

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang Masalah**

Kondisi umum Penyandang disabilitas di Indonesia masih begitu memprihatinkan. Penyandang disabilitas kerap mengalami beragam bentuk pelanggaran HAM, antara lain berupa perlakuan diskriminasi, stigmatisasi, pelecehan, pengusiran, ejekan dan hinaan, penyerangan, kekerasan sampai dengan tindakan pembunuhan. Lingkungan social disekitar penyandang disabilitas masih terdapat yang kurang bisa menerima keberadaan penyandang disabilitas untuk berdampingan secara inklusif dengan masyarakat lainnya dan cenderung memberikan stigma negatif terhadap keberadaan penyandang disabilitas. Perlakuan diskriminatif dikarenakan kondisi kedisabilitasan juga masih dilakukan oleh pihak swasta dan aparat pemerintah. Mereka yang sepatutnya bertugas memberikan layanan dalam praktiknya seringkali melayani disabilitas secara tidak wajar dan tidak layak karena menurut mereka melayani penyandang disabilitas dinilai terlalu merepotkan dan membutuhkan waktu layanan yang lama.

Berdasarkan UU. No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dikatakan “Penyandang disabilitas adalah mereka yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang berinteraksi dengan berbagai hambatan yang dapat menglangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat secara setara dengan orang lain.” (Undang-Undang Nomor 8, 2016). Penyandang disabilitas, yang merupakan bagian integral dari keanekaragaman sosial dan budaya bangsa, sering kali mengalami hambatan yang berakar pada berbagai aspek struktural, sosial, dan ekonomi. Isu ini tidak hanya menyoroti ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja tetapi juga mencerminkan kebutuhan mendesak untuk reformasi kebijakan dan praktek sosial yang lebih inklusif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi masyarakat penyandang disabilitas di Indonesia adalah kurangnya kesadaran dan sikap inklusif dari masyarakat luas. Hal ini dapat

menimbulkan rasa rendah diri, depresi, dan isolasi pada penyandang disabilitas. Selain itu, masyarakat juga memiliki persepsi negatif terhadap penyandang disabilitas, yang mana dari hal tersebut dapat menghambat potensi dan kemampuan mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kondisi masyarakat penyandang disabilitas di Indonesia adalah kurangnya dukungan dan perlindungan dari pemerintah. Meskipun Indonesia telah memiliki Undang-Undang No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, ini penerapannya masih belum teroptimalkan dengan baik dan belum mencakup seluruh hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah juga belum menyediakan fasilitas dan layanan yang memadai dan merata untuk masyarakat penyandang disabilitas di seluruh Indonesia. Hal ini tentu dapat mengakibatkan kesenjangan dan ketimpangan antara penyandang disabilitas dan non disabilitas dalam hal kesejahteraan, inklusivitas, dan partisipasi aktif dalam pembangunan berkelanjutan nasional.

