

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Melalui pekerjaan, manusia bekerjasama dan melayani teman sekerja, memenuhi kebutuhan keluarga, mengabdikan kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Beberapa bidang pekerjaan terkadang dibuat dengan spesifikasi khusus yang disesuaikan dengan karakter dan pribadi individu. Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa termasuk juga bagi para penyandang cacat atau disabilitas, selama dia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak (Rokhim dan Handoyo, 2015).

Widiyantono dan Hasanah (2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia, produktifitas, efektifitas, dan kreatifitas seolah telah menjadi harga mati untuk pencapaian kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut memunculkan isu penting tentang diskriminasi terhadap kelompok penyandang cacat atau disabilitas. Kelompok ini dipandang sebagai warga negara yang tidak produktif, tidak kreatif, tidak inovatif, dan merupakan manusia yang lemah mobilitasnya. Akibatnya ada pembatasan gerak kelompok disabilitas untuk berpartisipasi dalam berbagai aspek, baik aspek ekonomi, pendidikan, keagamaan dan lain-lainnya.

Naibaho (2015) menyatakan bahwa penyandang disabilitas adalah mereka yang mempunyai kelainan atau gangguan pada alat gerak tubuh meliputi tulang, otot dan persendian baik dalam struktur maupun fungsinya sehingga tidak dapat

melakukan kegiatan secara wajar. Penyandang cacat tubuh “Disabilitas ” adalah individu yang lahir dengan cacat fisik bawaan, kehilangan salah satu anggota badan, kelainan motorik karena kerusakan syaraf dan kekurangan yang menetap pada alat gerak sehingga untuk berhasilnya pendidikan mereka perlu mendapatkan perlakuan khusus, baik cacat genetik atau bawaan maupun cacat akibat kecelakaan (Rokhim dan Handoyo, 2015).

Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilaksanakan Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 6.008.661 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 1.780.200 orang adalah penyandang disabilitas netra, 472.855 orang penyandang disabilitas rungu wicara, 402.817 orang penyandang disabilitas grahita/intelektual, 616.387 orang penyandang disabilitas tubuh, 170.120 orang penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri sendiri, dan sekitar 2.401.592 orang mengalami disabilitas ganda. Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya (Natapraja, 2015).

Rochmawati (2016) berpendapat bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia tidaklah sedikit, banyak dari penyandang disabilitas yang telah memasuki usia kerja namun tidak dapat bekerja karena peluang bagi penyandang disabilitas yang masih sangat kecil untuk dapat bekerja di perusahaan negara maupun swasta.

Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, 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 sehat secara fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan pengusaha ragu mempekerjakan penyandang disabilitas (Natapraja, 2015).

Natapraja (2015) menyatakan bahwa bagi perusahaan, alasan mendasar untuk tidak mempekerjakan kaum disabel adalah untuk efektifitas produksi. Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Menurut Rokhim dan Handoyo (2015) keberadaan penyandang disabilitas di dunia kerja belum semuanya “diakui”. Bahkan tak jarang dari mereka tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Bahwa saat ini, belum semua perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah yang membuka ruang cukup untuk kesempatan kerja bagi kalangan tersebut. Bahkan yang sudah mendapatkan pekerjaan pun kerap terkendala berbagai faktor teknis, sehingga keberadaanya dianggap menghambat pekerjaan.

Soewito (Amalia, 2014) mengungkapkan permasalahan penyandang disabilitas dapat dilihat dari empat aspek. Aspek pertama berasal dari penyandang disabilitas itu sendiri meliputi hambatan fisik mobilitas, hambatan mental psikologi, hambatan pendidikan, hambatan produktivitas, hambatan sosial ekonomi, serta hambatan fungsi sosial. Kedua, aspek dari pihak keluarga meliputi sikap member perlindungan yang berlebihan yang menghambat perkembangan

kemampuan optimal, pengetahuan yang rendah, diskriminasi karena kurang kesadaran tentang pendidikan bagi anaknya, serta hal lain seperti malu menampilkan anaknya atau merasa berdosa sehingga terlalu memanjakan. Ketiga, aspek dari masyarakat meliputi keraguan terhadap kemampuan atau potensi para penyandang disabilitas, bersifat masa bodoh, lemahnya pengelolaan organisasi bidang kecacatan dan terbatasnya lapangan pekerjaan penyandang disabilitas. Menurut Palijama (2002) aspek keempat adalah dari pemerintah itu sendiri dimana Undang- Undang penyandang disabilitas belum dijalankan dengan baik.

