

2-28-2022

AKSES PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEKERJAAN: KAJIAN LITERATUR

Dhea Erissa

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

Dini Widinarsih

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

Erissa, Dhea and Widinarsih, Dini (2022) "AKSES PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEKERJAAN: KAJIAN LITERATUR," *Jurnal Pembangunan Manusia*: Vol. 3: No. 1, Article 28.

DOI: 10.7454/jpm.v3i1.1027

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm/vol3/iss1/28>

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.

AKSES PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEKERJAAN: KAJIAN LITERATUR

Dhea Erissa

Corresponding Author

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

dhea.erissa@gmail.com

Dini Widinarsih

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

ABSTRAK

Menurut data ILO, International Labor Organization, penyandang disabilitas di dunia 82 persen berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan. Mereka sulit mendapatkan beragam akses termasuk di bidang ketenagakerjaan, kesehatan, informasi, politik. Kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan lebih rendah dibandingkan non disabilitas. Artikel ini membahas tentang akses penyandang disabilitas di Indonesia terhadap pekerjaan. Metode yang digunakan untuk penulisan ini adalah kajian literatur melalui database Google Scholar. Dari hasil kajian tersebut diketahui bahwa sudah terdapat upaya-upaya untuk pemberian akses bagi para penyandang disabilitas ke bidang ketenagakerjaan, namun tingkat partisipasi para penyandang disabilitas masih rendah. Adanya kondisi ketidakselarasan antara kebutuhan pasar kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh Penyandang Disabilitas Hal ini disebabkan antara lain karena masih rendahnya kapasitas para penyandang disabilitas, serta minimnya akses terhadap informasi ketersediaan kesempatan kerja.

KATA KUNCI: Hak pekerjaan penyandang disabilitas; UU No. 8 tahun 2016; Aksesibilitas

ABSTRACT

According to data from the ILO, the International Labor Organization, 82 percent of people with disabilities in the world live in developing countries and live below the poverty line. They find it difficult to get various accesses including in the fields of employment, health, information, politics. Opportunities for persons with disabilities to find work are lower than those of non-disabled persons. This article discusses the access of persons with disabilities in Indonesia to work. The method used for this writing is a literature review through the Google Scholar database. From the results of the study, it is known that there have been efforts to provide access for persons with disabilities in the field of employment, but the level of participation of persons with disabilities is still there. This is due to, among other things, the low capacity of persons with disabilities, as well as the lack of access to information on time availability.

KEY WORDS: Employment rights of persons with disabilities; Law No. 8 of 2016; Accessibility

PENDAHULUAN

Menurut data ILO, *International Labor Organization*, penyandang disabilitas di dunia 82 persen berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan. Mereka sulit mendapatkan beragam akses termasuk di bidang ketenagakerjaan, kesehatan, informasi, politik. Kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan lebih rendah dibandingkan non-disabilitas. Bekerja merupakan hak dan juga kewajiban bagi manusia usia produktif, tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas. Hasil penelitian Engelbrecht dan Lorenzo (2010) mengungkapkan bahwa dengan bekerja dan menerima penghasilan, penyandang disabilitas menjadi hidup mandiri dan dapat berkontribusi pada keuangan keluarga, serta beberapa dampak positif lainnya bagi penyandang disabilitas, yakni dekonstruksi makna disabilitas (Lin, Zhang, & Yang, 2018) dan memberikan pengaruh pada harga diri serta meningkatkan kepercayaan diri penyandang disabilitas (Dewi, Harith, Harsono, Ali, & Fitriana, 2020). Sayangnya, stigma negatif terhadap penyandang disabilitas sering membuat kesempatan bekerja untuk penyandang disabilitas menjadi lebih tertutup.

Di berbagai negara dunia, upaya untuk melibatkan penyandang disabilitas dalam dunia kerja sudah dilakukan oleh masing-masing otoritas. Kebijakan ini dituangkan oleh pemerintah beberapa negara ke dalam program peningkatan kapasitas penyandang disabilitas, seperti *Add Us In* di Amerika Serikat (Balcazar, Kuchak, Dimpfl, Saripepla, & Alvarado, 2014) dan program *Job Capacity Assessment* (JCA) di Australia (Lantz & Marston, 2012). Kebijakan pemberian akses kerja dalam bentuk pengaturan kuota tertulis dalam undang-undang di lakukan pemerintah India (Kulkarni & Kote, 2013) dan Malaysia (Dewi, Harith, Harsono, Ali, & Fitriana, 2020). Sementara itu di belahan bumi lainnya, sebuah perusahaan di Afrika Selatan yang beroperasi dalam sektor industri telah mempekerjakan penyandang disabilitas sejak tahun 1997 (Engelbrecht & Lorenzo, 2010).

