



International
Labour
Organization



Kajian Cepat mengenai Ketenagakerjaan bagi Orang dengan Disabilitas di Indonesia

▶ **Kajian Cepat mengenai
Ketenagakerjaan
bagi Orang dengan
Disabilitas di Indonesia**

Tendy Gunawan & Grace Monica Halim

Copyright © International Labour Organization 2020

Pertama kali dipublikasikan pada tahun 2020



Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email ke: rights@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan semacam itu

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara Anda..

Kajian Cepat mengenai Ketenagakerjaan bagi Orang dengan Disabilitas di Indonesia. Jakarta: ILO 2020.

ISBN: 978-92-2-033423-2 (Web PDF)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris; ISBN: 978-92-2-033422-5 (Web PDF)

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengungkapan pendapat apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang dieskpresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau prosesnya bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi mengenai publikasi ILO dan produk digital lain dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

▶ Daftar Isi

Ucapan Terima Kasih	4
1 Latar Belakang	5
2 Metodologi	6
3 Tinjauan Pustaka	7
3.1 Bekerja dengan penyandang disabilitas	7
3.2 Orang dengan gangguan penglihatan	7
3.3 Orang dengan gangguan pendengaran	9
3.4 Orang dengan disabilitas fisik	10
3.5 Orang dengan disabilitas mental	11
4 Wawancara	12
5 Temuan	15
6 Langkah ke depan	18
LAMPIRAN I. Pertanyaan Wawancara	19

Ucapan Terima Kasih

Kajian cepat ini dirancang untuk membantu perusahaan merekrut lebih banyak orang dengan disabilitas di Indonesia. Kajian cepat ini disusun dan difinalisasi oleh Tandy Gunawan dan Grace Halim, Staf ILO di Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, dengan dukungan dari para kolega di Proyek Better Work Indonesia dan Jaringan Bisnis dan Disabilitas Indonesia (JBDI). Para penulis menyampaikan terima kasih kepada Frances Papazafirooulos untuk mengedit versi Inggris dan Gita Lingga, Staf Komunikasi ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, untuk mengedit versi Indonesia dan desain.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia telah berkomitmen untuk meningkatkan upaya mempromosikan inklusivitas di tempat kerja. Pemerintah meratifikasi Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111) pada 1999, dan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) pada 2011. Meratifikasi instrumen internasional merupakan langkah penting untuk meningkatkan hak untuk penyandang disabilitas. Di tingkat nasional, peraturan perundang-undangan terbaru di bidang ini adalah Undang-Undang (UU) Penyandang Disabilitas No. 8/2016 yang menegaskan tanggung jawab pemangku kepentingan terhadap hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Pasal 53 UU ini secara khusus mewajibkan pemerintah dan sektor swasta untuk mempekerjakan setidaknya satu persen penyandang disabilitas.

Sesuai dengan kerangka hukum ini, lima perusahaan (PT L'Oréal Indonesia, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Standard Chartered Indonesia, PT TetraPak Stainless Engineering dan PT Trans Retail Indonesia) telah membentuk Jaringan Bisnis dan Disabilitas Indonesia (JBDI) yang bertujuan untuk mendorong keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Jejaring ini terdiri dari empat komitmen dasar: 1) mendorong upaya yang bertujuan untuk mempersiapkan sektor bisnis menjadi lebih inklusif (meliputi, antara lain, infrastruktur, pola pikir dan kebijakan, aksesibilitas, akomodasi yang layak, pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan kesadaran melalui pertukaran informasi); 2) mempersiapkan penyandang disabilitas untuk pekerjaan aktif dan memfasilitasi transisi mereka (mencakup bidang-bidang seperti pola pikir, keterampilan, komunikasi, akomodasi yang layak, pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan kesadaran); 3) melaksanakan perekrutan penyandang disabilitas berdasarkan prestasi menggunakan mekanisme yang ramah keragaman; dan 4) Mendorong program-program kreatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kemandirian penyandang disabilitas.

Data yang diperoleh dari penelitian Universitas Indonesia pada 2016 mengungkapkan bahwa dari 12,15 persen penyandang disabilitas di Indonesia, hanya 51,12 persen yang berpartisipasi dalam angkatan kerja negara; angka ini jauh lebih rendah dibandingkan tingkat partisipasi penyandang disabilitas - 70,40 persen. Selain itu, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal lebih tinggi (65,55 persen) dibandingkan di sektor formal (34,45 persen). Persentase rendah penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal ini merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi baik oleh pemerintah maupun sektor swasta dalam memenuhi kewajiban hukum mereka.

Penilaian cepat ini dirancang untuk membantu perusahaan merekrut lebih banyak penyandang disabilitas serta mendorong penyandang disabilitas dapat menemukan pekerjaan formal yang sesuai dengan keterampilan mereka.

2. METODOLOGI

Penilaian ini terdiri dari dua bagian:

1. Tinjauan pustaka tentang penyandang disabilitas penglihatan, pendengaran, fisik dan mental; dan
2. Wawancara dengan perusahaan (empat pabrik garmen yang telah mengikuti program Better Work Indonesia dan satu perusahaan yang tergabung dalam Jaringan Bisnis dan Disabilitas Indonesia).

Studi pustaka dilakukan pada Mei 2017, sedangkan wawancara dilakukan pada Juni 2017.

3. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk tinjauan pustaka ini, komentar pendahuluan dibuat berdasarkan prinsip-prinsip yang tertanam dalam panduan praktis ILO mengenai mempromosikan keragaman dan inklusi melalui penyesuaian tempat kerja. Analisis dan penilaian yang lebih mendalam diperlukan untuk menutupi semua kekurangan dalam kerangka hukum dan kebijakan, dan untuk menyiapkan rekomendasi yang lebih komprehensif.