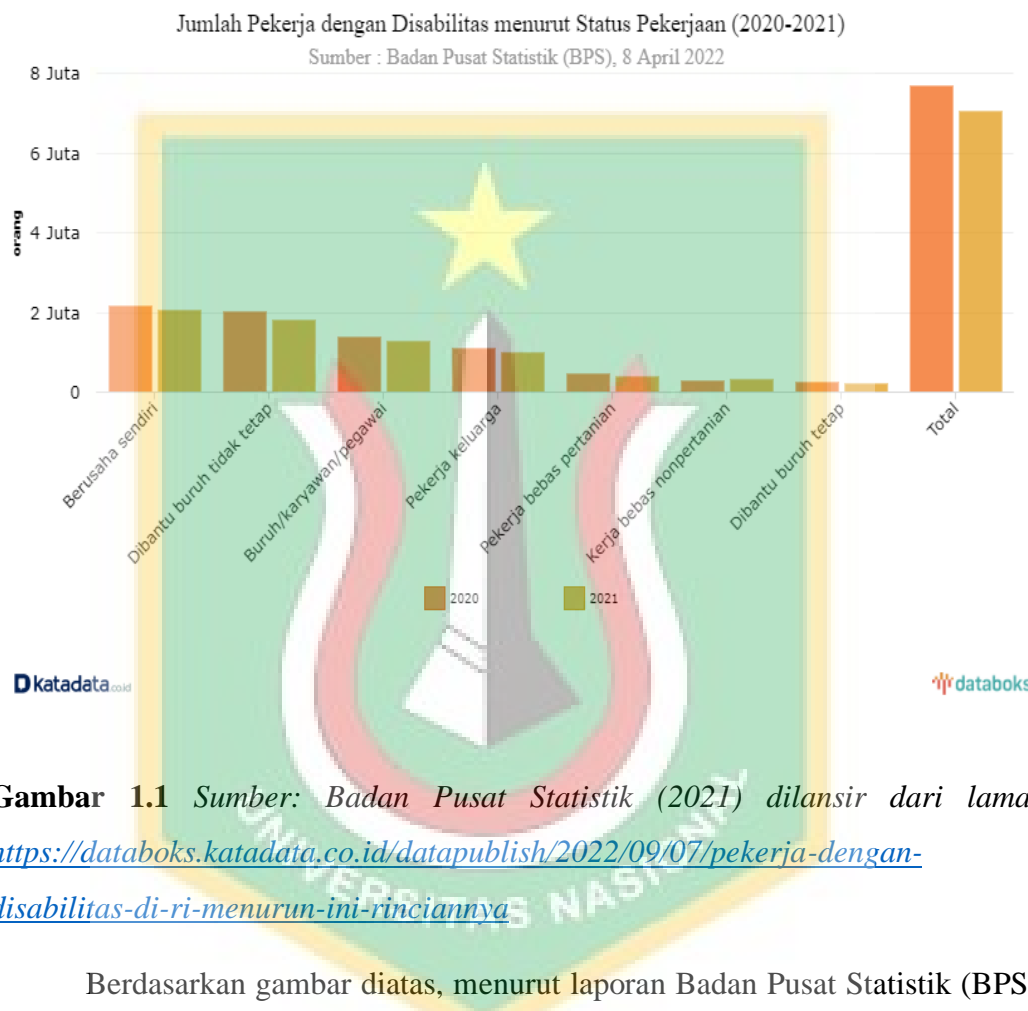
UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan dasar bagi perusahaan dan pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” (UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Melihat dari pada ketentuan pasal tersebut, seharusnya sudah menjamin setiap orang termasuk pekerja disabilitas untuk memenuhi haknya tanpa ada alasan apapun. UU Penyandang disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2), dalam ayat 1 menyatakan “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja” (Undang-Undang Nomor 8, 2016). Dalam ayat 2 menyatakan “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”, (Undang-Undang Nomor 8, 2016).

Namun, masih banyak perusahaan baik itu milik negara maupun swasta yang tidak melaksanakan peraturan ini, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi berat yang diberikan dari pemerintah untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak terjaminnya hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Pemerintah seharusnya mampu memberikan perlindungan secara penuh dan setara bagi masyarakat penyandang disabilitas, dengan membuat regulasi dan aturan bagi perusahaan yang tidak mau mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan aturan UU Penyandang Disabilitas.

Kebijakan dan regulasi pemerintah seringkali tidak mencukupi atau tidak konsisten dalam menangani masalah ini. Meskipun Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional dan mengadopsi undang-undang untuk meningkatkan inklusi penyandang disabilitas, implementasi di lapangan sering kali tidak efektif. Ini mencakup segalanya dari penerapan undang-undang tentang kesetaraan di tempat kerja hingga penyediaan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Pemerintah memang sudah selayaknya merekrut penyandang disabilitas untuk semua Kementerian atau lembaga hingga ke pemerintah daerah kabupaten dan kota, dan demikian juga semua BUMN dan juga BUMD. Sebagaimana hal tersebut merupakan amanah dari Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Begitu pula sistem data kepegawaian di tingkat nasional dan daerah, perlu disesuaikan sehingga memuat data statistik pegawai penyandang disabilitas (lama bertugas, unit kerja, jabatan, golongan, pendidikan.)

Penyandang disabilitas seringkali dipandang memiliki kekurangan. Alhasil, tak sedikit dari mereka kurang mendapatkan kesempatan yang sama, termasuk dalam kesempatan mendapatkan pekerjaan.