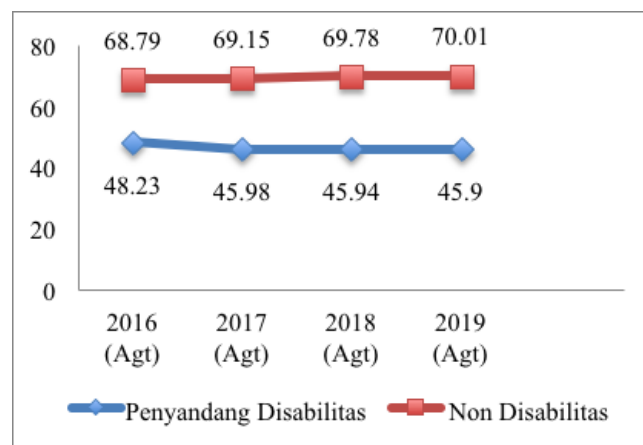
Di Indonesia, Undang-undang telah mengatur pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, dimana jika dilihat dari segi pelaksanaannya dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pemerintah dan pihak swasta. Dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yakni Pasal 53 ayat 1 dan 2 ditetapkan bahwa semua penyedia kerja wajib memberikan akses kerja bagi penyandang disabilitas. Penyedia kerja dari sektor pemerintah wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan. Sementara perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan mereka.

Dari pihak swasta, upaya membuka akses kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia dilaksanakan oleh perusahaan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Perusahaan waralaba seperti Alfamart (Sholehuddin, Syafira, Raharjo, & Apsari, 2020) telah mempekerjakan penyandang disabilitas sejak tahun 2016 dimana sampai tahun 2020 sebanyak 289 penyandang disabilitas bekerja di berbagai cabang Alfamart di seluruh Indonesia. Contoh perusahaan lain yang juga memiliki karyawan disabilitas adalah PT. Changsin Reksa Jaya (Kardinah & Fitri, 2019).

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) turut andil dalam upaya meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas ini. Diantaranya adalah Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI). Sebagai salah satu Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD), HWDI melakukan peningkatan kualitas tersebut melalui upaya pengembangan kemandirian segi ekonomi dan sosial penyandang disabilitas di Kabupaten Deli Serdang (Afriany & Hakim, 2018) Beberapa yayasan di Surabaya (Rokhim & Handoyo, 2015) dan Bali (Sudharma, 2017) juga telah berupaya membuka kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bergabung menjadi karyawan mereka. LSM lain yang sudah memiliki karyawan penyandang disabilitas adalah CBM Indonesia, tempat dimana peneliti bekerja saat ini. Hingga saat ini, dari total 13 karyawan terdapat 3 karyawan disabilitas dengan status kontrak.

Meski terlihat beberapa upaya yang dilakukan berbagai negara juga di Indonesia, namun ternyata secara statistik jumlah penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam dunia kerja masih minim. Di tingkat dunia, ada tingkat pengangguran 80% sampai 90% pada penyandang disabilitas baik di negara maju maupun di negara berkembang (Mizunoya & Mitra 2012; Raja 2016). Sementara itu di Indonesia tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas juga masih rendah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2016-2019 pada gambar 1, terlihat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) penyandang disabilitas selama 4 tahun berturut-turut masih rendah jika dibandingkan dengan non-disabilitas.

Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Penduduk Umur 15 Tahun ke Atas Menurut Status Disabilitas (persen), 2016-2019



Rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja disebabkan oleh dua faktor penghambat, yakni faktor eksternal dan internal. Hambatan eksternal yang dihadapi berasal dari masyarakat, pemerintah, dan khususnya penyedia kerja. Hambatan external dari masyarakat berupa stigmatisasi merupakan hambatan yang signifikan terhadap akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas (Benoit, Jansson, Jansenberger, & Phillips, 2013). Stigma membuat penyandang disabilitas umumnya dipandang sebelah mata dan diremehkan oleh masyarakat (Afriany & Hakim, 2018); diperlakukan secara permisif oleh keluarganya sendiri (Surwanti & Hindasah, 2013); juga berupa sikap orangtua yang cenderung melindungi anaknya secara berlebihan sehingga membuat anak menjadi semakin tidak berdaya (Kristiyanti, 2019).

Hambatan eksternal dari sisi pemerintah, terkait erat dengan adanya cara pandang yang justru menjadi penyebab kegagalan program-program pelatihan kerja ataupun pemberdayaan penyandang disabilitas. Berdasarkan tulisan Afriany dan Hakim (2018), terdapat pola pikir yang melihat disabilitas sebagai objek penerima manfaat dari sebuah program. Padahal sejatinya penyandang disabilitas berhak juga terlibat dalam proses perencanaan dan implementasi program tersebut, karena merekalah yang paling mengetahui kebutuhkannya. Hambatan eksternal yang selanjutnya adalah dari penyedia kerja, pihak yang memiliki peran paling signifikan dalam memberi akses kerja penyandang disabilitas. Ternyata para penyedia kerja banyak yang tidak memiliki informasi yang tepat memadai terkait disabilitas (Rohman, 2018).

Penyebab rendahnya tingkat partisipasi di dunia kerja adalah juga karena faktor internal yaitu dari diri para penyandang disabilitas yaitu kepercayaan diri (Dewi, 2015; Mulyadi, 2020), penyesuaian diri (Purinami, Apsari, & Mulyana, 2018), rendahnya kapasitas penyandang disabilitas karena minimnya akses terhadap pendidikan, dan terbatasnya informasi bagi penyandang disabilitas (Utami, 2015), serta belum semua penyandang disabilitas berkesempatan mempelajari TIK (Okon, 2012) yang berimplikasi pada kondisi yang tidak cukup memberdayakan penyandang disabilitas untuk akses pada pekerjaan/dunia kerja.