3.1 BEKERJA DENGAN PENYANDANG DISABILITAS

Penyandang disabilitas, yaitu dengan gangguan penglihatan, pendengaran atau fisik, dapat melakukan pekerjaan apa pun, dan harus memiliki peluang karier yang sama dengan rekan mereka. Namun, mereka kerap mendapat penilaian pertama berdasarkan disabilitasnya—dan ini memengaruhi keputusan untuk mempekerjakan mereka. Memang, penelitian menunjukkan bahwa penyandang disabilitas cenderung tidak dipekerjakan, terlepas dari latar belakang pendidikan mereka. Ini merupakan kesalahan karena bukti dengan jelas menunjukkan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan apa pun jika mereka diberikan akomodasi yang layak.

Para peneliti telah mempelajari penyandang disabilitas untuk memahami bagaimana mereka mengadopsi strategi kompensasi, karena otak mereka mungkin ‘menggunakan kembali’ area yang biasanya ditujukan untuk indra tertentu. Namun demikian, penelitian ini tidak boleh digunakan untuk ‘mengemas’ penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan stereotip tertentu. Mengalokasikan pekerjaan tertentu untuk kategori orang tertentu mungkin diskriminatif.

Oleh karena itu, pekerja penyandang disabilitas harus memiliki kesempatan yang sama untuk perekrutan atau kemajuan seperti rekan kerja mereka.

Mungkin sulit bagi pemberi kerja untuk mendapatkan posisi bagi penyandang disabilitas karena sejumlah alasan. Mereka mungkin tidak menyadari kemampuan mereka, tidak dapat menyediakan akomodasi yang layak atau memiliki langkah-langkah terbatas yang tersedia untuk perekrutan. Studi pendahuluan tentang profil pekerjaan ini bertujuan untuk mendukung pengusaha yang ingin menerapkan prinsip mempekerjakan pekerja yang beragam. Tinjauan pustaka mencakup batasan yang diberlakukan pada pemberi kerja dalam memberikan langkah-langkah untuk mengakomodasi penyandang disabilitas visual, pendengaran, fisik dan mental. Akan tetapi, ini tidak akan membahas batasan perekrutan yang terkait dengan tingkat pendidikan penyandang disabilitas.

3.2 ORANG DENGAN GANGGUAN PENGLIHATAN

Klasifikasi Internasional Revisi Kesepuluh Penyakit (ICD 10) mendefinisikan empat tingkat fungsi visual: penglihatan normal, gangguan penglihatan sedang, gangguan penglihatan parah dan kebutaan.¹ Gangguan penglihatan menggambarkan kombinasi gangguan penglihatan sedang dan berat, jika tidak disebut sebagai ‘penglihatan rendah’, dan kebutaan.²

Orang dengan gangguan penglihatan memiliki kapasitas intelektual yang serupa dengan rekan kerja mereka yang dapat melihat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa individu tunanetra mungkin telah meningkatkan ketajaman pendengaran dan/atau sentuhan untuk mengkompensasi kurangnya penglihatan mereka.³ Secara khusus, penelitian telah menunjukkan bahwa individu tunanetra memiliki kapasitas yang lebih baik dalam melokalisasi suara dengan lebih akurat,⁴ meningkatkan perhatian spasial selektif dan terbagi⁵ dan memori pendengaran yang lebih baik, informasi verbal serta proses bahasa. Bukti lain menunjukkan peningkatan kemampuan pembelajaran serial, memori jangka pendek yang unggul dan kapasitas memori yang lebih baik.

1 Turcotte: *Persons with disabilities and employment* (Statistics Canada), available at <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14115-eng.htm>

2 WHO: *Blindness and Visual impairment* (Geneva, 2019), available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/>

3 Z. Cattaneo and T. Vecchi: *Blind Vision. The neuroscience of visual impairment* (MIT, 2011), available at: https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=wajS2mba9DcC&oi=fnd&pg=PP1&dq=visual+impairment+and+sense+of+touch&ots=8GVzwtotMY&sig=Tz-sZhcVp_U5_BagAYBaOr3tsvw&redir_esc=y#v=onepage&q=visual%20impairment%20and%20sense%20of%20touch&f=false

4 F. Gougoux et al.: *A Functional Neuroimaging Study of Sound Localization: Visual Cortex Activity Predicts Performance in Early-Blind Individuals* (McGill University, Québec, Canada, 2005), available at: <http://journals.plos.org/plosbiology/article/file?id=10.1371/journal.pbio.0030027&type=printable>

5 O. Collignon et al.: *Improved selective and divided spatial attention in early blind subjects* (Elsevier, 2005), available at: <http://r.unitn.it/filesresearch/images/common/PPP-Lab/6collignonbr06.pdf>

Keterbatasan^{6,7}:

Sebuah studi tentang orang-orang dengan gangguan penglihatan mengidentifikasi dua hambatan utama dalam pekerjaan: tantangan fisik dan mental yang disebabkan oleh gangguan penglihatan, dan sikap calon pemberi kerja terhadap penyandang disabilitas.

Gangguan penglihatan membuat orang sulit membaca atau menulis, yang mencakup informasi yang hanya tersedia dalam format visual. Ini juga menghalangi semua pekerjaan yang melibatkan presisi visual sebagai atribut utamanya. Batasan fisik lainnya termasuk mengemudi dan mobilitas (transportasi), dan penggunaan gerak tubuh dan tindakan tubuh yang kurang efektif untuk tujuan komunikasi.

Tantangan psikologis dan sosial mungkin termasuk mekanisme stres bagi mereka yang tidak dilahirkan dengan kondisi tersebut.

Gangguan penglihatan yang parah juga membatasi jenis pekerjaan tertentu - seperti petugas keselamatan yang harus mengidentifikasi bahaya, insinyur atau dokter medis.

Akomodasi yang Layak⁸:

Orang dengan gangguan penglihatan mungkin membutuhkan akomodasi tertentu, tergantung pada kebutuhan mereka. Kaca pembesar mungkin diperlukan bagi orang dengan gangguan penglihatan sedang, sementara alat pembaca mungkin lebih sesuai bagi mereka yang menyandang gangguan penglihatan yang lebih parah. Dalam beberapa kasus, para penyandang gangguan penglihatan ini mungkin sudah memiliki perangkat atau alat yang diperlukan untuk membantu dirinya sendiri.