**Gambar 1.1** Sumber: Badan Pusat Statistik (2021) dilansir dari laman <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/pekerja-dengan-disabilitas-di-ri-menurun-ini-rinciannya>

Berdasarkan gambar diatas, menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta orang. Angka tersebut turun dibanding tahun 2020, di mana jumlah pekerja dengan disabilitas mencapai 7,67 juta orang. Jika dirinci menurut status pekerjaannya, pada 2021 mayoritas pekerja dengan disabilitas di Indonesia berusaha sendiri, dengan jumlah sekitar 2,06 juta orang. Jumlah ini turun dibanding tahun sebelumnya yang masih mencapai 2,15 juta orang. Begitu juga dengan jumlah pekerja disabilitas yang dibantu buruh tidak tetap pada tahun 2020 berjumlah sekitar 2 juta orang turun menjadi 1,8 juta orang pada tahun 2021. Jumlah pekerja disabilitas

buruh/karyawan/pegawai juga mengalami penurunan yaitu pada tahun 2020 berjumlah 1,4 juta orang menjadi 1,3 juta orang pada tahun 2021. Jumlah pekerja disabilitas pekerja keluarga juga menurun pada tahun 2021 menjadi sekitar 980 ribu orang dari 1,1 juta orang pada tahun 2020. Jumlah pekerja disabilitas pekerja bebas pertanian mengalami penurunan juga yang pada tahun 2020 berjumlah sekitar 469 ribu orang turun menjadi sekitar 398 ribu orang pada tahun 2021. Jumlah pekerja disabilitas kerja bebas non pertanian mengalami peningkatan, pada tahun 2020 berjumlah sekitar 288 ribu orang pada tahun 2020 meningkat menjadi sekitar 316 ribu orang pada tahun 2021. Jumlah pekerja disabilitas dibantu buruh tetap mengalami penurunan, pada tahun 2020 berjumlah sekitar 257 ribu orang, turun menjadi sekitar 208 ribu orang pada tahun 2021.

Melihat dari hasil grafik jumlah pekerja penyandang disabilitas diatas yang menunjukkan setiap tahun mengalami penurunan yang signifikan, tentu hal ini menjadi suatu kekhawatiran bagi masyarakat penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan kembali dengan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi, kesempatan kerja mereka menjadi terbatas, dan ini berdampak pada kemandirian ekonomi mereka.

Sumber informasi kerja bagi penyandang disabilitas masih didominasi dengan sumber informasi informal. Kanal informasi informal didominasi oleh disabilitas dan bukan, tetapi proporsi angkatan kerja disabilitas lebih tinggi dibandingkan dengan yang bukan disabilitas. Berdasarkan keaktifan mencari kerja, penyandang disabilitas di Indonesia cukup aktif yang dibuktikan dengan dominasi penyandang disabilitas untuk menggunakan kanal pameran kerja dan menghubungi perusahaan secara langsung untuk mendapatkan kerja. Hal ini sekaligus menolak anggapan bahwa disabilitas adalah angkatan kerja yang pasif dalam mencari kerja.

Banyaknya jumlah pengangguran penyandang disabilitas tidak terlepas dari temuan fakta yang menyatakan masih ada hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas saat akan memasuki dunia kerja atau saat sudah bekerja. Salah satu hambatan paling sering yang dihadapi pekerja penyandang disabilitas adalah sikap dan stereotipe rekan kerja dan penyelia atau personalia. Penyandang

disabilitas kerap dianggap tak berdaya, tidak mempunyai kapasitas untuk berkembang, dan tidak dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang sama dengan rekan kerja mereka. Selain itu penyandang disabilitas juga mendapatkan lebih banyak rekasi dan sikap negative dari rekan kerja mereka.

Penyandang disabilitas yang tidak masuk dalam pasar kerja disebabkan karena banyak diantara mereka tidak cukup bersemangat untuk masuk ke pasar kerja, serta ditandai dengan tingginya tingkat inaktifitas. Status disabilitas yang dimiliki menurunkan angka probabilitas penyandang disabilitas untuk menjadi angkatan kerja dan mendapatkan pekerjaan. Sepatutnya keberadaan penyandang disabilitas merupakan peluang bagi perusahaan untuk menyerap tenaga kerja disabilitas. Penyandang disabilitas dengan kesulitan pendengaran atau wicara dan cedera tangan cenderung lebih mungkin mendapatkan pekerjaan dibanding dengan yang mendapatkan masalah mobilitas dan disabilitas ganda

