

8-31-2021

PROSES PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DISABILITAS MELALUI PELATIHAN VOKASIONAL OLEH PT THISABLE ENTERPRISE UNTUK DISALURKAN SEBAGAI MITRA GOLIFE

Suci Ramadhani

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia,
sucir64@gmail.com

Indra Lestari Fawzi

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm>



Part of the [Social Welfare Commons](#), and the [Social Work Commons](#)

Recommended Citation

Ramadhani, Suci and Fawzi, Indra Lestari (2021) "PROSES PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DISABILITAS MELALUI PELATIHAN VOKASIONAL OLEH PT THISABLE ENTERPRISE UNTUK DISALURKAN SEBAGAI MITRA GOLIFE," *Jurnal Pembangunan Manusia*: Vol. 2: No. 2, Article 6.

DOI: 10.7454/jpm.v2i2.1023

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm/vol2/iss2/6>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Social and Political Sciences at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Pembangunan Manusia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

**PROSES PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DISABILITAS MELALUI PELATIHAN
VOKASIONAL OLEH PT THISABLE ENTERPRISE UNTUK DISALURKAN SEBAGAI
MITRA GOLIFE**

Cover Page Footnote

.

PROSES PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DISABILITAS MELALUI PELATIHAN VOKASIONAL OLEH PT THISABLE ENTERPRISE UNTUK DISALURKAN SEBAGAI MITRA GOLIFE

Suci Ramadhani

Corresponding Author

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

sucir64@gmail.com

Indra Lestari Fawzi

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

ABSTRAK

Penyandang disabilitas adalah kelompok yang paling rentan mendapatkan diskriminasi di masyarakat. Perilaku diskriminasi tersebut mengakibatkan penyandang disabilitas kehilangan akses untuk mendapatkan haknya sebagai warga negara, terutama dalam hal mendapatkan pekerjaan. Banyak di antara mereka yang tidak bisa mendapatkan pekerjaan karena latar belakang pendidikan yang rendah dan tidak adanya keterampilan. Untuk memberikan jaminan akses pekerjaan kepada mereka, negara Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang di dalamnya terdapat aturan terkait kewajiban pemerintah dan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Pada kenyataannya, kesempatan kerja yang harus diberikan kepada penyandang disabilitas ini belum terealisasi dengan maksimal. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan yang belum siap mempekerjakan penyandang disabilitas karena belum memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Dilihat dari perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, sudah mulai bermunculan berbagai lapangan pekerjaan yang bisa diakses oleh penyandang disabilitas. Namun, diperlukan pula persiapan kemampuan dan keterampilan di bidang teknologi guna membantu penyandang disabilitas dalam bersaing di pasar kerja yang sudah memasuki era digitalisasi ini. Sebuah perusahaan social enterprise, yaitu PT Thisable Enterprise, bergerak dalam bidang pemberdayaan penyandang disabilitas dengan memberikan pelatihan dan pekerjaan kepada penyandang disabilitas. Saat ini, PT Thisable Enterprise bekerja sama dengan perusahaan berbasis aplikasi, yaitu Gojek, yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada vertikal bisnis GoLife. Penelitian ini penting untuk diteliti mengingat masih banyak perusahaan yang belum menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas dan PT Thisable Enterprise merupakan perusahaan pertama yang menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas ke berbagai perusahaan. Dengan adanya perusahaan seperti PT Thisable Enterprise, penyandang disabilitas akan sangat terbantu untuk memperoleh pekerjaan sehingga kualitas hidup mereka juga dapat ditingkatkan.

KATA KUNCI: *Pemberdayaan, Tenaga Kerja Disabilitas, Pelatihan Vokasional*

ABSTRACT

Persons with disabilities are the group most vulnerable to discrimination in society. Discriminatory behavior causes persons with disabilities to lose access to their rights, especially in terms of getting a job. Many persons with disabilities are unable to find jobs due to low educational backgrounds and lack of skills. To ensure access to work, Indonesia has passed Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. In this regulation, there is an obligation for the government and companies to employ persons with disabilities. In fact, the job opportunities that must be provided to persons with disabilities have not been maximally realized because some companies are not ready to employ persons with disabilities because they have not met the specified qualifications yet. Seeing the development and advancement of technology nowadays, various fields of work that can be accessed by persons with disabilities have started to emerge. To help persons with disabilities compete in the job market that has entered the era of digitalization, it is necessary to prepare abilities and skills in the field of technology. A social enterprise company, namely PT Thisable Enterprise, is involved in empowering persons with disabilities by providing training and employment for persons with disabilities. Currently, PT Thisable Enterprise is working with an app-based company, Gojek, to employ persons with disabilities in the GoLife business vertical. This research is important to research considering that there are still not many companies that supply workers with disabilities and PT Thisable Enterprise is the first company to distribute workers with disabilities to various companies. With the existence of companies such as PT Thisable Enterprise, persons with disabilities will get helped to find work so that they can improve their quality of life for the better.