Pemberi kerja dan pekerja dapat berdiskusi dan bekerja sama untuk meneliti pilihan peralatan dan bantuan harus ditawarkan bukan dijadikan kewajiban. Ketersediaan teknologi bantuan (AT) dapat membantu penyandang gangguan penglihatan melakukan banyak tugas yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan. Pengusaha dapat secara berkala meninjau dan secara terbuka mendiskusikan dengan para pekerja apakah AT telah dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Bahasa inklusif harus selalu digunakan saat berhadapan dengan orang dengan gangguan penglihatan. Frasa tertentu mungkin tidak sesuai, seperti, "Apakah Anda ingin melihat-lihat area kerja?" atau "Saya berharap dapat melihat Anda lagi".

Akomodasi yang bisa disediakan meliputi:

- ▶ Komputer dengan pembacaan layar
- ▶ Pemindai dan/atau perangkat layar Braille sebagai periferal
- ▶ Sistem Optical Character Recognition (OCR) ("mesin baca")
- ▶ Pesan suara atau surat elektronik, bukan catatan tulisan tangan
- ▶ Label dan/atau keluaran Braille
- ▶ Program terjemahan Braille
- ▶ Jam kerja yang sesuai dengan ketersediaan angkutan umum

6 S. J. La Grow and P. Daye: "Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand", in *Social Policy Journal of New Zealand*, Issue 26, Oct 2005, available at: <https://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj26/26-pages173-185.pdf>

7 H.T.V. Vu: « Impact of unilateral and bilateral vision loss on quality of life », in *J Ophthalmol*, Vol. 89, 2005 (Melbourne, Australia), available at: <http://bjo.bmj.com/content/bjophthalmol/89/3/360.full.pdf>

8 *Working Effectively with People who are Blind or Visually Impaired* (Cornell University, Employment and Disability Institute), available at : <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1297&context=edicollect>

3.3 ORANG DENGAN GANGGUAN PENDENGARAN

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) memperkirakan bahwa pada Maret 2020, lebih dari 5 persen populasi dunia - atau 466 juta orang - mengalami gangguan pendengaran (432 juta orang dewasa dan 34 juta anak-anak). Diperkirakan pada 2050 lebih dari 900 juta orang - atau satu dari setiap sepuluh orang - akan mengalami gangguan pendengaran.

Gangguan pendengaran mungkin ringan, sedang, berat atau dalam. “Sulit mendengar” mengacu pada gangguan disabilitas dari ringan hingga berat, sedangkan “tuli” mengacu pada gangguan pendengaran yang sangat berat.

Penyandang gangguan pendengaran masih terpapar bahasa melalui penglihatan dan mungkin memiliki akses ke pendidikan - akibatnya, gangguan pendengaran mereka mungkin tidak dianggap sebagai bentuk disabilitas.⁹ Salah satu tantangan terbesar mereka adalah bahwa orang-orang di lingkungan terdekat tidak mengetahui bagaimana berinteraksi atau berkomunikasi dengan mereka.

Dalam hal adaptasi kompensasi, peneliti menemukan bahwa neuroplastisitas otak beradaptasi setelah gangguan pendengaran. Mereka menemukan bahwa orang dengan gangguan pendengaran memiliki penglihatan tepi yang lebih baik,^{10,11} meningkatkan perhatian visual dan mampu mendeteksi obyek dalam gerakan lambat.

Keterbatasan:

Tantangan utama yang dihadapi pekerja dengan gangguan pendengaran adalah hambatan komunikasi dan sikap pemberi kerja. Kemampuan komunikasi bervariasi bergantung pada derajat gangguan pendengaran, manfaat alat bantu dengar, dan kemampuan membaca bicara/bibir seseorang. Faktor lingkungan seperti kebisingan latar belakang dan pencahayaan yang buruk dapat mempengaruhi kemampuan berkomunikasi.

Kebisingan latar belakang, yang sangat lazim di lingkungan industri, kerap disebut sebagai hambatan dan tantangan bagi penyandang gangguan pendengaran. Keterbatasan lain termasuk aspek fisik lingkungan kerja, kebutuhan untuk menggunakan telepon atau konferensi video, kesulitan komunikasi kelompok dan karakteristik individu dari berbagai pembicara.

Banyak pedoman komunikasi^{12,13} tersedia untuk membantu rekan kerja dan pemberi kerja berkomunikasi dengan orang yang memiliki gangguan pendengaran. Berbicara tatap muka, berbicara dengan jelas, sabar dan santai, dan menanyakan kepada penyandang gangguan pendengaran mengenai cara-cara untuk meningkatkan komunikasi adalah sejumlah solusi yang dapat diadopsi.

Mungkin ada batasan pada pekerjaan yang membutuhkan fungsi penting pendengaran - misalnya saat operator alat berat perlu berkomunikasi dengan rekan kerja mereka saat mengoperasikan alat berat. Setelah memastikan bahwa tidak ada akomodasi layak yang dapat disediakan untuk memastikan keselamatan, pemberi kerja mungkin lebih memilih untuk mempekerjakan orang tanpa gangguan pendengaran untuk pekerjaan ini.

Akomodasi yang Layak^{14,15}

Mengakomodasi penyandang gangguan pendengaran sangat penting untuk memastikan kesempatan kerja yang setara. Sebagaimana disebutkan di bagian 3.2, akomodasi yang diperlukan akan bervariasi sesuai dengan kebutuhan individu - dan bantuan harus ditawarkan bukan dijadikan kewajiban. Tidak semua penyandang gangguan pendengaran membutuhkan akomodasi yang sama.