Berangkat kegelisahan melihat kondisi rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja, sebuah LSM bernama Saujana menginisiasi sebuah program dalam bentuk *platform digital* yang berfungsi sebagai *job matching* antara penyandang disabilitas dengan penyedia kerja, dengan menyediakan informasi lowongan kerja. Program ini bernama Kerjabilitas. Tidak hanya menjadi penghubung antara penyandang disabilitas dan penyedia kerja, program Kerjabilitas juga memberi pelatihan-pelatihan *life-skills* yang dapat menunjang keberhasilan penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja. Kegiatan-kegiatan yang diimplemetasikan Kerjabilitas ini dapat dikaitkan dengan upaya peningkatan kapasitas dan akses informasi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja. Artikel ini bermaksud mendeskripsikan penelitian yang telah dilakukan terkait peningkatan kapasitas penyandang disabilitas, serta penelitian terkait program Kerjabilitas.

METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun menggunakan metode kajian literatur (*literature review*), karena gagasan bahwa pengetahuan yang ada merupakan akumulasi dari pengetahuan-pengetahuan sebelumnya, serta gagasan bahwa kita dapat belajar dan membangun dari apa yang telah dikaji peneliti lain (Neuman, 2014). Terdapat empat tujuan dari dibuatnya kajian literatur, menurut Neuman (2014). Pertama, untuk menunjukkan *familiarity* pengetahuan dan membangun kredibilitas. Kedua, untuk menunjukkan jalur penelitian sebelumnya dan

bagaimana perkembangan terkini terkait topik penelitian tersebut. Ketiga, untuk mengintegrasikan dan meringkas apa yang diketahui di topik penelitian tertentu. Dan keempat, sebagai sarana pembelajaran dan untuk memicu munculnya ide baru.

Berdasarkan jenisnya, Neuman (2014) membagi kajian literatur menjadi enam kategori, yaitu *context review*, *historical review*, *integrative review*, *methodological review*, *self-study review*, dan *theoretical review*. Artikel ini menggunakan jenis kajian literatur berupa *context review*, *methodological review*, dan *theoretical review*. Kajian literatur dimulai dengan penelusuran melalui *database Google Scholar* pada bulan Februari hingga Mei 2021. dengan menggunakan kata kunci yaitu “*skill development for disability employment*”, “pelatihan kerja penyandang disabilitas”, “peningkatan kapasitas kerja penyandang disabilitas”, dan “Kerjabilitas”. Dari penelusuran tersebut memunculkan 10 literatur terkait dengan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja, serta literatur mengenai Kerjabilitas. Rentang waktu penelitian berkisar antara tahun 2012 hingga 2021.

HASIL

Sub-bagian ini mendeskripsikan 10 literatur yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja serta literatur mengenai Kerjabilitas berdasarkan *context review*, *methodological review*, dan *theoretical review*. Jadi setiap artikel diuraikan ringkas dan integratif meliputi konteks penelitian, teori/konsep, metode yang digunakan, serta hasil penelitian.

- a. *Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities* (Lindsay, Adams, Mcdougall & Sanford, 2012)

Penelitian ini dibuat dengan pemikiran bahwa pengetahuan mengenai pengalaman kerja pertama dan pengembangan keterampilan pada remaja penyandang disabilitas terbilang jarang diketahui. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan guna mengeksplor keterampilan yang dimiliki oleh remaja penyandang disabilitas yang telah mengikuti program pelatihan kerja.

Program “*youth employment-training*” ini dibuat dan diimplementasikan oleh sebuah rumah sakit rehabilitasi anak di tengah kota Ontario, Kanada. Tujuan dari program ini adalah untuk memungkinkan remaja penyandang disabilitas mengalami pengembangan diri, mengeksplorasi minat karir, serta untuk mengembangkan keterampilan hidup yang penting (misalnya keterampilan komunikasi sosial, pemecahan masalah dan kerja tim). Selama 12 bulan, peserta mendapatkan pelatihan melalui lokakarya, pembinaan, serta mendapat dukungan penempatan kerja selama 3 minggu saat musim panas dan 1 minggu di musim semi. Proses penempatan kerja ini didukung oleh pihak rumah sakit dan penyedia kerja di komunitas.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen kuesioner dan melakukan wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah 32 remaja penyandang disabilitas beserta orangtua mereka, dan staf program.

Dalam bagian analisis, peneliti menggunakan dua konsep, yaitu *employment experience* dan pengembangan keterampilan pada remaja penyandang disabilitas. Temuan yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa remaja penyandang disabilitas merasa senang akan keterlibatan dalam dunia kerja saat usia mereka masih tergolong muda, dan mereka dapat mengembangkan beberapa keterampilan praktis, sosial dan komunikasi serta kepercayaan diri selama program pelatihan kerja. Selain itu, beberapa remaja informan tersebut juga menyampaikan tantangan dan pengalaman diskriminasi dalam pencarian pekerjaan yang mereka alami setelah mengikuti program tersebut.