KEY WORDS: *Empowerment, Disabled Workforce, Vocational Training*

PENDAHULUAN

Negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia, telah berupaya untuk mengangkat isu terkait disabilitas agar bisa berkontribusi dalam bidang ekonomi, sosial, dan politik di masyarakat. Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi disabilitas di mana hal ini sama dengan kebutuhan dasar lainnya, seperti pendidikan, kesejahteraan, dan kenyamanan (Rozali dkk., 2017). Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas banyak dihadapkan pada berbagai rintangan dalam mengakses kesempatan untuk memasuki dunia kerja. Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah milik setiap warga negara, tak terkecuali penyandang disabilitas. Indonesia yang telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (selanjutnya disebut CRPD) ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada Pasal 27 tentang Pekerjaan dan Lapangan Kerja menyatakan bahwa negara-negara pihak mengakui penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesamaan dengan orang lain, di mana hal ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Selanjutnya, komitmen pemerintah pada CRPD tersebut diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini disahkan untuk menghormati, melindungi, memenuhi, dan memajukan hak-hak penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 5 Ayat (1) Poin F yang mengatur mengenai hak memiliki pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi telah memuat pengakuan dan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai kehidupan yang layak.

Konstitusi negara menjamin hak yang sama pada seluruh warga negara, tetapi pada kenyataannya, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat lainnya. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional periode Agustus tahun 2016 dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia yang berumur 15 tahun ke atas terdiri dari 22.563.392 orang atau 11,98 persen dari jumlah penduduk usia kerja, sedangkan jumlah penyandang disabilitas yang masuk pasar kerja hanya terdiri dari 10,88 juta atau 48,23 persen dari penduduk usia kerja penyandang disabilitas (Pusdatinaker, 2018). Angka ini menunjukkan bahwa terdapat lebih dari setengah jumlah penduduk usia kerja yang merupakan penyandang disabilitas tidak termasuk di dalam pasar kerja. Hal ini terbukti pula dalam data partisipasi angkatan kerja. Berdasarkan hasil SAKERNAS selama tahun 2016 – 2017, tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas Indonesia yang aktif secara ekonomi di dalam pasar kerja saat ini masih kurang dari 50 persen atau setengah populasi penduduk usia kerja (Pusdatinaker, 2018).

Berdasarkan tingkat partisipasi angkatan kerja menurut segi pendidikan yang ditamatkan, terdapat penurunan angka dari 74,54 persen di tahun 2016 menjadi 70,08 persen pada disabilitas dengan tamatan pendidikan DIV/S1. Kemudian, tingkat partisipasi untuk tamatan pendidikan SLB sendiri masih terbilang sangat rendah, yaitu hanya sebesar 34,94 persen. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan penyandang disabilitas, maka partisipasi angkatan kerja juga semakin tinggi, sedangkan penyandang disabilitas yang hanya berpendidikan dasar dan menengah cenderung lebih rendah berpartisipasi dalam dunia kerja (Pusdatinaker, 2018).

Selanjutnya, pada tingkat pengangguran terbuka, angkatan kerja yang tidak terserap dalam pasar kerja adalah para penyandang disabilitas dari jenjang pendidikan SLB. Dalam hal ini, terdapat sebanyak 47,85 persen penyandang disabilitas yang menamatkan pendidikan SLB, sedangkan mereka yang menamatkan pendidikan pada jenjang DI, DII, DIII, dan DIV hanya terdiri dari 2,76 persen. Hal ini memperlihatkan bahwa tingginya angka pengangguran terbuka pada jenjang pendidikan menengah disebabkan oleh penyandang disabilitas yang masih kalah bersaing dalam memperebutkan kesempatan kerja dengan lulusan pendidikan tinggi. Sementara itu, untuk penyandang disabilitas sendiri, berdasarkan keikutsertaan dalam pelatihan pada

tahun 2016, nyatanya masih terdapat sebesar 90,54 persen atau 9.549.663 juta orang penyandang disabilitas yang bekerja masih belum mendapatkan pelatihan dan sertifikat. Di samping itu, hanya terdapat sebanyak 9,46 persen atau 997.791 orang yang sudah mendapatkan pelatihan dan bersertifikat. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa 90 persen penyandang disabilitas yang bekerja belum mendapatkan pelatihan (Pusdatinaker, 2018).

Industri 4.0 telah membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja pada hampir semua pekerjaan berbasis digitalisasi. Kemajuan teknologi menciptakan kemungkinan untuk memberdayakan disabilitas dalam bidang teknologi agar mereka dapat bersaing di pasar kerja. Dalam hal ini, penyandang disabilitas tidak sekadar diberikan pelatihan konvensional, seperti pelatihan keterampilan menjahit dan kerajinan tangan yang pada akhirnya membuat mereka sulit bersaing memasuki pasar kerja. Terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas dengan latar pendidikan dasar dan menengah bisa dan perlu mengikuti pelatihan vokasional guna mendapatkan keterampilan sesuai dengan minat dan bakat penyandang disabilitas agar bisa menjawab tantangan dunia kerja.

Terkait kondisi tersebut, pada bulan September tahun 2019, penulis melakukan studi pendahuluan ke perusahaan *social enterprise*, yaitu PT Thisable Enterprise yang menyediakan pelatihan vokasional dan profesional guna mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas agar memiliki daya saing untuk bergabung dalam bursa kerja. Hingga saat artikel ini ditulis, PT Thisable Enterprise telah menyalurkan sekitar 400 penyandang disabilitas pada perusahaan berbasis aplikasi digital. PT Thisable Enterprise bersedia memberdayakan penyandang disabilitas dari semua jenjang pendidikan untuk mempersiapkan mereka dalam mengikuti pelatihan vokasional hingga dipekerjakan pada perusahaan berbasis aplikasi, yaitu Gojek.