Hasil wawancara pertama dengan seorang perempuan (SL) yang mengalami disabilitas fisik pada anggota gerak tubuh bagian tangan dan kaki pada tanggal 6 Juli 2018. Subjek merasa tidak mampu dan takut tidak dapat pekerjaan mengingat perusahaan-perusahaan membutuhkan orang yang sempurna secara fisik sementara dirinya memiliki tangan dan kaki yang tidak sempurna sehingga menghambat subjek dalam memenuhi tuntutan kerja. Dalam usaha mendapatkan pekerjaan subjek mencari kerja lewat internet maupun *jobfair*, namun dalam tahap wawancara beberapa kali tidak lolos karena perusahaan membutuhkan pekerja dengan kondisi fisik yang baik. Selain itu subjek juga mengatakan takut apabila ia gagal lagi dalam tahap wawancara.

Hasil wawancara kedua dengan (TR) yang mengalami disabilitas fisik pada bagian mata pada tanggal 8 Juli 2018. Subjek merupakan lulusan SMA dan tidak berniat untuk kuliah karena masalah biaya. Subjek merasa malu, takut dan belum siap untuk bekerja akibat dari kecelakaan yang menimpa dirinya beberapa tahun silam semasa SMA. Subjek merasa dirinya kurang memiliki kemampuan bila

memilih bekerja di sebuah instansi setelah sekali melamar pekerjaan dan tidak dapat akses karena keterbatasan fisik yang ia miliki. Subjek memenuhi kebutuhan perekonomian dengan menjaga kios jual pulsa dan aksesoris *handphone* milik saudaranya.

Hasil wawancara ketiga dengan mahasiswa laki-laki jurusan Akuntansi (YF) yang mengalami disabilitas fisik berupa cacat anggota gerak tubuh bagian kaki pada tanggal 8 Juli 2018. Subjek mengatakan bahwa dirinya cukup siap dalam menghadapi dunia kerja. Subjek merasa takut gagal dalam mendapatkan pekerjaan karena pernah ditolak saat melamar pekerjaan namun subjek akan terus aktif dalam mencari informasi-informasi mengenai lowongan kerja yang ia inginkan. Tidak hanya itu apabila subjek masih gagal maka subjek akan membuat lapangan kerja sendiri dengan membuka tempat kursus musik dimana semasa kecil dia sudah punya bekal ilmu musik dan sering melayani di gereja. Subjek tidak mau menggantungkan diri pada orang lain agar tidak dianggap sebagai individu yang lemah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan kesiapan kerja. Individu yang mengalami keterbatasan fisik juga mempunyai tugas untuk kemandirian pribadi dan ekonomi, namun hal ini masih cukup sulit untuk dilakukan. Adanya stigma bahwa penyandang disabilitas fisik adalah orang yang tidak mampu, tidak berdaya, dan perlu dibelas kasihani. Hal ini menyebabkan kurangnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas fisik. Perusahaan cenderung untuk menolak penyandang

disabilitas fisik ketika melamar pekerjaan dengan alasan penyandang disabilitas fisik tidak mampu bekerja dan tidak ada akses (Winasti, 2012).

Ward dan Riddle (2002) berpendapat bahwa kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki. Saputro dan Suseno (2010) menyatakan kesiapan kerja ialah kapabilitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya, yang terdiri dari ilmu pengetahuan, keahlian serta sikap seseorang tersebut.

Menurut Anoraga (Agusta, 2015) ciri-ciri kesiapan kerja adalah memiliki motivasi, memiliki kesungguhan atau keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup dan memiliki kedisiplinan. Menurut Pool dan Sewell (2007) secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama yaitu keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Winkel & Sri Hastuti (2004) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu taraf intelegensi, bakat, minat, pengetahuan, keadaan jasmani, sifat-sifat kepribadian, dan nilai kehidupan. Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang dalam diri mahasiswa itu sendiri, menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri mahasiswa terutama bagi penyandang disabilitas (Agusta, 2015).

Roe dan Super (Rahmawati, 2016) mengemukakan bahwa perhatian terhadap masalah kerja dimulai saat seseorang belum memasuki dunia kerja, saat sudah bekerja, sampai saat mengakhiri kerjanya atau pensiun. Pengaruh kerja bagi seseorang sangat vital, memilih pekerjaan adalah sama dengan memilih jalan

hidup. Kesalahan dalam menentukan karir seringkali menjadi sumber konflik dan krisis ekonomi yang serius. Hal tersebut karena penentuan karir biasanya menjadi gambaran diri seseorang, menentukan penghasilan yang didapat, status dan gaya hidupnya (Sari dalam Rahmawati, 2016).