Hambatan sering kali datang dari penyedia pekerjaan meskipun konstitusi sudah mengharuskan mereka untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun masih terdapat banyak perusahaan memutuskan untuk tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Alasan untuk mengambik keputusan seperti itu bermacam-macam diberikan. Mulai dari perusahaan yang tidak paham kebutuhan pekerja dan tidak mengetahui bagaimana cara mengakomodasi penyandang disabilitas di tempat kerja. Di sisi lain perusahaan juga kurang percaya pada tingkat produktivitas dan kualitas dari penyandang disabilitas dalam hal kinerja, dan secara lebih umum untuk memenuhi kelayakan kerja mereka itu membutuhkan beban pengeluaran yang lebih banyak.

Keterbatasan pendidikan dan keterampilan juga mempengaruhi kesempatan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan formal. Akses terhadap pendidikan yang berkualitas dan pelatihan yang relevan masih terbatas, baik dalam hal aksesibilitas maupun program yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Keterbatasan ini menghambat perkembangan keterampilan dan kemampuan mereka untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja.



Hambatan fisik juga berperan besar dalam membatasi akses penyandang disabilitas ke tempat kerja. Banyak gedung perkantoran dan tempat kerja di Indonesia belum dilengkapi dengan fasilitas yang ramah disabilitas, seperti lift, ramp, atau toilet yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Keterbatasan dalam transportasi umum yang ramah disabilitas juga menjadi masalah, membuat perjalanan ke tempat kerja menjadi sulit dan terkadang tidak mungkin. Padahal sudah ada kebijakan yang mengatur mengenai standardisasi bangunan untuk penyandang disabilitas antara lain Undang-Undang No. 28/2002 tentang Bangunan Gedung, UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Peraturan Menteri PUPR No. 14 Tahun 2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan. Pasal 98 ayat 3 UU No. 8 Tahun 2016 secara jelas menyebutkan bahwa pemilik dan/atau pengelola bangunan gedung yang tidak menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh penyandang disabilitas akan dikenai sanksi administratif mulai dari peringatan tertulis sampai pembongkaran gedung. Namun, banyak perusahaan yang mengakui bahwa mereka memiliki keterbatasan untuk menyediakan fasilitas pendukung tersebut karena berstatus sebagai penyewa gedung.

Sebetulnya, UU tersebut juga telah diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewenangan dalam melakukan audit bangunan gedung yang ada dengan mengikutsertakan organisasi penyandang disabilitas dan/atau penyandang disabilitas yang memiliki keahlian di bidang bangunan gedung. Hanya saja, mekanisme pengawasan ini masih lemah ditemui di lapangan. Minimnya pengawasan dan kebingungan yang terjadi pada penyedia kerja dalam menyediakan fasilitas layak bagi disabilitas berimbas pada lemahnya ketersediaan fasilitas penunjang kerja bagi pegawai disabilitas.

Penyandang disabilitas seringkali tidak terwakili secara memadai di tempat kerja, terutama di posisi-posisi penting atau strategis. Hal ini tidak hanya mengurangi peluang mereka untuk berkontribusi secara penuh dalam ekonomi, tetapi juga mengurangi keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Keterwakilan yang rendah ini juga berakibat pada kurangnya role model bagi penyandang

disabilitas yang lain dan membentuk persepsi bahwa mereka tidak mampu mengisi posisi-posisi tertentu.

Di era digital saat ini, teknologi assistif memainkan peran penting dalam mendukung penyandang disabilitas untuk bekerja dengan lebih efektif. Namun, akses terhadap teknologi semacam ini seringkali terbatas, baik karena faktor biaya maupun ketersediaan. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pendidikan mengenai penggunaan teknologi assistif juga menjadi penghambat bagi penyandang disabilitas dalam memanfaatkan teknologi ini secara optimal.