9 Hearing loss: Determining eligibility for social security benefits, National Academies Press (2005), available at: <https://www.nap.edu/read/11099/chapter/8#167>

10 C. Codina et al.: « Visual advantage in deaf adults, linked to retinal changes », in PLoS ONE (2011), 6 (6), available at: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0020417>

11 “Researchers discover brain reorganizes after hearing loss” in Hearing Review (2015), available at: <http://www.hearingreview.com/2015/05/researchers-discover-brain-reorganizes-hearing-loss/>

12 “Communication guidelines”, in hear-it, available at: <http://www.hear-it.org/communication-guidelines>

13 How to work with a person who is deaf or hearing impaired (Queensland Government, Australia), available at: https://www.health.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0024/157362/howtoworkwithdeaf.pdf

14 Op.cit.

15 Hearing loss – communication in the workplace, Better Health Channel (Victoria State Government, Australia), available at: <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/conditionsandtreatments/hearing-loss-communication-in-the-workplace>

Akomodasi yang bisa disediakan termasuk:

- ▶ Juru bahasa isyarat
- ▶ Teknologi bantuan: telepon dengan teks, telepon dengan tulisan
- ▶ Layanan relai video
- ▶ Perangkat jemala (*headset*) telepon
- ▶ Sistem pemberitahuan darurat yang sesuai (misalnya untuk alarm kebakaran: lampu sorot atau pager getar)
- ▶ Alat bantu dengar (ALD)
- ▶ Perangkat Komunikasi Augmentatif dan Alternatif (AAC) yang memungkinkan pengguna berkomunikasi secara lisan dengan mengetik kata-kata yang diterjemahkan ke bahasa isyarat atau suara simulasi

3.4 ORANG DENGAN DISABILITAS FISIK

Dalam konteks ini, istilah “disabilitas fisik” mengacu pada fungsi dan/atau mobilitas fisik seseorang. Ini mencakup orang-orang yang kehilangan anggota tubuh atau mereka yang memiliki kelainan fisik yang memerlukan adaptasi untuk dapat berpartisipasi dalam masyarakat dan di tempat kerja.

Jenis disabilitas fisik termasuk paraplegia, quadriplegia, multiple sclerosis (MS), hemiplegia, cerebral palsy, tungkai yang tidak ada atau fungsi tungkai berkurang, distrofi dan polio.

Penyandang disabilitas fisik memiliki keterampilan dan kapasitas intelektual yang sama dengan rekan mereka, tetapi seringkali tidak memiliki kesempatan yang sama. Sebuah studi pada 2010 mengungkapkan bahwa 43 persen orang dengan MS tidak bekerja, dan sekitar 62 persen orang dengan MS meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang mereka butuhkan atau inginkan^{16,17}. Sebuah studi tentang poliomyelitis yang sudah berlangsung lama¹⁸ menunjukkan bahwa 58 persen orang dengan poliomyelitis bekerja pada saat penelitian.

Keterbatasan:

Keterbatasan dalam mobilitas bergantung pada tingkat keparahan disabilitas fisik dan penggunaan alat bantu mobilitas. Kruk, kursi roda manual dan elektrik, skuter dan prostetik berpotensi untuk lebih meningkatkan aktivitas fungsional.

Akomodasi yang Layak:

Akomodasi yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas fisik bergantung pada jenis batasan mereka. Misalnya, orang dengan cerebral palsy mungkin memerlukan bantuan untuk aktivitas yang melibatkan keterampilan motorik halus, sementara orang pasca amputasi yang memiliki prostetik mungkin tidak memerlukan akomodasi tambahan - atau tempat kerja. Dan tugas mereka mungkin harus didesain ulang agar mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut.

16 *Employment and MS* (MS International Federation website, 2018), available at: <https://www.msif.org/about-us/advocacy/employment-and-ms/>

17 L.J. Julian: “Employment in multiple sclerosis. Exiting and re-entering the work force”, in *Journal of Neurology*, Vol. 255 (2008), available at : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3057081/>

18 G. Zeilig et al.: “Functional and environmental factors affecting work status in individuals with longstanding poliomyelitis”, in *Journal of Spinal Cord Medicine*, Vol. 35(1), 2012, available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3240912/>

3.5 ORANG DENGAN DISABILITAS MENTAL

Penyandang disabilitas mental lebih memungkinkan untuk mendapatkan stigma dan diskriminasi dua kali lipat dari pemberi kerja dan rekan kerja.¹⁹

Pemberi kerja lebih cenderung mempekerjakan penyandang disabilitas fisik dibandingkan penyandang disabilitas mental.²⁰ Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada 2005, 50 persen dari pemberi kerja yang berbasis di Amerika Serikat mengakui bahwa mereka enggan mempekerjakan seseorang dengan riwayat psikiatris atau menjalani perawatan untuk depresi. Jumlah tersebut meningkat menjadi 70 persen untuk seseorang dengan riwayat penyalahgunaan obat atau minum obat antipsikotik.

Kurangnya pemahaman pengusaha tentang penyakit mental adalah batasan utama bagi penyandang disabilitas mental. Perundang-undangan dan perubahan perilaku diperlukan untuk mempromosikan pekerjaan untuk orang dengan masalah kesehatan mental.

