



Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Medan

Access to Employment for People with Disabilities in Medan City

Hairani Siregar¹⁾, Berlianti¹⁾, Ritha Dalimunthe²⁾, Supsiloi³⁾

¹⁾ *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Indonesia*

²⁾ *Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia*

³⁾ *Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan, Indonesia*

Abstrak

Penyandang disabilitas masih banyak yang tidak dapat memiliki akses atau kesempatan seperti masyarakat non-disabilitas lainnya, salah satunya akses dalam memperoleh pekerjaan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis peran pemerintah dalam mengupayakan ketersediaan akses lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Medan serta untuk melihat apa saja yang menjadi faktor penghambat tersedianya lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas baik dari sektor pemerintah maupun swasta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, FGD, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat permasalahan yang dihadapi oleh para disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Diperlukan pemberdayaan masyarakat penyandang disabilitas guna meningkatkan skill dan kemampuan para disabilitas dengan tujuan dapat mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian para disabilitas, sangat dibutuhkan data berdasarkan jenis kedisabilitasan serta keahlian para disabilitas. Disamping itu perlu sosialisasi tentang kebijakan/ program dari Pemerintah Kota Medan untuk pencari kerja disabilitas.

Kata Kunci: penyandang disabilitas, akses, lapangan kerja

Abstract

There are still many people with disabilities who do not have access or opportunities like other non-disabled people, one of them is access to employment. The study aims to analyze the role of the government in ensuring the availability of access to employment for people with disabilities in Medan City and to see what factors hinder the availability of employment for people with disabilities, both from the government and private sectors. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out using interviews, FGD, observation and documentation. Based on these conditions, there are still problems faced by people with disabilities in getting work. It is necessary to empower people with disabilities to improve the skills and abilities of people with disabilities with the aim of being able to find work according to the skills of people with disabilities. Data is really needed based on the type of disability and the skills of

people with disabilities. Apart from that, there is a need to socialize policies/programs from the Medan City Government for job seekers with disabilities.

Keywords: *persons with disabilities, access, employment*

How to Cite: Siregar, H., Berlianti, B., Dalimunthe, R., & Supsilani, S. (2024). Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Medan. **Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)** 10 (1): 1 - 17.

*Corresponding author:

E-mail: hairani@usu.ac.id

ISSN 2460-4585 (Print)

ISSN 2460-4593 (Online)

PENDAHULUAN

Data *World Health Organization (WHO)* menyatakan bahwa terdapat sekitar 1.3 miliar manusia atau 16% dari populasi dunia yang merupakan penyandang disabilitas. Menurut data *ILO, International Labor Organization*, penyandang disabilitas di dunia 82% berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan (Erissa, 2022). Survei Badan Pusat Statistik menyatakan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 mencapai sekitar 22,5 juta orang. Namun, dari jumlah tersebut menunjukkan bahwa hanya terdapat sekitar 7,6 juta dari 17 juta penyandang disabilitas usia produktif yang bekerja atau hanya sekitar 5% . Penyandang disabilitas menghadapi hambatan untuk mengakses dan empat kali lebih mungkin melaporkan diperlakukan buruk, serta tiga kali lebih mungkin ditolak perawatan kesehatannya. Artinya, penyandang disabilitas masih banyak yang tidak dapat memiliki akses atau kesempatan seperti masyarakat non-disabilitas lainnya, dan bahkan mereka mendapat perlakuan diskriminasi.

Menurut UU No.8/2016 penyandang disabilitas merupakan

setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lam yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Para penyandang disabilitas juga mampu bekerja seperti masyarakat normal pada umumnya, bahkan banyak dari mereka yang mempunyai keahlian dan potensi dalam diri yang digunakan untuk bertahan hidup. Namun karena berbagai faktor seperti belum maksimalnya akses berbagai pelayanan kepada penyandang disabilitas dan upaya pemberdayaan pemerintah menempatkan penyandang disabilitas pada kondisi yang tidak menguntungkan dalam berbagai hal, seperti ketenagakerjaan.