PT. Transportasi Jakarta merupakan salah BUMD DKI Jakarta yang bergerak pada bidang layanan transportasi publik yang bergerak di bidang Bus Rapid Transit (BRT) dan layanan transportasi lainnya. PT. Transportasi Jakarta memiliki komitmen untuk memberikan kesempatan kerja yang adil dan inklusif bagi pekerja disabilitas. Transjakarta telah menandatangani nota kesepahaman dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk melatih dan menempatkan pekerja disabilitas di perusahaan-perusahaan BUMN dan BUMD. PT. Transportasi Jakarta memiliki potensi untuk memenuhi kuota pekerja disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang tersebut mengatur bahwa pemerintah pusat dan daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

PT. Transportasi Jakarta memiliki berbagai jenis pekerjaan yang dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan pekerja disabilitas. PT. Transportasi Jakarta tidak hanya membutuhkan pekerja untuk mengemudikan bus, tetapi juga untuk melakukan tugas-tugas administrasi, teknis, operasional, dan pelayanan. Sehingga PT. Transportasi Jakarta dapat dijadikan sebagai salah satu contoh BUMD yang seharusnya dapat mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya.

PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) juga layak dijadikan lokasi penelitian terkait pemenuhan kuota pekerja disabilitas dibandingkan dengan



BUMD lainnya dikarenakan Transjakarta memiliki jumlah pegawai yang cukup besar, yaitu sekitar 6.500 orang, yang berarti memiliki potensi untuk mempekerjakan lebih banyak pekerja disabilitas sesuai dengan kuota yang ditetapkan. Kemudian PT. Transportasi Jakarta memiliki visi dan misi yang sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang salah satunya adalah menghapus segala bentuk diskriminasi dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi semua orang, termasuk pekerja disabilitas. Dan PT. Transportasi Jakarta juga terbuka untuk menerima masukan dan saran dari para peneliti untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanannya.

Dalam konteks pekerjaan layak, seharusnya pekerjaan terbuka seluasnya bagi mereka yang memenuhi persyaratan. Ini berlaku pula pada penyandang disabilitas yang seharusnya mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.

Berdasarkan kenyataan saat ini situasi penyandang disabilitas di Indonesia, sudah selayaknya penyandang disabilitas mempunyai hak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang tidak adil, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, kekerasan dan perlakuan sewenang-wenang, serta berhak untuk memperoleh penghormatan terhadap integritas mental dan fisik berdasarkan kesetaraan dengan orang lain, termasuk hak untuk bekerja.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan multi sektoral yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, LSM, dan komunitas penyandang disabilitas. Peningkatan kesadaran tentang kemampuan dan hak penyandang disabilitas merupakan langkah awal yang penting. Selain itu, pengembangan kebijakan yang lebih inklusif dan implementasi yang efektif dari peraturan yang ada juga sangat diperlukan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana upaya BUMD (PT. Transportasi Jakarta) dalam memenuhi kuota pekerja bagi masyarakat penyandang disabilitas?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui upaya yang dilakukan PT. Transportasi Jakarta sebagai salah satu BUMD dalam memenuhi kuota pekerja disabilitas.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a) Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khasanah pengetahuan dalam kajian studi sosiologi.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai tambahan referensi bagi kajian atau penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a) Bagi pemerintah setempat, sebagai masukan kritik dan saran dalam menentukan keputusan pembuatan kebijakan bagi masyarakat penyandang disabilitas.
- b) Bagi masyarakat, dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau literasi yang bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari.
- c) Bagi keluarga, dapat dijadikan sebagai edukasi bagi anggota keluarga yang memiliki kondisi disabilitas.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penelitian skripsi ini, penulis menyusun dalam 5 bab dan didalamnya ada beberapa sub bab yang saling berkaitan.

- BAB 1 : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

- BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini berisi tentang beberapa referensi yang terdiri dari beberapa penelitian terdahulu, serta terdapat kerangka teori dan kerangka pemikiran.

- BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis menentukan metode penelitian apa yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini secara rinci menjelaskan jenis penelitian, informan, dan teknik pengumpulan dan analisis data.

- BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada Bab IV ini adalah hasil dari penelitian dan pembahasan yang terdiri dari tiga sub-bab yang terbagi menjadi gambaran umum, pembahasan penelitian, dan analisis teori.

- BAB V : Penutup

Pada Bab V ditampilkan penutup yang terdiri dari dua sub-bab yang berisi kesimpulan yang sudah dibahas berdasarkan pembahasan penelitian pada topik yang dipilih dan saran yang diberikan peneliti kepada pembaca.

- DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka adalah keterangan mengenai bacaan yang dijadikan sebagai bahan referensi pada penulisan skripsi. Didalam daftar Pustaka terdapat sumber referensi mulai dari buku, jurnal, hasil penelitian, artikel, berita dan sebagainya.