- b. *Pengembangan Program Rehabilitasi Sosial Sebagai Upaya Peningkatan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan* (Muzaki, 2015)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh beberapa komponen yang ada di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan, Jawa Timur. Deskripsi meliputi dari bentuk, proses, manfaat, serta kekurangan dan kelebihan dari program rehabilitasi sosial ini dalam upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Ada tiga konsep yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu rehabilitasi sosial, kesempatan kerja, dan pemberdayaan masyarakat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Data primer penelitian didapatkan dari penyandang disabilitas yang sedang mengikuti program rehabilitasi sosial. Sedangkan data sekunder diperoleh dari instruktur, penyelenggara, serta penyandang disabilitas mantan peserta program rehabilitasi sosial. Dari pengumpulan data diketahui bahwa terdapat 4 bimbingan pokok (sosial, mental, keterampilan, dan fisik), serta 2 bimbingan penunjang (bimbingan salon dan *home industry*). Selanjut

terdapat 8 tahap dalam proses rehabilitasi ini, yaitu penerimaan, tahap pemeriksaan kesehatan, pra rehabilitasi, tahap *assessment*, pembinaan dan bimbingan sosial, tahap resosialisasi, bimbingan lanjut, serta tahap terminasi.

Pada tahap resosialisasi, penyandang disabilitas disiapkan untuk kembali ke kehidupan bermasyarakat dengan menerapkan seluruh kemampuan yang telah diperoleh dari program rehabilitasi yang tercermin melalui PBK (Praktek Belajar Kerja). Proses PBK berlangsung selama 2 bulan di perusahaan ataupun pelaku usaha lainnya. Dalam hal ini pihak UPT berperan dalam pencarian perusahaan atau penyedia kerja untuk kegiatan PBK tersebut. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa manfaat yang didapatkan oleh penyandang disabilitas peserta program rehabilitasi yaitu pengembangan kepercayaan diri, perubahan sikap dan konsep diri, penyesuaian diri dengan lingkungan, berani menghadapi tantangan, serta pengembangan produktivitas vokasional. Tentunya hal-hal tersebut dapat berguna bagi penyandang disabilitas untuk bekal bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas terungkap ada 4 kekurangan dari program rehabilitasi sosial di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan ini. Pertama adalah luasnya daerah sasaran yang berpengaruh terhadap proses sosialisasi. Kedua, terbatasnya pekerja profesional yang bertugas sebagai instruktur. Ketiga, kurang lengkapnya bimbingan yang ada, serta jenis bimbingan yang tidak mengikuti kebutuhan pasar kerja. Keempat, adanya perbedaan latar belakang klien yang terkadang menghambat proses rehabilitasi. Selain kekurangan tersebut, terungkap pula ada kelebihan yaitu adanya dukungan pihak ketiga yang peduli akan masalah kesejahteraan sosial, dan semangat penyandang disabilitas dalam mengikuti program tersebut.

- c. PRODADISA “Program Pemberdayaan Difabel Daksa” menuju Percontohan BKD (Balai Kerja Difabel) untuk Meningkatkan Kemandirian dan *Life Skill* Difabel (Aminah, Suprihatiningrum, & Hanjarwati, 2015)

Laporan penelitian ini merupakan hasil dari Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan oleh para akademisi dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kepada Paguyuban Bangkit Bersama (PBB) yang berlokasi di Bantul, Yogyakarta. Kegiatan ini berupa program yang diberi nama PRODADISA “Program Pemberdayaan Difabel Daksa”. Program ini dimaksudkan sebagai wadah bagi penyandang disabilitas daksa untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Laporan ini menggunakan dua konsep yaitu ‘difabel’ dan pemberdayaan masyarakat. Konsep difabel (*different abilities*), digunakan sebagai pengganti penyebutan penyandang cacat/penyandang disabilitas, untuk menekankan bahwa difabel tidak dilihat berdasarkan ketidakmampuannya, melainkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang berbeda. Konsep pemberdayaan masyarakat digunakan untuk menciptakan iklim yang memungkinkan difabel daksa mengembangkan potensi diri dan membentuk diri difabel daksa yang mandiri dalam berpikir, bertindak, serta membuat keputusan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 32 anggota paguyuban, yang terdiri dari 16 *paraplegy*, dan 16 daksa kaki. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan mengenai pengetahuan tentang disabilitas, jenis pelatihan yang diinginkan, dan usulan jadwal pelatihan. Selain itu, peneliti juga melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk memperdalam perolehan data dari kuesioner.

Hasil pengisian kuesioner dan FGD mengungkapkan bahwa pemahaman terhadap diri difabel yang menjadi informan, masih cenderung negatif. Oleh karena itu, dilakukan kegiatan lanjutan berupa tahap penyadaran untuk membentuk konsep diri serta menghilangkan *mental block* melalui pemberian pelatihan motivasi serta pengenalan potensi diri. Di samping itu, untuk meningkatkan kapasitas, para anggota paguyuban menginginkan mendapatkan pelatihan menjahit dan pembuatan toko online.