19 H. Stuart: "Mental illness and employment discrimination", in *Current opinion in psychiatry*, Vol. 19, Issue 5 (2006), available at: http://journals.lww.com/co-psychiatry/Abstract/2006/09000/Mental_illness_and_employment_discrimination.14.aspx

20 Calculated by the University of Indonesia and submitted to the ILO in 2016

4. WAWANCARA

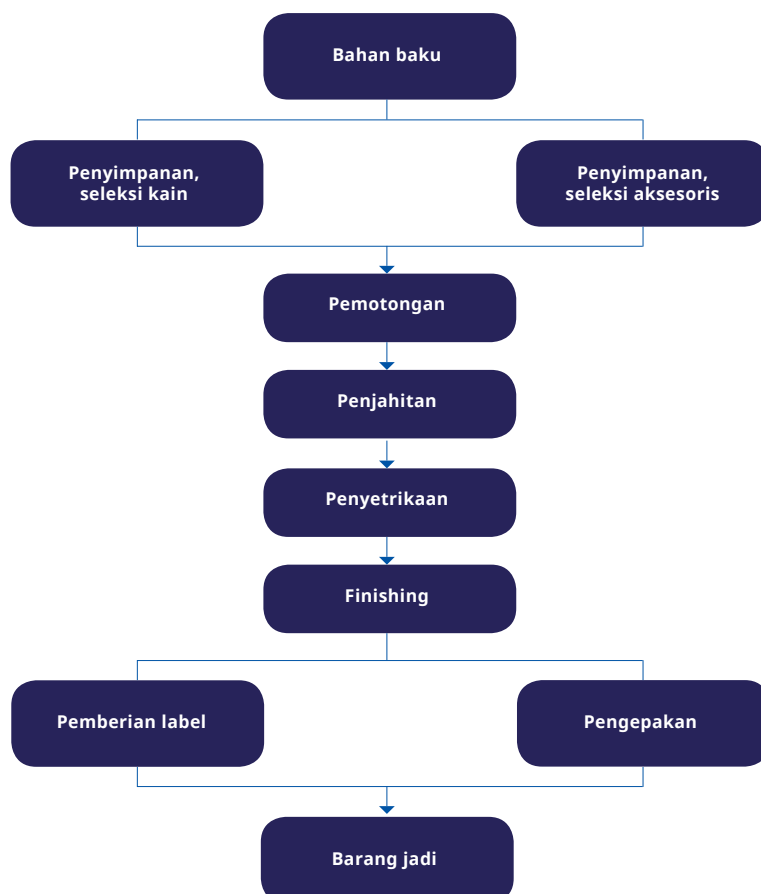
ILO mewawancarai manajer sumber daya manusia (SDM) di empat pabrik garmen dan satu anggota JBDI tentang komitmen dan praktik mereka terhadap pekerja penyandang disabilitas. Kunjungan ke pabrik garmen dilakukan untuk memahami tantangan utama yang dihadapi dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu, ILO juga mewawancarai agen perekrutan pihak ketiga yang mencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Pertanyaan yang diajukan kepada perusahaan dapat dilihat pada Lampiran I.

Tak satu pun dari empat pabrik garmen yang diwawancarai (lihat tabel 1) memiliki program atau target khusus untuk merekrut penyandang disabilitas, tetapi mereka ingin mempekerjakan lebih banyak pekerja disabilitas agar dapat mematuhi UU No. 8/2016. Perekrutan pekerja penyandang disabilitas saat ini oleh PT A dan B tidak terstruktur dan hanya berdasarkan lamaran yang masuk, tanpa perlakuan atau penyaringan khusus. Meskipun perekrutan tidak terspesialisasi, PT C dan D telah berusaha lebih proaktif dengan mendatangi balai latihan kerja (BLK) umum dan masyarakat sekitar pabrik.

Di semua perusahaan, mereka yang bekerja dengan disabilitas dan tidak membutuhkan akomodasi khusus/tambahan dari pemberi kerja dan kemungkinan besar hanya memiliki gangguan fisik atau pendengaran ringan. Tantangan bekerja dengan penyandang disabilitas pendengaran adalah miskomunikasi dan kurangnya integrasi sosial antar pekerja secara keseluruhan.

PT C telah mempekerjakan orang dengan gangguan pendengaran sebanyak tiga hingga empat orang. Pengalaman mereka, kesulitan hanya ditemui di awal, ketika orang yang dipekerjakan mulai bekerja dengan atasannya dan rekan kerja lainnya. Setelah periode awal penyesuaian, tantangan menjadi minimal. Para pekerja sudah memiliki ketrampilan saat direkrut oleh perusahaan - misalnya menjahit.

PT B memiliki pengalaman bekerja dengan penyandang disabilitas mental, yang dipekerjakan sebagai asisten di area pemotongan. Tantangan utama yang mereka hadapi adalah mereka hanya bisa melakukan tugas yang berulang dan tidak dapat melakukan tugas ganda. Tabel 1 berisi informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan empat pabrik garmen.



Tabel 1. Wawancara dengan empat pabrik garmen tentang kebijakan dan praktik terkait disabilitas

Perusahaan	PT A	PT A	PT A	PT A
Jumlah Pekerja	740	2,000	2,400	1,500
Jumlah pekerja disabilitas	7	11	25	1
Jenis disabilitas	Disabilitas fisik ringan	Disabilitas fisik ringan	Beragam, termasuk gangguan pendengaran	Disabilitas wicara
KOMITMEN				
Komitmen dari CEO	Tidak	Ya	Ya	Tidak
Penilaian situasi saat ini	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
MEMPEKERJAKAN dan PEREKRUTAN				
Perekrutan terstruktur untuk penyandang disabilitas	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Perekrutan penyandang disabilitas secara proaktif	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Kesediaan untuk mempekerjakan penyandang gangguan pendengaran	Mungkin	Ya	Ya	Ya
Kesediaan untuk mencoba mempekerjakan penyandang disabilitas mental	Tidak	Ya	Ya	Ya
Sebutkan penyandang disabilitas dalam iklan pekerjaan	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
Ada kebijakan anti diskriminasi	Ya	Ya	Ya	Ya
Adanya rencana dengan prioritas khusus, target, penanggung jawab, anggaran dan sebagainya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Kemungkinan menyediakan akomodasi yang layak	Tidak	Mungkin	Mungkin, sebagian	Mungkin, sebagian
AKSESIBILITAS				
Pengalaman audit aksesibilitas disabilitas	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Aksesibilitas untuk kursi roda	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Kesediaan untuk mengubah infrastruktur fisik	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak

Perusahaan	PT A	PT A	PT A	PT A
SIKAP DAN PENGETAHUAN STAF				
Sikap positif tentang mempekerjakan penyandang disabilitas	Ya, seperti yang dipersyaratkan dalam regulasi	Ya, seperti yang dipersyaratkan dalam regulasi	Ya, seperti yang dipersyaratkan dalam regulasi	Ya, seperti yang dipersyaratkan dalam regulasi
Adanya materi pelatihan / panduan menangani disabilitas di tempat kerja	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Pelatihan yang dibutuhkan untuk staf (kesadaran)	Tidak (mereka telah melakukan Pelatihan Kesetaraan Disabilitas)	Tidak	Tidak	Ya

Tabel 2: Faktor kunci keberhasilan dalam merekrut lebih banyak penyandang disabilitas, persyaratan untuk proses ini dan tantangan yang terlibat.