Para penyandang disabilitas yang tidak memiliki pendidikan tinggi sekarang bisa mendapatkan kesempatan untuk bekerja pada perusahaan yang berbasis aplikasi setelah mendapatkan keterampilan melalui pelatihan vokasional yang diberikan. Selain pelatihan vokasional PT Thisable Enterprise juga mengadakan berbagai macam pelatihan keterampilan lainnya yang dilaksanakan dari kerja sama dengan berbagai lembaga, proses kegiatan pelatihan ini akan ditujukan kepada seluruh penyandang disabilitas dan akan diberikan sertifikat kepada setiap peserta yang mengikuti.

Merujuk pada penelitian sebelumnya, mengenai pemberdayaan penyandang disabilitas, belum ada penelitian yang berfokus pada pembahasan mengenai persiapan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian dari Setyaningsih (2016) membahas mengenai Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR) bagi Penyandang Disabilitas oleh PT Thisable Enterprise, di mana hal ini merupakan sebuah bentuk pemberdayaan masyarakat. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi penting untuk diteliti karena dalam upaya memberdayakan penyandang disabilitas diperlukan adanya persiapan lapangan pekerjaan untuk mereka agar bisa langsung bekerja. Sementara itu, penelitian dari Aji (2017) menjelaskan bahwa beberapa perusahaan masih menentukan persyaratan yang mendiskriminasi para pelamar kerja dari penyandang disabilitas, baik itu di perusahaan swasta, BUMD, BUMN, dan organisasi pemerintahan. Hal ini tentu akan merugikan pihak penyandang disabilitas sebab mereka kehilangan akses untuk mendapatkan pekerjaan karena terhalang oleh syarat kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Bagaimana proses pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang dilakukan oleh PT Thisable Enterprise melalui pelatihan vokasional kepada mitra penyandang disabilitas?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat oleh PT Thisable Enterprise dalam pelaksanaan proses pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pelatihan vokasional?

Kemudian, berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan proses pemberdayaan melalui pelatihan vokasional yang diberikan oleh PT Thisable Enterprise kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi PT Thisable Enterprise dalam proses pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pelatihan vokasional.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan proses pelaksanaan program pemberdayaan tenaga kerja disabilitas. Maka dari itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, atau organisasi tertentu dalam suatu *setting* konteks yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik (Bogdan & Biklen, 1992, h. 21-22).

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling/judgemental sampling*, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu (Bungin, 2011, h. 107). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi terstruktur kepada Tim *Talent Acquisition* PT Thisable Enterprise, mitra disabilitas, dan *trainer*. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menganalisis laporan dan dokumentasi dari PT Thisable Enterprise. Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada Oktober 2019 sampai September 2020, yang mana pada bulan Maret 2020 diberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di daerah Ibukota Jakarta sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya proses pengambilan data karena ada hambatan interaksi langsung terkait ketentuan protokol masa pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Thisable Enterprise merupakan perusahaan *social enterprise* yang bergerak dalam bidang pemberdayaan disabilitas melalui pelatihan agar para penyandang disabilitas siap bekerja. Di samping itu, PT Thisable Enterprise juga berkomitmen dalam memfasilitasi peningkatan keterampilan penyandang disabilitas pencari kerja guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin beragam. Terbukanya kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 53, terdapat jaminan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja dan mandiri. Di samping itu, di dalamnya juga tertulis bahwa lembaga dan perusahaan negara wajib memberikan kuota 2 persen untuk penyandang disabilitas, sementara perusahaan swasta sebesar 1 persen.

Guna memenuhi kesempatan yang tercantum dalam undang-undang tersebut, penyandang disabilitas harus dibekali dengan keterampilan yang mumpuni agar mampu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh para pemberi kerja. Pada tahun 2016, PT Thisable Enterprise bekerja sama dengan salah satu perusahaan berbasis aplikasi, yaitu Gojek, dalam vertikal bisnisnya, yaitu GoLife, yang bersedia menerima penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan mereka sebagai mitra GoAuto di bagian layanan cuci kendaraan, GoClean di bagian layanan cuci bersih rumah, serta GoMassage di bagian layanan pijat. Untuk bisa menjadi mitra GoLife, para mitra disabilitas harus melewati beberapa proses terlebih dahulu.

PT Thisable Enterprise memiliki *training center* untuk para penyandang disabilitas sebagai upaya pembekalan dan persiapan disabilitas untuk memasuki dunia kerja. *Training center* ini menyediakan dua macam jenis pelatihan, yaitu: (1) Untuk disabilitas dengan pendidikan diploma atau sarjana di bidang profesional; dan (2) Untuk disabilitas dari pendidikan dasar dan menengah di bidang vokasional. *Training center* ini juga dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk mitra GoLife, seperti aula di lantai 3 untuk praktik

memijat bagi mitra GoMassage, lantai 2 untuk praktik bersih-bersih ruangan bagi mitra GoClean, dan lantai 1 garasi untuk praktik cuci bersih kendaraan bagi mitra GoAuto.