Kegiatan pemberdayaan dalam penelitian ini cenderung mengarahkan difabel untuk berwirausaha. Sehingga nilai-nilai yang diberikan melalui pelatihan motivasi antara lain adalah soal rasa yakin dan berpikir kreatif, bekerja keras, serta memanfaatkan apa yang dimiliki. Pelatihan membuka toko online dan pelatihan menjahit juga dimaksudkan agar para difabel dapat berproduksi dari usaha yang dirintis secara mandiri.

- d. Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Hak Pekerjaan yang Layak Melalui Pelatihan di Yayasan Lumintu Kabupaten Sidoarjo (Andriyani & Setyowati, 2018)

Penelitian ini dipicu oleh data tingkat kemiskinan Kabupaten Sidoarjo yang masih tinggi, serta adanya permasalahan hak penyandang disabilitas untuk bekerja. Tujuan penelitian adalah untuk

mengetahui proses pemberdayaan penyandang disabilitas dan juga hambatan dalam upaya pemenuhan hak pekerjaan yang layak yang dilakukan oleh Yayasan Lumintu, Sidoarjo, Jawa Timur. Yayasan tersebut berdiri dilatarbelakangi karena banyaknya alumni SLB yang tidak memiliki pekerjaan formal maupun informal.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap informan-informan, observasi partisipatif, serta dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling*, yaitu Pembina Yayasan, Pengurus Yayasan, serta penyandang disabilitas peserta program.

Dalam pelaksanaan program pemberdayaan ini, Yayasan Lumintu bekerja sama dengan Dinas Sosial setempat dan beberapa perusahaan penyedia kerja. Tahapan yang dilalui penyandang disabilitas untuk mengikuti program ini adalah pendaftaran, pelatihan, dan penyaluran kerja. Pelatihan yang diadakan berupa pelatihan tata boga, pelatihan design grafis, dan pelatihan menjahit. Tidak hanya didorong untuk bekerja di sektor formal, penyandang disabilitas juga diharapkan dapat membuka usaha sendiri atau berwirausaha berbekal hasil pelatihan yang telah didapatkan. Namun, sangat disayangkan karena banyak pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini mengakibatkan masih banyaknya penyandang disabilitas yang menganggur.

Pada bagian analisis, peneliti menggunakan teori fungsionalisme struktural yang menekankan pada empat fungsi sebagai syarat tindakan sosial, yaitu *Adaptation*, *Goal Attainment*, *Integration*, dan *Latency (pattern maintenance)*. Yayasan Lumintu dilihat sebagai tempat bagi penyandang disabilitas untuk menyesuaikan diri (*adaptation*) untuk dapat memiliki keterampilan guna memperoleh pekerjaan. Untuk mencapai tujuan (*goal attainment*) kesetaraan dan kesamaan hak penyandang disabilitas, Yayasan Lumintu menjalin hubungan kerjasama dengan Dinas Sosial dan para perusahaan penyedia kerja. Pemeliharaan pola (*latency*) sistem yang seperti ini masih sulit untuk dipertahankan karena kurangnya dukungan dari berbagai elemen dalam mewujudkan kesetaraan dan kesamaan hak penyandang disabilitas terhadap akses kerja yang layak.

Adapun hambatan yang ditemukan peneliti dalam proses pemberdayaan Yayasan Lumintu diantaranya adalah persyaratan atau kriteria calon pelamar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas di Yayasan, sehingga pemenuhan kerja sektor informal masih belum tercapai. Selain itu, minat dan kemandirian penyandang disabilitas untuk menekuni bidang wirausaha juga masih rendah.

e. Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Daksa dalam Meningkatkan Akses Pekerjaan (Ismawati & Hartanto, 2018)

Penelitian ini dilakukan dengan Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta sebagai subyek penelitian. BBRSBD tersebut adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Sosial yang memiliki tujuan untuk melaksanakan layanan rehabilitasi sosial, resosialisasi, penyaluran kerja, serta bimbingan lanjut yang ditujukan kepada penyandang disabilitas daksa agar mampu berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada 9 penyandang disabilitas daksa peserta program, 5 fasilitator, 2 pekerja sosial, dan 5 pegawai BBRSBD Prof. Dr. Soeharso. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Selain wawancara mendalam, juga dilakukan observasi dan dokumentasi. Dua konsep yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu disabilitas daksa dan rehabilitasi sosial. Tahapan rehabilitasi sosial BBRSBD Prof. Dr. Soeharso terdiri dari rehabilitasi, resosialisasi, dan bimbingan lanjut. Tahap rehabilitasi kemudian terbagi menjadi beberapa jenis, yakni medis, mental, sosial, intelektual, dan vokasional.