Faktor Kunci Keberhasilan	Persyaratan	Tantangan
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komitmen manajemen untuk merekrut penyandang disabilitas ▶ Proses rekrutmen terstruktur dan proaktif oleh departemen SDM ▶ Pelatihan keterampilan sebelum penempatan ▶ Perencanaan dan alokasi anggaran ▶ Kebijakan non-diskriminasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Materi panduan/pelatihan untuk penyandang disabilitas di tempat kerja ▶ Peningkatan kesadaran untuk pekerja tanpa disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Memahami penyandang disabilitas ▶ Akses akomodasi fisik yang layak ▶ Pembentukan tim perencanaan/gugus tugas khusus/alokasi anggaran ▶ Proses perekrutan inklusif ▶ Kurangnya pasokan (tidak banyak aplikasi dari penyandang disabilitas) ▶ Lokasi penyandang disabilitas ▶ Proses perekrutan

5. TEMUAN

Kesadaran yang baik tentang UU Disabilitas tetapi kurangnya penegakan oleh pemerintah

Semua perusahaan yang diwawancarai untuk kajian cepat ini mengetahui tentang UU Disabilitas No. 8/2016, dan khususnya persyaratan untuk mempekerjakan setidaknya satu persen pekerja penyandang disabilitas. Namun demikian, mereka belum sepenuhnya memahami ketentuan lain dalam UU tersebut, yang akan dibahas lebih lanjut pada bagian ini. Penting juga bagi pekerja/rekan kerja di tempat kerja untuk mengetahui cara berkomunikasi dengan pekerja dengan disabilitas.

Penggunaan istilah “disabilitas yang tidak tepat”

UU Disabilitas mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensori dalam jangka waktu yang lama, yang mengalami kesulitan untuk berinteraksi dengan orang lain, sehingga sulit untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam masyarakat atas dasar hak yang sama. Penafsiran UU ini dianggap subjektif dan terkait erat dengan gagasan tradisional dan budaya tentang disabilitas. Penilaian tersebut menemukan bahwa perusahaan dapat mengategorikan segala jenis gangguan atau disabilitas tubuh sebagai disabilitas - misalnya kehilangan satu jari atau miopia ekstrem dimasukkan dalam daftar jenis disabilitas. Direkomendasikan agar ada definisi yang lebih spesifik tentang disabilitas terkait pekerjaan. Ini akan meningkatkan akuntabilitas data yang dikumpulkan dan pada akhirnya meningkatkan partisipasi angkatan kerja dengan disabilitas. Definisi penyandang disabilitas dapat dicontoh dari muatan Kaidah ILO mengenai mengelola disabilitas di tempat kerja, yaitu: “Seorang individu yang prospeknya untuk mengamankan, mendapatkan kembali, mempertahankan dan memajukan dalam pekerjaan yang sesuai, secara substansial berkurang sebagai akibat dari gangguan fisik, sensorik, intelektual atau mental yang diakui”.

Tingkat partisipasi penyandang disabilitas yang rendah

Kajian cepat juga membahas terbatasnya jumlah pelamar yang menanggapi pemberitahuan lowongan pemberi kerja. Penyandang disabilitas kerap dianggap tidak mampu dan menjadi tanggung jawab keluarga. Lokasi tempat kerja juga dapat menjadi tantangan, mengingat pekerja dengan disabilitas umumnya tinggal dan mendapatkan bantuan dari keluarga. Hidup mandiri menjadi sebuah masalah dan salah satu alasan mengapa tingkat retensi yang rendah dari para pekerja ini.

Perekrutan pekerja dengan disabilitas yang tidak sistematis

Tidak ada proses perekrutan khusus bagi pekerja dengan disabilitas, atau kampanye khusus untuk menarik mereka. Perekrutan sebagian besar dilakukan dari mulut ke mulut. Agen perekrutan yang berbasis di Bali adalah salah satu dari sedikit kisah sukses dan menyediakan layanan perhotelan bagi para pekerja. Badan ini tidak hanya merekrut penyandang disabilitas, tetapi juga memberikan pelatihan kompetensi dan pengenalan dunia kerja. Selain itu, sosialisasi kepada keluarga merupakan hal penting untuk meningkatkan kesadaran akan kemungkinan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Kebingungan tentang definisi prinsip non-diskriminasi

Merupakan hak mendasar bagi pekerja untuk memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama terkait dengan pekerjaan dan jabatan. Konvensi ILO No. 111 menetapkan bahwa tindakan khusus perlindungan atau bantuan yang dirancang untuk memenuhi persyaratan khusus penyandang disabilitas, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi.

Berdasarkan pasal 45 UU Disabilitas, pemerintah daerah menjamin tindakan non-diskriminasi terkait dengan perekrutan, pelatihan, penempatan dan peningkatan karier. UU juga mengatur langkah-langkah untuk menerapkan prinsip non diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas. Kajian cepat sampai pada kesimpulan bahwa promosi non-diskriminasi, serta syarat dan ketentuan yang menyertainya, harus diperluas - terutama untuk perusahaan dan penyandang disabilitas.