Klasifikasi kondisi disabilitas yang menjadi *talent* dari pelayanan GoLife juga berbeda. Adapun jenis disabilitas yang ditangani dan diberikan pelatihan untuk menjadi *talent* GoLife, yaitu: (1) penyandang tunanetra menjadi terapis GoMassage dan (2) penyandang tunarungu dan tunadaksa menjadi *washer* GoAuto atau *housekeeper* GoClean. Hingga saat ini, PT Thisable Enterprise sudah mempekerjakan sebanyak kurang lebih 400 orang mitra disabilitas di GoLife. Seiring berjalannya waktu, dengan kesuksesan dan pembuktian dari penyandang disabilitas yang mampu bekerja dengan baik, banyak perusahaan yang terbuka dan berani merekrut penyandang disabilitas untuk bekerja secara profesional. Selain Gojek, PT Thisable Enterprise juga memiliki hubungan kerja sama dengan berbagai perusahaan lainnya, seperti PT Astra International, Maybank Finance, CNAF, Chubb Life Insurance, H&M, dan masih banyak perusahaan lainnya yang bersedia mempekerjakan penyandang disabilitas.

Proses pemberdayaan mitra disabilitas GoLife yang dilakukan melalui pelatihan vokasional ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu *open recruitment* atau membuka lowongan pekerjaan. Lowongan ini dibuka melalui berbagai platform media sosial yang bisa diakses oleh disabilitas. Semua data pendaftar yang masuk melalui tautan pendaftaran yang dibagikan akan diproses dan diseleksi oleh tim terkait. Proses pendaftaran ini terbagi ke dalam 3 jenis sebagai berikut: (1) *Member get member*, yaitu para teman disabilitas yang sudah bekerja melalui PT Thisable Enterprise bisa mengajak teman atau kerabatnya untuk bekerja di GoLife dengan langsung mengirimkan berkas melalui teman yang bersangkutan; (2) Mitra disabilitas bisa secara langsung mendaftarkan diri melalui tautan pendaftaran dari GoLife, di mana apabila mitra disabilitas yang mendaftar langsung ke GoLife dinyatakan lolos, ia akan diarahkan ke PT Thisable Enterprise untuk persiapan kerja; dan (3) Mitra bisa langsung mendaftarkan diri ke kantor PT Thisable Enterprise atau melalui tautan pendaftaran yang diberikan oleh PT Thisable Enterprise. Setelah melewati tahap pendaftaran ini, data yang masuk akan diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kualifikasi yang disyaratkan adalah berusia antara 19 - 50 tahun, memiliki ijazah, SKCK, dan sehat secara fisik dan rohani. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara Bersama Tim *Talent Acquisition*.

“... Kalau kualifikasinya, yaitu pendaftarnya berumur 19-50 tahun. Syarat lainnya harus punya ijazah dan SKCK, serta punya kondisi fisik yang kuat, ya, Mbak, jangan yang rentan karena kita nggak bisa terima juga ...” (UV, *Talent Acquisition* PT Thisable Enterprise, 25/11/2020).

Selanjutnya, bagi para mitra disabilitas yang lolos tahap administrasi akan dihubungi untuk tahap berikutnya, yaitu *interview* dan asesmen. Pada tahap ini, mitra akan diberikan beberapa pertanyaan sebagai berikut: (1) Pengalaman pekerjaan; (2) Kemampuan berkomunikasi, khususnya tuna rungu; (3) Kemampuan dasar membaca, menulis, dan berhitung; serta (4) Motivasi para mitra disabilitas untuk bekerja. Setelah selesai melewati tahap ini, tahap selanjutnya adalah *training soft skill* dan *hard skill* untuk setiap vertikal bisnis GoLife, yaitu GoClean, GoMassage, dan GoAuto.

Pelaksanaan *training* ini dilakukan dalam satu hari, dimulai pukul 10.00 - 16.00 WIB dan dibagi menjadi 2 sesi, yaitu sesi pagi untuk *soft skill* dan sesi siang untuk *hard skill*. Pelatihan vokasional ini dipimpin oleh para *trainer* yang sudah bersertifikasi dan berpengalaman. Salah satu *trainer*-nya adalah seorang disabilitas tunarungu yang direkomendasikan oleh PT Thisable Enterprise kepada GoLife untuk menjadi *trainer* pada subunit bisnis GoAuto. Para *trainer* dipilih berdasarkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja. Pemilihan *trainer* ini juga didasarkan pada rekomendasi pihak GoLife dan juga rekomendasi dari PT Thisable Enterprise maupun dari *trainer* sebelumnya. Materi *training* dipersiapkan seutuhnya oleh pihak

GoLife. Para *trainer* mendapatkan pembekalan dan pelatihan yang diadakan secara rutin oleh pihak GoLife dalam kegiatan ToT (*Training of Trainer*) di setiap bulannya.