Setelah menyelesaikan tahap rehabilitasi, penyandang disabilitas daksa mengikuti tahap resosialisasi. Tahap ini merupakan proses aktualisasi dari keterampilan-keterampilan yang didapat selama proses rehabilitasi, seperti keterampilan *handycraft*, komputer, fotografi, reparasi motor, percetakan dan sablon, dan masih banyak lagi. Pada tahap resosialisasi ini terdapat empat kegiatan, yaitu Praktik Belajar Kerja, pelatihan kewirausahaan, sarasehan (acara penyampaian pertanggungjawaban program rehabilitasi sosial), dan Bimbingan Persiapan Keluarga (forum diskusi antara pekerja sosial pendamping dan orangtua/wali penyandang disabilitas peserta program).

Selanjutnya penyandang disabilitas perlu mengikuti tahap penyaluran kerja dan bimbingan lanjut. Terdapat tiga jenis bursa kerja dalam tahap ini, yaitu *personal employment*, *sheltered employment*, dan *open employment*. Sesuai dengan namanya, *personal employment* berarti bekerja dengan berwirausaha. *Sheltered employment* berarti berkerja melalui proses penyaluran ke tempat

kerja khusus disabilitas dengan perlindungan lain. *Open employment*, maksudnya penyandang disabilitas ikut bersaing dengan non-disabilitas dalam melamar pekerjaan.

Setelah mengikuti rangkaian program rehabilitasi sosial, akses kerja bagi penyandang disabilitas daksa diharapkan menjadi lebih lebih terbuka. Namun terungkap bahwa jumlah peserta program yang berhasil disalurkan beberapa tahun terakhir tidak mencapai setengah dari total peserta. Hal ini diantaranya dipengaruhi oleh cakupan penyaluran kerja yang hanya melibatkan perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Yogyakarta, sementara banyak peserta penyandang disabilitas berasal dari luar Pulau Jawa.

f. Tahapan dan Proses Pendidikan Pelatihan Pada Balai Rehabilitasi Vokasional Bagi Penyandang Disabilitas (Mursalin & Machdum, 2020)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran umum terkait proses rehabilitasi di Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) Cibinong Bogor, serta menjelaskan faktor penghambat dan pendukung dalam program layanan BBRVBD kepada penyandang disabilitas. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Proses pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta studi dokumentasi. Dengan melakukan teknik *purposive sampling* dalam memilih informan, didapatkan 16 orang, yang terdiri dari 2 instruktur, 6 pekerja sosial, 6 siswa BBRVBD, serta 2 pimpinan BBRVBD Cibinong.

Terdapat tiga tahapan dalam proses rehabilitasi BBRVBD Cibinong, yaitu rekrutmen dan assessment, pelatihan vokasional, dan resosialisasi. Pada tahap rekrutmen dan assessment, hambatan yang ditemukan adalah kurangnya informasi terkait persyaratan yang perlu dipenuhi calon siswa. Kemudian di tahap pelatihan vokasional, terdapat kekurangan pada sumber daya instruktur pelatihan. Dan pada tahap resosialisasi, ditemukan bahwa banyak lulusan BBRVBD yang bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan pelatihan yang sudah didapat. Namun di balik beberapa kekurangan tersebut, BBRVBD juga memiliki keunggulan, diantaranya adalah memiliki jaringan penyedia kerja yang luas, instruktur yang berkualitas tinggi, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Human Service Organization* (HSO) dan pekerja sosial. BBRVBD sebagai HSO juga memiliki keterbatasan serta hambatan. Penghambat pelaksanaan program pelayanan adalah siswa penyandang disabilitas yang merasa kurang percaya diri karena kondisinya serta siswa mengalami kesulitan beradaptasi karena adanya perbedaan daerah asal dan budaya. Untuk itu, peran pekerja sosial sangatlah penting. Pekerja sosial bertugas untuk mendampingi penyandang disabilitas siswa BBRVBD agar dapat mengatasi berbagai masalah yang muncul ketika mengikuti pelatihan dan saat masuk ke tahap resosialisasi.

Selain pekerja sosial, instruktur pelatihan juga perlu memberikan dukungan sosialnya kepada siswa BBRVBD, tidak berfokus hanya pada pelaksanaan perannya saja, yaitu memberikan pelatihan. Dengan demikian, siswa penyandang disabilitas dapat merasa lebih nyaman selama proses pelatihan di BBRVBD.

g. Aplikasi Parakerja Sebagai Solusi Aksesibilitas Pendidikan dan Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas (Achyana & Putra, 2020)

Penelitian ini dipicu masih rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas secara umum di dunia kerja, serta adanya hambatan lebih bagi komunitas Tuli dan autisme untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk itu, penelitian ini melihat Aplikasi Parakerja sebagai *platform* yang dapat meningkatkan akses kerja bagi komunitas Tuli dan autisme. Aplikasi ini dikembangkan oleh PT. Parakerja Disabilitas Bisa yang berlokasi di Batam, Kepulauan Riau.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dalam proses pengumpulan data dilakukan wawancara, observasi, serta dokumentasi. Informan penelitian ini adalah penyandang disabilitas peserta pelatihan, tutor, guru SLB, serta pimpinan PT. Parakerja Disabilitas Bisa.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *platform* yang dikembangkan adalah melalui aplikasi Parakerja saat ini sudah tersedia di Android, serta mengintegrasikan teknologi dalam pendidikan formal anak penyandang disabilitas pada jenjang SLB.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini aksesibilitas dan pemberdayaan. Terdapat lima fitur unggulan yang ada di aplikasi Parakerja yang merupakan upaya pemberdayaan untuk meningkatkan aksesibilitas pendidikan dan pekerjaan. Pertama adalah belajar Bahasa Isyarat Indonesia (Bisindo) dasar yang disampaikan melalui media video. Konten video tersebut terdiri dari beberapa tema, seperti pekernalan, abjad, cara bertanya, cara meminta sesuatu, memesan makanan, hingga yang bertema interaksi di tempat kerja. Fitur kedua yaitu pembelajaran tematik, yang mana