Akomodasi yang layak dipandang sebagai biaya tambahan

Pemberi kerja mungkin merasa tidak nyaman menyediakan akomodasi yang layak karena biaya tambahan yang dikeluarkan, dan mereka tidak memahami jenis akomodasi yang diperlukan untuk jenis disabilitas tertentu. Penyandang gangguan pendengaran mungkin mengalami kesulitan komunikasi, dan ini mungkin membuat pemberi kerja khawatir bahwa mereka akan membahayakan keseluruhan proses produksi; namun, penyandang disabilitas fisik tidak memerlukan penyesuaian apa pun dari pihak pemberi kerja dan mereka memiliki peluang lebih tinggi untuk direkrut.

Akomodasi yang layak merupakan prasyarat untuk mempromosikan keragaman dan inklusi dalam dunia kerja, dan memastikan hak atas kesetaraan dalam pekerjaan. Tujuan dari akomodasi yang layak di tempat kerja bukanlah untuk terlalu membebani pemberi kerja, juga bukan untuk memberi seorang pekerja keuntungan yang tidak adil atas yang lain.²¹ Panduan Praktis ILO tentang Mempromosikan Keragaman dan Inklusi melalui Penyesuaian Tempat Kerja dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman pemberi kerja tentang konsep akomodasi yang layak, sehingga mendorong mereka untuk merekrut lebih banyak pekerja dengan disabilitas.

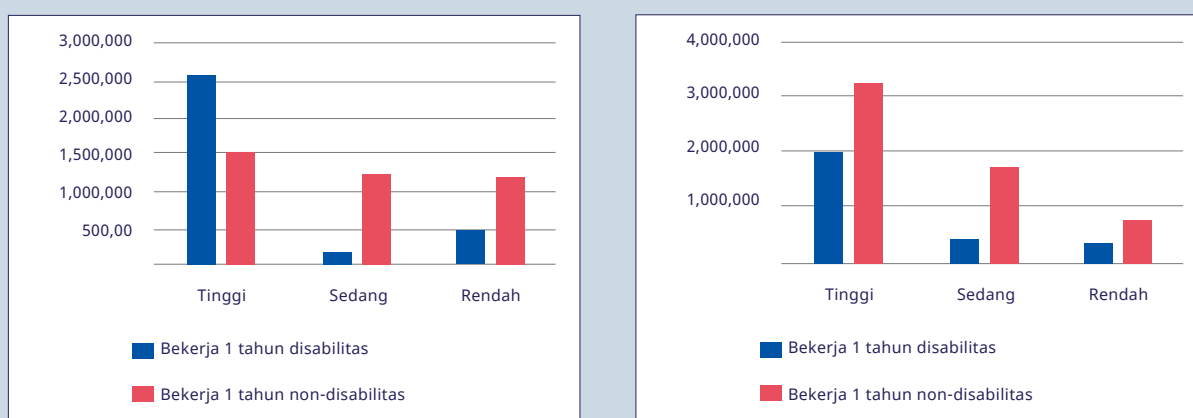
Permintaan tinggi terhadap pekerja berketerampilan tinggi dengan disabilitas

Sebagian besar perusahaan tidak membedakan antara pekerja atau karakteristik pribadi pelamar tetapi fokus pada kompetensi mereka. Salah satu perusahaan multinasional menjelaskan bahwa jika pekerjanya sangat terampil, mereka bersedia menanggung biaya tinggi untuk menampung mereka. Sayangnya, Survei Angkatan Kerja Indonesia tahun 2016²² mengungkapkan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang telah mengenyam pendidikan tinggi di bawah 5 persen - yang berarti hanya ada sejumlah kecil pekerja terampil.

Namun, kebijakan ini tidak mendorong penyerapan tenaga kerja berketerampilan rendah. Pengusaha hanya merekrut pekerja dengan disabilitas untuk mematuhi UU Disabilitas dan memilih jenis pekerjaan tertentu yang tidak mempengaruhi kualitas hasil dan/atau produktivitas perusahaan bagi mereka.

Dari sudut pandang upah, pekerja berketerampilan tinggi dengan disabilitas pada awalnya menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bukan penyandang disabilitas; namun, upah ini tetap stagnan dalam jangka panjang, seperti yang ditunjukkan pada gambar 2. Hal ini menghadirkan tantangan lain bagi penyandang disabilitas saat mereka menaiki jenjang karier atau menambah keterampilan/kompetensi di tempat kerja.

Gambar 2. Perbandingan upah rata-rata antara pekerja dengan dan tanpa disabilitas²³



21 ILO: Promoting diversity and inclusion through workplace adjustment. A practical guide (Geneva, 2016).
 22 Dihitung oleh Universitas Indonesia dan dimasukkan ke ILO pada 2016
 23 Penghitungan Bappenas, Survei Tenaga Kerja Indonesia, 2016