Beberapa ahli menyatakan mengenai pentingnya memiliki kesiapan kerja dan bekerja bagi angkatan kerja muda, seperti Rothstein (Saputro dan Suseno, 2010) yang menyebutkan mahasiswa mengubah karir mereka ketika dewasa berbeda dari pendidikannya karena tidak akurat menentukan pilihan karir. Senada dengan itu, Ericson (Saputro & Suseno, 2010) mengutarakan bahwa yang paling menentukan dalam masa dewasa adalah apakah orang tersebut bisa menjadi produktif dan berguna dalam kehidupannya atau tidak. Jika dia mempunyai sesuatu (kemampuan dan keahlian) yang dia bisa lakukan dan berguna untuk orang lain disekitarnya, dia akan merasa hidupnya berarti. Jika tidak maka mungkin akan muncul perasaan stagnansi dalam hidup.

Pentingnya kesiapan kerja diungkapkan oleh Heang Lee (2012) dalam jurnalnya yang berjudul “Kesiapan Kerja yang Dirasakan oleh Mahasiswa Bisnis di Perguruan Tinggi Malaysia” yang menyatakan bahwa kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir adalah sangat penting untuk menambah para pekerja yang berkompeten dalam pasar kerja.

Menurut Widyatmoko (2014) kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Undang-Undang no 19 tahun 2011 dalam Muntaz (2015)

disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja pada penyandang disabilitas adalah kemampuan seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan.

Sesuai dengan hasil penelitian Rochmawati (2016) mengenai Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang yang menunjukkan bahwa penyandang disabilitas perlu mempersiapkan diri dalam bekerja, penyandang disabilitas harus memiliki ketelitian dan keuletan dalam bekerja, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa penyandang disabilitas dapat bergabung di perusahaan-perusahaan yang nantinya mereka ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan dan keterampilan dapat bergabung dengan perusahaan-perusahaan yang mau menerima pekerja penyandang disabilitas. Salah satunya perusahaan di kabupaten Semarang yaitu PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km 28 Bergas Ungaran. Salah satu perusahaan ternama di Indonesia ini membuka peluang kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di

perusahaan ini. Peluang yang dibuka adalah menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas (Rochmawati, 2016).

Penelitian tentang disabilitas oleh Anaessaburi (2017) yang berjudul “Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas Netra di Yogyakarta” menunjukkan hasil bahwa praktik pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra tidak berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. LSM Saujana menyebutkan penyandang disabilitas netra yang telah bekerja di perusahaan baru berjumlah satu orang tepatnya di perusahaan swasta Hotel Ambarukmo, adapun perusahaan milik pemerintah belum ada yang mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas netra. Hal ini disebabkan faktor yang berasal dari dalam maupun faktor dari luar penyandang disabilitas netra.

Menurut Saputro dan Suseno (2010) untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah diperlukan pertimbangan pengambilan keputusan yang baik, perasaan berharga, percaya diri dan memiliki keberanian, dengan itu orang juga menjadi bisa lebih meningkatkan prestasinya dan sebagai bagian untuk pengambilan keputusan dalam perencanaan karir. Ward dan Riddle (2002) menyatakan perusahaan menuntut tenaga kerjanya memiliki kesiapan kerja. Siap tidak siapnya seseorang dalam bekerja dapat sangat mempengaruhi kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan sehingga lebih maksimal. Pengalaman akan sangat mempengaruhi dalam kesiapan kerja.

Berdasarkan berbagai fakta dan data yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas perlu memiliki kesiapan kerja untuk dapat hidup dan memenuhi kebutuhan perekonomian dirinya. Kesiapan kerja dapat mempengaruhi pribadi penyandang disabilitas untuk mampu bekerja dengan baik dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari penjelasan latar belakang tersebut penulis sangat tertarik untuk meneliti dan menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dan aspek-aspek kesiapan kerja pada penyandang disabilitas fisik.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dan aspek-aspek kesiapan kerja pada penyandang disabilitas fisik.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dapat mengembangkan bahasan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dan aspek-aspek kesiapan kerja pada penyandang disabilitas fisik guna memperkaya pengetahuan psikologi di bidang industri.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penyandang disabilitas fisik

Memberikan wawasan informasi dan pengetahuan kepada penyandang disabilitas berkaitan dengan faktor-faktor yang

mempengaruhi dan aspek-aspek kesiapan kerja pada penyandang disabilitas fisik.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor dan aspek-aspek kesiapan kerja pada penyandang disabilitas fisik.