dapat membantu siswa SLB mengakses materi belajar yang menarik dan aksesibel. Fitur ketiga adalah fitur konsultasi. Melalui fitur ini, orang tua maupun guru SLB dapat berkonsultasi dengan ahli terkait kebutuhan pendidikan anak/murid mereka. Fitur keempat adalah fitur *Campaign*, yang digunakan untuk peningkatan kesadaran masyarakat terhadap kebutuhan para penyandang disabilitas. Dan fitur terakhir adalah berita, yang berisi artikel-artikel tentang disabilitas, dan pemenuhan kebutuhan di sekolah ataupun tempat kerja.

Selain melalui fitur online, Parakerja juga melakukan pelatihan kerja daring. Pelatihan tersebut diadakan di Disability Centre. Parakerja juga membuka kelas Bahasa Isyarat untuk guru SLB, perusahaan dan UMKM. Dari wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa dari rangkaian kelas bahasa isyarat selama 10 minggu, 100 guru sudah memahami komunikasi dasar bahasa isyarat, dan terdapat peningkatan lima orang guru di Kepulauan Riau fasih berbahasa isyarat.

h. Layanan Bimbingan Karir Kerjabilas dalam Pengembangan Karier Difabel di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Saujana Yogyakarta (Tambunan, 2018)

Penelitian ini dipicu adanya masalah kesenjangan pada kelompok difabel. Selain itu, pembahasan mengenai layanan bimbingan karir seperti Kerjabilas yang dibuat oleh LSM Saujana belum banyak diulas dalam dunia akademis. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan secara teoritis maupun empiris mengenai layanan bimbingan karir Kerjabilas guna mengembangkan karir difabel.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dalam proses pengumpulan data dilakukan wawancara, observasi, serta dokumentasi. Informan dalam penelitian adalah *Chief Executive Officer* (CEO) dan *Chief Technology Officer* (CTO) Kerjabilas, staf programmer Kerjabilas, serta beberapa difabel yang mengikuti program Kerjabilas. Terdapat dua konsep yang digunakan dalam penelitian ini yaitu difabel dan konsep bimbingan karir. Konsep difabel (*different abilities*) menekankan bahwa difabel tidak dilihat berdasarkan ketidakmampuannya, melainkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang berbeda.

Konsep yang kedua adalah bimbingan karir. Diungkapkan bahwa layanan bimbingan karir Kerjabilas meliputi tiga fase, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada fase perencanaan, dimulai dari profile and career networking, dimana pengguna dapat membuat sebuah akun yang berisi data diri, dan mendapatkan berbagai fitur yang dapat memotivasi diri. Selanjutnya tahap pelaksanaan yang dinamakan *job matching*, dan pelaksanaan layanan pelatihan karir serta pemanfaatan teknologi. Sementara itu, fase evaluasi dilakukan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelaksanaan bimbingan karir ini dirasakan bermanfaat bagi difabel dalam tiga aspek, yaitu aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik. Nilai yang muncul dari hasil bimbingan karir terkait tiga aspek tersebut adalah jujur, tanggung jawab, mandiri, sederhana, disiplin, percaya diri, antusias, kerja keras, dan inisiatif.

Hasil juga mengungkapkan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam layanan bimbingan karir Kerjabilas. Yang termasuk pendukung, antara lain segi aksesibilitas *web* dan aplikasi *handphone*, Kerjabilas mudah untuk diakses oleh difabel. Hal ini berkat adanya kerjasama antara LSM Saujana dengan pengembang web seperti Wikimedia Indonesia, Microsoft, Google, dan beberapa lainnya. Yang menjadi penghambat adalah minimnya kesadaran penyedia kerja. Belum banyak difabel yang bekerja disebabkan oleh kurangnya pemahaman penyedia kerja terhadap isu difabel, sehingga masih sedikit penyedia kerja yang bersedia merekrut para difabel. Selain itu, cara penyampaian bimbingan karir yang bersifat satu arah membuat usaha pengembangan diri para difabel masih belum optimal.

i. Advokasi *Public Relations* Pada Program Kerjabilas Di LSM Saujana (Rahmi, 2020)