Keberadaan undang-undang yang mengatur pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, yang dikategorikan menjadi dua yakni pemerintah dan swasta. Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yakni Pasal 53 ayat 1 dan 2 ditetapkan bahwa semua penyedia kerja wajib memberikan akses kerja bagi penyandang disabilitas, dengan penyedia kerja sektor pemerintah wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang

disabilitas dari jumlah karyawan dan bagi perusahaan swasta paling sedikit mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan mereka (Erisa, dkk, 2022). Perlindungan dan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas juga telah diatur dalam Undang Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 yang menjelaskan bahwa pemerintah beserta perangkat dan jajarannya memiliki wewenang dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam hal ini juga termasuk penyandang disabilitas. Secara statistik jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yang berpartisipasi dalam dunia kerja masih minim. Kota Medan sendiri, aksesibilitas ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas juga terbilang cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya penyandang disabilitas yang menjadi pengemis di jalanan, tidak mempunyai kesempatan kerja dan tidak ada penyedia kerja ataupun lapangan pekerjaan yang layak. Terdapat dua faktor rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan hambatan yang berasal dari diri para

penyandang disabilitas yaitu kepercayaan diri (Dewi, 2015; Multadi, 2020), penyesuaian diri (Purinami, Apsari, & Mulyana, 2018), rendahnya kapasitas penyandang disabilitas karena minimnya akses terhadap pendidikan, dan terbatasnya informasi bagi penyandang disabilitas (Utami, 2015). Sedangkan faktor eksternal berasal dari masyarakat, pemerintah, dan juga penyedia kerja. Faktanya penyandang disabilitas memiliki berbagai kendala dalam hidup bersosial di tengah masyarakat, baik itu keterbatasan ruang gerak, keterbatasan fisik sehingga menggiring pada pandangan masyarakat dan melihat bahwa penyandang disabilitas adalah makhluk lemah yang tidak dapat melakukan aktivitas normal sebagaimana masyarakat lainnya. Padahal penyandang disabilitas adalah warga negara yang juga memiliki hak untuk hidup mandiri dan produktif serta berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Fenomena ini juga berlanjut pada minimnya penyediaan fasilitas-fasilitas umum bagi para penyandang disabilitas, sekolah atau pendidikan bagi para penyandang disabilitas juga lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Bagaimana pemerintah Kota Medan dalam penyediaan akses lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan apa saja yang

menjadi faktor penghambat penyediaan lapangan pekerjaan pada disabilitas baik di sektor pemerintah maupun swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu sebuah konsep besar yang meliputi beberapa bentuk penyelidikan dan membantu dalam memahami dan menjelaskan makna fenomena sosial. Menurut Creswel dalam bukunya *Educational Research*, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian dimana peneliti sangat tergantung terhadap informasi dari objek/ partisipasi pada; ruang lingkup yang luas, pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data yang sebagian besar terdiri atas kata-kata/teks dari partisipan, menjelaskan dan melakukan analisa terhadap kata-kata dan melakukan penelitian secara subjektif (Creswell, 2008).

Penelitian dilaksanakan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan teknik pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan *focus group discussion*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyandang disabilitas yang berada di Kota Medan yang sering kali mengalami diskriminasi dan keterbatasan dalam beraktivitas. Kedisabilitasan mereka bisa bersifat bawaan sejak lahir atau disebabkan oleh kecelakaan maupun penyakit. Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten/Kota Sumatera Utara tahun 2022, jumlah penyandang disabilitas di Kota Medan mencapai 2.100 jiwa, terdiri dari 1.200 laki-laki dan 300 perempuan. Data dari Dinas Sosial Medan tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat 837 anak disabilitas di kota tersebut. Namun, hingga kini data mengenai penyandang disabilitas yang mencari kerja belum tersedia. Kekurangan data ini menjadi salah satu kendala dalam upaya penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa Dinas Ketenagakerjaan belum memiliki data ketenagakerjaan disabilitas berdasarkan jenis kedisabilitasan, pendidikan, dan keterampilan. Instansi tersebut hanya memiliki data mengenai jumlah disabilitas. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih sangat terbatas dalam melakukan pendampingan dan menyediakan pelatihan untuk mempersiapkan penyandang disabilitas memasuki dunia kerja. Pelatihan

yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan lebih banyak diperuntukkan bagi kalangan umum, dengan tujuan agar penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama dengan masyarakat umum lainnya yang sedang mencari pekerjaan. Mengingat bahwa penyandang disabilitas memiliki berbagai jenis kedisabilitasan, kesiapan infrastruktur di Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan-perusahaan baik pemerintah maupun swasta belum memadai.