Pada sesi pertama, *trainer* akan menyampaikan materi terkait panduan penggunaan aplikasi, SOP kerja, panduan komunikasi, pencairan saldo mitra, serta materi mengenai teknis kerja. Tahap kedua, yaitu *training hard skill*. Pada tahap ini, para *trainer* akan mengajak para peserta *training* untuk melakukan praktik pekerjaan yang sudah disampaikan pada sesi sebelumnya. Pada tahap ini, ada kemungkinan bagi teman disabilitas untuk tidak lolos ke tahap berikutnya, yaitu apabila di dalam pelaksanaan *training* ternyata teman disabilitas: (1) Kurang memahami penggunaan aplikasi *maps*; (2) Sangat kesulitan untuk berkomunikasi, baik menggunakan bahasa bibir atau isyarat; dan (3) Belum menunjukkan kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan praktik, seperti mitra tunanetra yang belum bisa memijat sesuai standar yang sudah ditetapkan GoLife. Para mitra yang belum lulus pada tahap *training* akan dimasukkan ke dalam *pool database* untuk dipersiapkan mengikuti *training* di bulan selanjutnya atau akan dilakukan asesmen ulang untuk melihat kemampuan lain yang dimiliki oleh penyandang disabilitas untuk diarahkan pada bidang pekerjaan yang lain. Bagi mitra yang sudah lolos pada tahap ini akan melanjutkan proses ke tahap *onboarding* dan aktivasi.

Pada tahap *onboarding* dan aktivasi ini mitra disabilitas akan diminta untuk melengkapi dokumen seperti SKCK, KTP, dan melakukan pemotretan untuk pembuatan ID Card menggunakan seragam dari masing-masing vertikal bisnis. Pada saat *onboarding*, mitra disabilitas akan menyelesaikan proses administrasi lainnya, yaitu pembelian perangkat kerja dengan biaya untuk GoMessage sebesar Rp500.000, GoClean sebesar Rp1.600.000, dan GoAuto sebesar Rp1.250.000. Setelah melengkapi dokumen, Tim *Talent Acquisition* akan mengirimkan form permohonan untuk aktivasi akun mitra disabilitas. Durasi aktivasi berkisar sekitar 1x24 jam sehingga mitra sudah bisa mulai bekerja dan mengambil pesanan (orderan) pada hari berikutnya. Pada tahap ini, ternyata tidak semua mitra bisa membayar biaya peralatan kerja meskipun sudah diberikan keringanan berupa cicilan. Hal ini terungkap atas pernyataan dari *trainer*.

“... Pernah ada mitra yang udah lolos *training*, Mbak, tapi nggak balik lagi karna nggak ada uang untuk beli alatnya ...” (DW, *Trainer GoClean*, 23/7/2020).

Pada saat melaksanakan pekerjaan, mitra disabilitas tetap mendapatkan pendampingan. Para mitra akan dipantau oleh Tim *Talent Acquisition* untuk melihat kualitas kerja, ulasan yang didapatkan, hingga bonus pesanan (orderan). Mitra yang mendapatkan ulasan rendah dan akunnya dibekukan akan dibantu di dalam prosesnya oleh Tim *Talent Acquisition*. Bagi mitra yang mendapatkan masalah di lapangan, seperti tuduhan pencurian atau perusakan barang, bahkan pelecehan, maka pihak GoLife akan memberikan perlindungan penuh kepada mitra sampai prosesnya selesai. Bagi mitra yang akunnya sudah di-*terminated* karena tidak mencapai batas minimum pesanan (orderan) maka akan diproses oleh tim terkait dan akan diminta untuk membuat surat pernyataan untuk bekerja aktif dan memenuhi standar minimum pengambilan pesanan (orderan).

Setiap bulannya, PT Thisable Enterprise mengadakan kegiatan evaluasi bersama para *trainer* dan mitra yang dinamakan dengan *refresh training*. Kegiatan *refresh training* ini diadakan sekali dalam sebulan dengan jadwal yang ditentukan oleh Tim *Talent Acquisition* menyesuaikan dengan jadwal *trainer*. Kegiatan ini meliputi *sharing session* dengan para mitra mengenai kondisi dan kendala atau masalah yang dihadapi di lapangan. Para *trainer* juga akan membahas kembali materi *training* sesuai dengan masukan yang paling banyak diajukan oleh konsumen atau layanan apa yang paling banyak mendapatkan ulasan yang buruk. Pada sesi ini, seluruh mitra dikumpulkan per vertikal bisnis bersama *trainer* dan didampingi oleh Tim *Talent Acquisition*. Bagi mitra disabilitas dengan *rating* terendah akan dipanggil dan akan dilakukan *training* ulang oleh Tim *Talent Acquisition* yang dinamakan dengan kegiatan *re-training*.

Selain pelatihan vokasional untuk mitra disabilitas GoLife, PT Thisable Enterprise juga memiliki beberapa kegiatan atau kerja sama dengan beberapa perusahaan yang ingin melakukan Program CSR berupa kegiatan pelatihan, seperti pelatihan *call center*, *costumer service admin*, *contact center*, IT, kasir, dan literasi keuangan yang bisa diikuti oleh semua mitra disabilitas dan akan mendapatkan sertifikat kompetensi yang bisa digunakan untuk melamar pekerjaan. Berikut pernyataan dari Tim *Human Resources* PT Thisable Enterprise:

“... Jadi ada perusahaan yang ingin melakukan CSR program yang mana perusahaan tersebut mau ngasih pelatihan, *training basic*, *training call center*, *training contact center*, modal kerja, literasi keuangan, dan bantuan alat kerja, kalau bantuan alat kerja biasanya untuk mitra GoLife yang baru ...” (AW, *Human Resources* PT Thisable Enterprise, 09/10/2019).

