
- Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339–347. <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work among People with Disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589–622. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00308>
- Sheppard-Jones, K., & Lasley-Bibbs, V. (2021). Public Health, Work, and Disability. In *Public Health Perspectives on Disability* (pp. 321–339). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-0716-0888-3_15
- Tempo.co. (2020). *10 Sebab Pengangguran pada Penyandang Disabilitas Terbilang Tinggi*. Tempo.Co. <https://difabel.tempo.co/read/1385107/10-sebab-pengangguran-pada-penyandang-disabilitas-terbilang-tinggi>
- Toldrá, R. C., & Santos, M. C. (2013). People with Disabilities in The Labor Market: Facilitators and Barriers. *Work*, 45(4), 553–563. <https://doi.org/10.3233/WOR-131641>
- Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Research Themes on Age and Work: Introduction to

The Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 249–252.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.786604>

United Nations. (2006). *Convention on The Rights of Persons with Disabilities*. United Nations.
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
<http://undocs.org/en/A/RES/70/1>

Usman, H., & Projo, N. W. K. (2021). Encouraging Entrepreneurship for People with Disabilities in Indonesia: The United Nations' 'Leave No One Behind 'Promise. *Journal of Population and Social Studies*, 29, 195–206.
<https://doi.org/10.25133/JPSSv292021.012>

van Hees, S. G. M., Carlier, B. E., Blonk, R. W. B., & Oomens, S. (2021). Understanding work participation among employees with common mental disorders: What works, for whom, under what circumstances and how? A systematic realist review protocol. *Work*, 69(3), 827–838.
<https://doi.org/10.3233/WOR-213515>

WHO, & World Bank. (2011). World Report in Disability. In A. Officer & A. Posarac (Eds.), *WHO*.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>

World Bank. (2022). *The World by Income and Region*. World Bank.
<https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/the-world-by-income-and-region.html>

Yeo, R., & Moore, K. (2003). Including Disabled People in Poverty Reduction Work: “Nothing About Us, Without Us. ” *World Development*, 31(3), 571–590.
[https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00218-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00218-8)