Menanggapi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas, Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan mengambil kebijakan dengan membentuk Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Medan. Tim ini bertugas memberikan pendampingan kepada pemberi kerja (perusahaan) hingga penyandang disabilitas memenuhi kompetensi melalui pelatihan. Selain itu, Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan juga mengadakan job fair. Awalnya, job fair dilaksanakan di satu tempat yang kurang efektif karena pencari kerja sulit menjangkau lokasi tersebut. Oleh karena itu, job fair kini diadakan secara

bergiliran di kecamatan-kecamatan. Dengan pelaksanaan job fair di kecamatan, acara ini lebih mudah dijangkau oleh pencari kerja. Pencari kerja memiliki beberapa pilihan; jika tidak bisa menghadiri job fair di satu kecamatan, mereka dapat mengunjungi kecamatan lain pada waktu dan tempat yang lebih mudah dijangkau oleh penyandang disabilitas.

Data menunjukkan bahwa terdapat dua permasalahan utama dalam penyediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Permasalahan tersebut berasal dari sisi penyandang disabilitas sendiri dan dari para pengusaha.

Tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas antara lain adalah penghasilan yang tidak tetap, ketidaksesuaian antara gaji dan tingkat pendidikan, serta kebutuhan akan lokasi kerja yang dekat dengan rumah.

Di sisi pengusaha, tantangan meliputi: ketidakmampuan penyandang disabilitas untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan, kurangnya dukungan dan insentif dari pemerintah, keterampilan pelamar yang tidak memadai, infrastruktur perusahaan yang tidak mendukung, sarana publik seperti transportasi yang belum memadai, kurangnya informasi tentang cara merekrut karyawan disabilitas,

kurangnya dukungan dari manajemen perusahaan, dan kekhawatiran terhadap penurunan produktivitas perusahaan.

Beberapa faktor penghambat akses lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas telah diungkapkan oleh beberapa informan, baik melalui wawancara maupun hasil FGD yang dilakukan. Faktor penghambat ini dapat dikategorikan ke dalam dua bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal berkaitan dengan kesiapan penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja, termasuk kepercayaan diri dan persiapan menghadapi tantangan. Selain itu, pendidikan dan keterampilan juga menjadi pertimbangan penting dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kedisabilitasannya.

Sedangkan faktor eksternal mencakup aspek-aspek seperti masyarakat, perusahaan, dan aksesibilitas menuju tempat kerja, di mana masih banyak tempat kerja yang belum ramah terhadap disabilitas.

Kondisi ini juga terungkap dalam hasil FGD, di mana beberapa peserta menyatakan hal-hal berikut:

1. Belum ada data akurat tentang jumlah penyandang disabilitas pencari

kerja berdasarkan jenis kedisabilitasannya, pendidikan, dan keterampilan.

2. Belum semua perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta, membuka lowongan pekerjaan dengan kuota 2% dan 1% untuk penyandang disabilitas.

3. Akses pelayanan publik dan fasilitas di tempat kerja belum tersedia secara maksimal.

4. Masih banyak yang belum menerima keberadaan penyandang disabilitas, terutama di kalangan pemberi kerja atau perusahaan swasta/pemerintah.

5. Dinas terkait terkendala karena tidak bisa langsung bertindak, mengingat UU yang berasal dari pusat, sehingga tidak dapat secara langsung memberikan aksi terkait penyediaan akses lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya Perda tentang disabilitas di Kota Medan.

Dari hasil wawancara dan FGD yang dilakukan, beberapa solusi yang ditawarkan untuk pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan dan Sosialisasi

Diperlukan upaya untuk memperkenalkan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, karena banyak perusahaan swasta dan

- pemerintah yang masih awam mengenai disabilitas. Sosialisasi tentang keterampilan dan potensi yang dimiliki penyandang disabilitas sangat penting. Perusahaan swasta dapat memanfaatkan dana CSR untuk kegiatan sosialisasi ini. Selain itu, perusahaan harus bertanggung jawab dalam menyesuaikan ekosistem kerja agar inklusif.
2. Sertifikasi Kompetensi
Jika pendidikan formal tidak memungkinkan, penyandang disabilitas sebaiknya memiliki sertifikat kompetensi dari pelatihan yang diakui secara nasional atau oleh negara. Sertifikat ini dapat menjadi dokumen tambahan yang mendukung dalam proses lamaran pekerjaan.
 3. Peran Organisasi Penyandang Disabilitas (PPDI)
PPDI harus berfungsi sebagai wadah yang efektif dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan jenis kedisabilitasannya, pendidikan, dan keterampilan. Selain itu, PPDI perlu menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah dan swasta untuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas.
 4. Penggunaan LinkedIn
Penyandang disabilitas dapat memanfaatkan LinkedIn untuk memperluas jangkauan mereka dan agar dapat dijangkau oleh perusahaan.
 5. Mencontoh Praktik dari Negara Maju
Dinas Ketenagakerjaan diharapkan dapat mencontoh negara-negara maju seperti Jepang dalam hal penempatan penyandang disabilitas ke pasar kerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan kesempatan yang setara seperti tenaga kerja lainnya.