Beberapa perusahaan juga ada yang langsung merekrut mitra disabilitas yang dinilai telah memenuhi kualifikasi untuk bisa bekerja di perusahaan. Selain pelatihan, PT Thisable Enterprise juga memiliki beberapa program lain, seperti Program Festival Vokasi, yaitu program pelatihan yang diberikan kepada penyandang disabilitas di 10 kota besar yang diselenggarakan selama 1 bulan dengan tujuan agar para penyandang disabilitas di daerah bisa mendapatkan edukasi dan keterampilan sebagai modal untuk memasuki dunia kerja. Kemudian, ada Program *Thisable Goes to Office* dan *Thisable Goes to School*, yaitu kegiatan edukasi mengenai kesempatan kerja bagi disabilitas yang akan diberikan kepada para karyawan atau pemberi kerja serta anak-anak dari sekolah luar biasa mengenai persiapan untuk masuk dunia kerja.

Penyandang disabilitas sebagai segmen masyarakat perlu mencapai hidup yang mandiri. Oleh karena itu, pemberdayaan penyandang disabilitas dengan cara memberikan kepada mereka keterampilan menggunakan komputer dan internet akan sangat membantu mereka untuk hidup mandiri dan bermartabat. Pelatihan penyandang disabilitas di bidang teknologi mampu meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja dan melakukan aktivitas sehari-hari (Ta, Wah, dan Leng, 2011). Hal ini sejalan dengan program pemberdayaan yang dilakukan oleh PT Thisable Enterprise. Dengan memberikan pelatihan berbasis teknologi, mereka dapat membantu penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja berbasis digital pada industri 4.0 sekarang ini. Pada kenyataannya, peluang kerja di lapangan banyak terbuka dari perusahaan berbasis aplikasi. Berdasarkan dengan kenyataan tersebut lah, PT Thisable Enterprise merespons dengan mulai menjalin kerja sama dengan perusahaan berbasis aplikasi, yaitu Gojek.

Faktor Pendukung dan Penghambat Proses Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas

Keberhasilan PT Thisable Enterprise dalam memberdayakan para disabilitas untuk bisa memasuki pasar kerja tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung keberhasilan dari program pemberdayaan ini. Pertama, kerja sama yang luas dengan berbagai lembaga dan perusahaan yang bersedia untuk memberikan pelatihan dan menerima karyawan disabilitas sebagai pekerja. Di samping itu, lembaga dan perusahaan ini juga turut memberikan bantuan berupa modal kerja dan alat kerja. Partisipasi dari berbagai perusahaan yang memiliki perhatian kepada para tenaga kerja disabilitas ini sangat membantu PT Thisable Enterprise dalam memberdayakan disabilitas untuk tetap berkontribusi dalam dunia kerja. Kedua, para staf yang mumpuni serta memiliki kesamaan visi dan misi dalam memberdayakan disabilitas. Tim dari PT Thisable Enterprise diisi dengan orang-orang yang bergerak dalam isu disabilitas. Mereka merupakan aktivis sosial yang sudah berpengalaman dalam melakukan pemberdayaan disabilitas guna memperjuangkan hak-hak penyandang disabilitas. Kesamaan tekad ini membuat Tim dari PT Thisable Enterprise memiliki kepekaan akan perlunya keterampilan bagi disabilitas untuk bekerja.

Ketiga, dukungan sesama rekan kerja. Dalam hal ini, para mitra disabilitas saling bertukar informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia bagi sesama disabilitas. Banyak dari mitra yang pada akhirnya berhasil untuk mendapatkan pekerjaan berkat informasi yang diperoleh dari teman sesama komunitasnya. Ditambah lagi, ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan, mereka juga akan sigap dalam membantu. Keempat, keberadaan *trainer* yang berpengalaman untuk membantu keberhasilan dari proses ini, di mana para *trainer* merupakan *trainer* yang tersertifikasi dan memiliki pengalaman mengajar para disabilitas. Oleh sebab itu, di dalam pelaksanaannya, para *trainer* bisa memahami dan menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan para mitra disabilitas.

Kelima, tumbuhnya kesadaran pemberi kerja untuk menerima disabilitas. Hal ini dapat dilihat dari kedatangan beberapa perusahaan ke PT Thisable Enterprise untuk meminta tenaga kerja disabilitas yang sudah siap bekerja agar dapat mulai bekerja di perusahaan mereka. Kondisi ini bisa membantu menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja disabilitas. Pemberdayaan penyandang disabilitas berarti mendukung disabilitas dalam mengembangkan diri mereka untuk bertanggung jawab atas pertumbuhan dan pengembangan diri mereka dalam komunitas masyarakat (Jyothi, 2016).

Selain faktor pendukung di atas, PT Thisable Enterprise juga mengalami beberapa kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja disabilitas. Pertama, *demand* lapangan kerja yang belum merata di seluruh Indonesia, di mana saat ini peluang kerja yang terbuka bagi disabilitas cenderung masih berpusat di kota-kota besar. Padahal, jumlah tenaga kerja disabilitas dari daerah-daerah juga masih banyak, hanya saja belum bisa disalurkan karena belum tersedianya lapangan kerja yang bisa menampung tenaga kerja disabilitas. Berkaitan dengan hal ini, PT Thisable Enterprise sudah memiliki unit bisnis, yaitu Thisable *Recruitment* yang merupakan *employment services* untuk penyandang disabilitas dalam menjembatani antara kandidat disabilitas dan perusahaan yang siap untuk menjadi perusahaan inklusi.