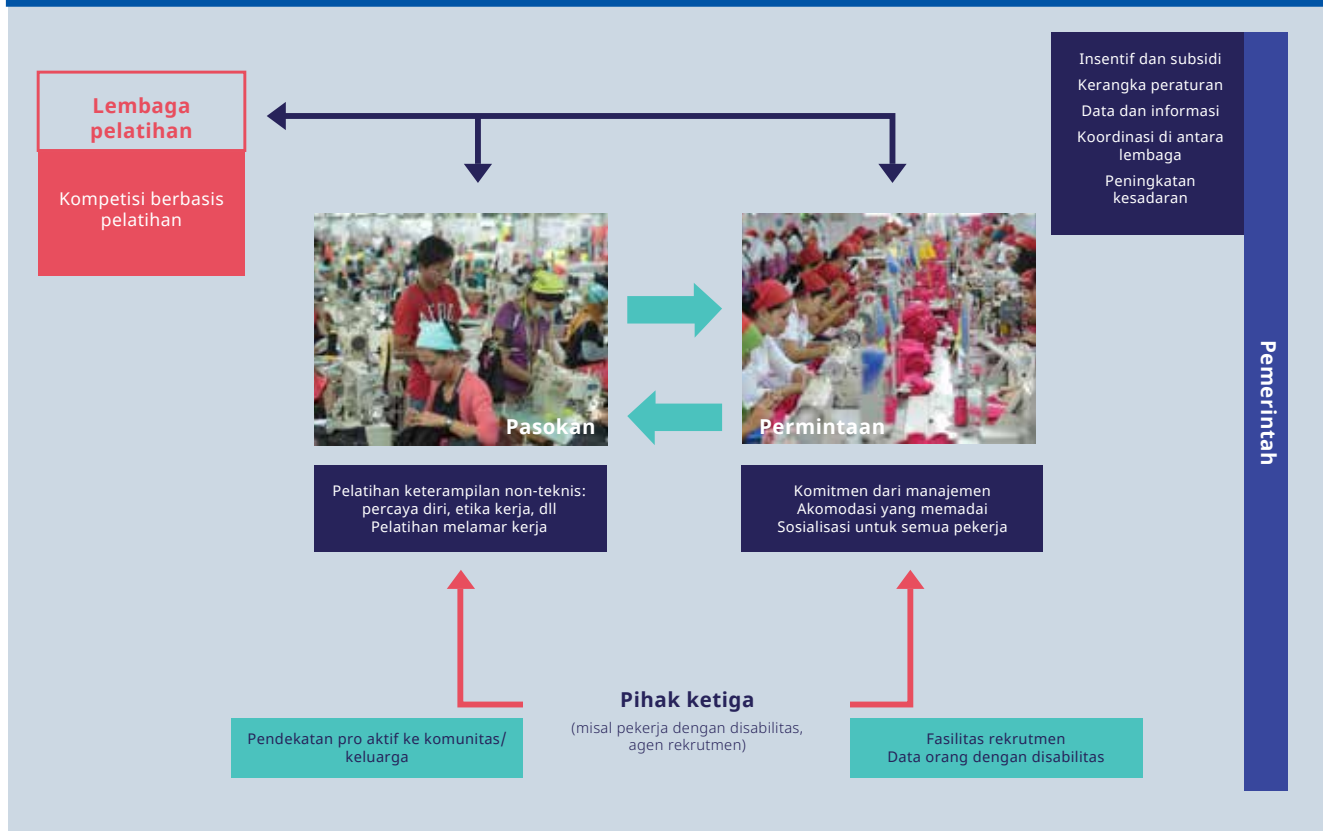
Industri garmen dan pekerja dengan disabilitas

Diskusi dengan manajer pabrik garmen mengungkapkan bahwa hanya penyesuaian minimum yang harus dilakukan untuk meningkatkan partisipasi pekerja dengan disabilitas di semua lini pekerjaan. Pekerja dengan gangguan pendengaran, misalnya, dapat memperoleh manfaat dari alat komunikasi lain - serta penjelasan penyelia - untuk melakukan sebagian besar tugas. Dalam kasus pekerja dengan disabilitas mental, sebagian besar tugas berulang juga dapat dilakukan oleh mereka - tergantung, tentu saja, pada tingkat keparahan kasus tersebut.

Upaya bersama dari berbagai pemangku kepentingan diperlukan untuk merekrut lebih banyak penyandang disabilitas

Gambar 3 menunjukkan apa yang perlu dilakukan pemangku kepentingan untuk merekrut lebih banyak penyandang disabilitas.

Gambar 3.



6. LANGKAH SELANJUTNYA

ILO merekomendasikan diskusi tripartit untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh masing-masing konstituen dalam menerapkan UU Disabilitas No. 8/2016 nasional, khususnya di dunia kerja. Temuan ini akan membuka jalan bagi pengembangan strategi dan rencana aksi untuk meningkatkan partisipasi angkatan kerja dengan disabilitas.

Diusulkan agar peran Jejaring dan Disabilitas Indonesia (JBDI) diperkuat, sehingga dapat berbagi praktik-praktik yang baik dalam mempekerjakan pekerja dengan disabilitas. Lebih banyak perusahaan harus didorong untuk bergabung dengan JBDI dan memperluas kampanye inklusivitas di tempat kerja.

ILO dapat berbagi pengalaman globalnya tentang kebijakan, proses dan praktik perekrutan dan akomodasi penyandang disabilitas, yang telah dikumpulkannya selama pertemuan Jaringan Bisnis dan Disabilitas Global.

Direkomendasikan agar kantor tenaga kerja lokal memberikan panduan, pelatihan kejuruan, penempatan dan layanan ketenagakerjaan agar penyandang disabilitas dapat memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Mereka mungkin membuat penyesuaian yang diperlukan pada layanan yang sudah mereka sediakan.

Terakhir, ILO memiliki keahlian untuk melakukan tinjauan yang lebih mendalam untuk memberikan kasus bisnis bagi sektor swasta dalam merancang tempat kerja yang inklusif bagi pekerja dengan disabilitas.

LAMPIRAN I. PERTANYAAN WAWANCARA

Gambaran umum	Komitmen	Rekrutmen	Aksesibilitas	Sikap dan Pengetahuan Staff
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Jumlah pekerja ▶ Jumlah pekerja dengan disabilitas ▶ Jenis disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah ada komitmen dari CEO? ▶ Apakah pernah melakukan penilaian situasi saat ini? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Terstruktur untuk penyandang disabilitas? ▶ Proaktif rekrutmen? ▶ Apakah bersedia merekrut penyandang disabilitas pendengaran/mental? ▶ Iklan lowongan kerja dengan penyandang disabilitas? ▶ Kebijakan anti diskriminasi ▶ Perencanaan khusus dengan prioritas dan anggaran? ▶ Akomodasi yang memadai 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pernah audit aksesibilitas? ▶ Akses untuk kursi roda? ▶ Bersedia merubah infrastruktur fisik? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sikap positif untuk merekrut penyandang disabilitas? ▶ Apakah ada materi/panduan pelatihan ▶ Peningkatan kesadaran bagi staf non-disabilitas

Kantor ILO Jakarta
Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M. H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10240

E: jakarta@ilo.org
W: www.ilo.org/jakarta