SIMPULAN

Pemerintah Kota Medan telah melakukan beberapa upaya dalam penyediaan akses lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, antara lain:

- a) Melalui Dinas Ketenagakerjaan, pemerintah telah membentuk Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Medan, sesuai dengan SK (Surat Keputusan) Wali Kota Medan Nomor 800/01.K/2023. SK ini ditindaklanjuti dengan penerbitan SK No. 560/DISNAKER/1155 tentang penunjukan personel tim Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tim ini bertugas melakukan pendampingan bagi pemberi kerja (perusahaan) hingga penyandang disabilitas memenuhi

kompetensi melalui pelatihan. Namun, pada kenyataannya, pemanfaatan Tim ini oleh penyandang disabilitas masih belum optimal.

b) Dinas Ketenagakerjaan juga mengadakan kegiatan job fair. Awalnya, job fair dipusatkan di satu lokasi, namun karena sulit diakses dari wilayah yang lebih jauh, acara ini kini dilaksanakan secara bergiliran di setiap kecamatan dengan harapan agar penyandang disabilitas juga dapat berpartisipasi.

c) Pemerintah Kota Medan melakukan seruan kepada perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

Beberapa faktor penghambat akses lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kesiapan penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja, termasuk kepercayaan diri, persiapan menghadapi tantangan, serta pendidikan dan keterampilan yang memadai. Faktor eksternal mencakup masyarakat, perusahaan, dan aksesibilitas menuju serta di tempat kerja, yang masih banyak yang belum ramah terhadap disabilitas. Selain itu, terdapat beberapa hal prinsipil yang juga menjadi kendala:

a) Belum ada data akurat tentang jumlah penyandang disabilitas pencari kerja berdasarkan jenis kedisabilitas, pendidikan, dan keterampilan.

b) Belum semua perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta, membuka lowongan pekerjaan dengan kuota 2% dan 1% untuk penyandang disabilitas.

c) Akses pelayanan publik dan fasilitas di tempat kerja belum tersedia secara maksimal.

d) Masih banyak yang belum menerima keberadaan penyandang disabilitas, terutama di kalangan pemberi kerja atau perusahaan swasta/pemerintah.

e) Dinas terkait terkendala karena tidak dapat bertindak secara langsung akibat peraturan UU yang berasal dari pusat. Oleh karena itu, diperlukan adanya Perda tentang disabilitas di Kota Medan untuk memfasilitasi penyediaan akses lapangan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym. Statistik Sektoral Provinsi Sumatera Utara 2021. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- Erissa, D. (dkk). (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan : Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, Vol. 3, No. 1 [2022]
- International Labour Organization. (2013). Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di tempat Kerja.

URL : www.ilo.org/pubins . Diakses
pada : 31 Juli 2023

International Labour Organization. (2020).
Risalah Kebijakan : Covid -19 dan
dunia kerja : Memastikan Keterlibatan
penyandang disabilitas di semua
tahapan respons. URL :
wcms_749375.pdf (ilo.org) .Diakses
pada : 31 Juli 2023

Rifani Indrianti, Hak Penyandang
Disabilitas diatur
Undang-undang
<https://indonesiabaik.id/infografis/hak-penyandang> diakses 17 Novenber
2023/12.10 wib

Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. Jurnal
Alhadharah, Vol. 17, No. 33 (2018)
Rustanto, B. (2015). Penelitian
Kualitatif Pekerjaan Sosial. Bandung :
PT.Remaja Rosdakarya.

Siregar, H. Y., Sismudjito., Ginting B. (2023).
Peran Pemerintah Kota Medan dalam
Menjamin Kesejahteraan Penyandang
Disabilitas. Jurnal Perspektif, Vol. 12
(1) (2023).

Kemenaker.go.id diakses 17 November 2023/
13.00 WIB