Kedua, tingginya biaya untuk peralatan kerja mitra disabilitas GoLife. Kondisi ini menyebabkan ada beberapa mitra disabilitas yang telah selesai *training* berujung tidak bisa melanjutkan karena tidak mampu untuk membeli peralatan kerja. Kemudahan yang diberikan oleh PT Thisable Enterprise saat ini adalah dengan menyediakan pilihan bagi mitra disabilitas untuk membayar cicilan. Ketiga, diskriminasi masyarakat. Meskipun sikap terhadap disabilitas berkembang dari waktu ke waktu, tidak bisa dipungkiri bahwa masih terdapat stigma negatif dan diskriminasi di sekitar penyandang disabilitas (Antonak dan Livneh, 2005). Dalam pekerjaannya pun, disabilitas sering mendapatkan perlakuan yang kurang baik, seperti para konsumen yang menolak pesanan (orderan) ketika mengetahui bahwa mitranya adalah penyandang disabilitas. Kemudian, ada juga konsumen yang memberikan *rating* rendah tanpa alasan yang jelas kepada mitra disabilitas. Bahkan, mitra disabilitas tunanetra juga pernah mendapatkan pelecehan dari konsumen. Hal ini tentu perlu mendapatkan perhatian khusus agar terciptanya perlindungan dan keamanan bagi para mitra disabilitas.

Keempat, rendahnya motivasi diri mitra disabilitas. Berdasarkan pernyataan dari Tim *Human Resources*, jumlah pelamar disabilitas sangat banyak pada saat pembukaan pendaftaran, tetapi ketika dihubungi untuk proses selanjutnya, banyak yang menghilang dan tidak bisa dihubungi. Hal ini merupakan tantangan bagi PT Thisable Enterprise untuk bisa membangun motivasi yang kuat kepada para mitra disabilitas. Selain rendahnya motivasi diri, disabilitas yang tidak memiliki sertifikasi, khususnya pada mitra tunanetra yang memilih GoMassage, sering kali mendapatkan ulasan yang rendah dari konsumen. Hal ini mengharuskan mitra yang bersangkutan untuk mengikuti *training* kembali dan belum bisa diterjunkan ke lapangan sampai benar-benar menguasai teknik yang diajarkan. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi PT Thisable Enterprise agar dapat memberikan pelatihan yang intensif kepada mitra yang belum memiliki sertifikasi.

Kelima, komunikasi. Dalam hal ini, ada beberapa staf yang belum bisa menguasai bahasa isyarat dengan matang sehingga mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan mitra tunarungu. Contohnya seperti ketika staf kurang maksimal dalam menyampaikan materi yang perlu diterjemahkan lagi ke dalam sehingga menimbulkan kekhawatiran apakah mitra disabilitas tunarungu ini bisa memahami apa yang disampaikan. Melihat masalah ini, perlu adanya SDM yang memiliki kualifikasi bahasa isyarat guna mendukung kegiatan pemberdayaan ini.

Implikasi Hasil

Program pemberdayaan tenaga kerja disabilitas dalam bidang teknologi merupakan suatu kemampuan yang sangat membantu para mitra disabilitas untuk bisa bersaing di lapangan kerja yang beragam. Melalui pemberdayaan teknologi ini, mitra disabilitas akan memiliki akses untuk dapat bekerja di pasar industri teknologi yang telah menciptakan lapangan kerja yang sangat luas. Dunia kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas dapat diwujudkan melalui bantuan dari berbagai pihak dan upaya yang mendukung. Hal ini juga dibutuhkan agar proses pemberdayaan ini dapat terus berlanjut. Keberadaan PT Thisable Enterprise saat ini sangat berdampak besar bagi kehidupan para penyandang disabilitas terutama dalam memperoleh pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan adanya program pemberdayaan penyandang disabilitas untuk bisa bekerja di perusahaan berbasis aplikasi, yaitu GoLife, bisa membuktikan bahwa para penyandang disabilitas mampu dan bisa bekerja dengan kemampuan terbaik mereka.

Sekarang, para penyandang disabilitas yang selama ini mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan dapat mengikuti program pemberdayaan dari PT Thisable Enterprise untuk diberikan pelatihan keterampilan sebelum langsung diterjunkan ke dunia kerja. Hal ini mendapatkan respons positif dari masyarakat. Respons positif ini dapat dilihat dari kebanyakan pelanggan merasa puas dengan kinerja para penyandang disabilitas. Di samping itu, berbagai perusahaan pun mulai mendatangi PT Thisable Enterprise untuk menyediakan karyawan penyandang disabilitas. Hal ini tentu bisa mengubah stigma negatif yang selama ini terjadi masyarakat dan perlahan juga bisa semakin memberikan bukti bahwa para penyandang disabilitas dapat menghasilkan kinerja kerja yang terbaik.

Dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dalam pelayanan yang diberikan oleh penyandang disabilitas, kerja sama dari berbagai pihak, terutama bagi para pemberi kerja yang bisa membuka peluang dan menambah kuota bagi para tenaga kerja disabilitas, juga akan bertambah semakin banyak lagi. Selain kuota tenaga kerja disabilitas, tentu lapangan pekerjaan yang terbuka juga harus merata ke seluruh wilayah Indonesia dan tidak hanya terpusat di kota-kota besar saja. Dengan demikian, diharapkan akan semakin banyak tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap dalam dunia kerja.

PENUTUP

Dalam perjalanannya, selama 9 tahun perjalanannya sejauh ini, PT Thisable Enterprise berkomitmen untuk membantu mitra disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini dimulai dari PT Thisable Enterprise yang memfokuskan kerja sama dengan kemitraan GoLife, yaitu GoMassage, GoClean, dan GoAuto. Dari hasil kerja sama yang terjalin selama 4 tahun, PT Thisable Enterprise sudah berhasil menyalurkan sebanyak lebih kurang 400 orang mitra disabilitas dan 274 orang aktif sebagai mitra GoLife.

PT Thisable Enterprise merupakan *social enterprise* yang berdiri sejak tahun 2011. PT Thisable Enterprise menyadari bahwa belum ada perusahaan sosial yang bergerak di dalam memberdayakan disabilitas untuk dunia kerja. Salah satu cara memberdayakan penyandang disabilitas adalah memastikan kemandirian dengan menciptakan lapangan kerja dan peluang bagi mereka. Dalam hal ini, PT Thisable Enterprise telah melakukan pelatihan mulai dari tahap perekrutan, pelaksanaan pelatihan, aktivasi akun mitra, pendampingan,

monitoring, hingga evaluasi untuk menciptakan kemandirian bagi penyandang disabilitas dan memastikan lapangan kerja untuk para penyandang disabilitas bisa langsung disalurkan.

Penyandang disabilitas yang diberdayakan akan bisa berpartisipasi dan memimpin proses pembangunan. Keterlibatan disabilitas pun bisa menciptakan peluang bagi semua orang. Untuk alasan ini, pemberdayaan penyandang disabilitas memainkan peranan penting dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat miskin dan terpinggirkan karena penyandang disabilitas termasuk populasi termiskin di dunia. Dalam hal ini, PT Thisable Enterprise memiliki visi untuk membantu penyandang disabilitas agar bisa memiliki kemampuan dan kesempatan untuk bekerja demi meningkatkan taraf hidup mereka. Hal ini terlihat dari alumni pelatihan yang sudah aktif bekerja dan mampu mengubah kondisi perekonomian mereka menjadi lebih baik. Pekerjaan mereka pun mendapatkan banyak apresiasi dan penghargaan. Hal ini tentu memperlihatkan bahwa kesempatan yang diberikan kepada penyandang disabilitas untuk mengembangkan dirinya akan memberikan pengaruh dalam peningkatan kualitas hidup mereka.

Dalam melaksanakan komitmennya untuk memberdayakan mitra disabilitas agar mendapatkan bisa mendapatkan pekerjaan, PT Thisable Enterprise juga mendapatkan dukungan dari berbagai faktor, seperti: (1) Hubungan kerja sama yang luas dengan berbagai perusahaan dan Lembaga; (2) Tumbuhnya kesadaran pemberi kerja untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas; (3) Dukungan sesama rekan kerja; (4) Staf yang solid; dan (5) *Trainer* yang berpengalaman. Selain faktor pendukung, PT Thisable Enterprise juga menghadapi beberapa kendala dalam memberdayakan mitra disabilitas, yaitu: (1) Belum meratanya ketersediaan lapangan kerja di seluruh Indonesia bagi tenaga kerja disabilitas; (2) Tingginya biaya peralatan kerja; (3) Adanya diskriminasi masyarakat; (4) Rendahnya motivasi diri disabilitas; (5) Belum adanya sertifikasi bagi mitra tunanetra yang mengambil jasa layanan GoMassage; dan (6) Kurangnya SDM yang berkualifikasi bahasa isyarat untuk bisa berkomunikasi dengan mitra tunarungu.

REFERENSI

- Aji, Abdul Latief Danu, dkk. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik* Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017, 83-93.
- Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. (2018). Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas 2016-2017. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- Bogdan, R. C., Biklen, S. K. (1992). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bungin, Burhan. (2011). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Jyothi, H. P. (2016). *Community rehabilitation and empowerment of persons with disabilities. An empirical study of samavitha self-help & advocacy model in Kollegala block of Chamarajanagara district, Karnataka state*. International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 3(7), 98-102.
- Livneh, H. & Antonak, R.F. (2005). *Psychosocial adaptation to chronic illness and disability: a primer for counselors*. Journal of counseling and sevelopment, 83, 12-19.
- Rozali, Norhasyikin., Shuhairimi, Abdullah., Ishak, Siti Intan Diyana., Azmi, Alia Ashrani., & Akmar, Nurul Husna. (2017). *Challenges faced By People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment*. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, Vol.7, No.3, 333-339.
- Setyaningsih, Santi. (2016). Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR) Bagi Penyandang Disabilitas (Studi di Thisable Enterprise, Jakarta Pusat). Skripsi: FISIP Universitas Jendral Soedirman.
- Ta, T. L., Wah, L. L., & Leng, K. S. (2011). *Employability of PWDs in the Northern States of Peninsular. Malaysia: Employers' Perspective. Disability, CBR & Inclusive Development*, 22 (2), 79-94.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.