Penelitian ini didasari rendahnya kesadaran penyedia kerja untuk merekrut penyandang disabilitas dan tingkat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja formal masih terbilang rendah. Hal ini juga berkaitan dengan masih adanya stigma negatif yang melekat pada diri penyandang disabilitas. Sehingga akhirnya menimbulkan kesenjangan antara kemampuan penyandang disabilitas dan kebutuhan penyedia kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses *Advokasi Public Relations* pada Program Kerjabilas di LSM Saujana Yogyakarta, penggunaan *platform* digital di tengah hambatan yang dialami penyandang disabilitas, serta pengelolaan *platform* digital dalam kegiatan advokasi *public relations* pada program Kerjabilas.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Informan penelitian ini adalah tim LSM Saujana, penyandang disabilitas

yang mengikuti program Kerjabilias, serta LSM lain yang juga berkecimpung di dunia disabilitas. Terdapat dua teori dan dua konsep yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori interaksi simbolik, teori teori kontingensi akomodasi, konsep advokasi *public relation*, dan konsep wirausaha sosial. LSM Saujana melakukan kegiatan advokasi *public relations* melalui komunikasi persuasif pada penyedia kerja. Melalui komunikasi persuasif diharapkan tujuan kegiatan advokasi *public relations* dapat tercapai yakni adanya perubahan perilaku dari penyedia kerja.

Dari hasil wawancara, diketahui beberapa langkah yang dilakukan LSM Saujana untuk mencapai tujuan advokasi *public relations*. Pertama, melakukan persiapan staff yang berperan sebagai komunikator yang kredibel pada proses komunikasi persuasif. Hal kedua yang perlu diperhatikan adalah media dalam menyampaikan pesan. Media yang digunakan dalam komunikasi persuasif pada penyedia kerja adalah media *online* maupun *offline*. Ketiga, untuk menghapus stigma negatif pada penyandang disabilitas serta meningkatkan kesadaran penyedia kerja dilakukan proses penyampaian pesan yang dimulai dengan proses *assessment*. Proses ini dilakukan untuk mencari kecocokan antara perusahaan dan profil penyandang disabilitas. Sebelum proses penawaran kerjasama dengan penyedia kerja, Tim LSM Saujana perlu memastikan apakah penyedia kerja telah memahami makna disabilitas, termasuk kebutuhan para penyandang disabilitas saat sudah aktif bekerja nantinya.

Pendekatan komunikasi yang dilakukan oleh Tim LSM Saujana dalam kegiatan advokasi *public relations* adalah dengan menerapkan pendekatan model bisnis kepada perusahaan. Model bisnis yang digunakan ini berdasar pada konsep wirausaha sosial (*social enterprise*). Cara kerja model bisnis ini yakni diterapkan selama satu bulan pertama pengelolaan informasi lowongan kerja secara gratis dan kemudian untuk bulan berikutnya terdapat paket berbayar yang ditawarkan pada penyedia kerja.

Jadi hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara umum kegiatan advokasi *public relations* program Kerjabilias telah berjalan optimal. Namun terdapat beberapa kendala dalam kegiatan diantaranya sumber daya yang terbatas, sehingga menyebabkan proses perencanaan, implementasi, serta evaluasi kegiatan tidak berjalan secara maksimal.

j. Aksesibilitas *Website* Kerjabilias.com bagi Disabilitas Penglihatan Berdasarkan *Web Content Accessibility Guidelines 2.1* (Amalina, 2021)

Dengan berkembangnya teknologi saat ini, kegunaan dan eksistensi *website* tidak dapat terelakan lagi. *Website* dapat diakses oleh siapapun, termasuk penyandang disabilitas. Terdapat isu tersendiri mengenai aksesibilitas *website*, khususnya bagi penyandang disabilitas penglihatan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tingkat aksesibilitas *website* portal pencarian kerja Kerjabilias bagi penyandang disabilitas penglihatan berdasarkan prinsip *Web Content Accessibility Guideline* (WCAG) 2.1.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian berada di Jawa Timur dengan pertimbangan jumlah penyandang disabilitas usia produktif sebesar 9,4% berada di Provinsi Jawa Timur, tertinggi di Pulau Jawa. Dari pemilihan sampel menggunakan teknik *snowball*, didapatkan 60 sampel penyandang disabilitas penglihatan usia produktif yang menggunakan *website* kerjabilias. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengisian instrumen kuesioner, wawancara, serta studi pustaka.

Penelitian ini menggunakan dua konsep yaitu *Web Content Accessibility Guideline* (WCAG) 2.1 dan penyandang disabilitas penglihatan. Terdapat empat prinsip WCAG 2.1 yaitu, *perceivable* (mudah dipahami), *operable* (mudah dijalankan), *understandable* (mudah dimengerti), dan *robust* (andal). Keempat prinsip tersebut harus dapat dipenuhi oleh sebuah *website* agar dapat diakses dengan mudah oleh semua orang, terutama penyandang disabilitas penglihatan.

Data penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan aksesibilitas *website* kerjabilias.com berada pada skor 3,6 yang berarti berkategori baik. Dua prinsip WCAG 2.1 menunjukkan skor tertinggi, yaitu *robust* dengan skor 4,43 (sangat baik) dan *operable* dengan skor 3,8 (baik). Jadi dapat disimpulkan bahwa *website* Kerjabilias bersifat andal dan dapat dioperasikan dengan mudah oleh penyandang disabilitas penglihatan.

PEMBAHASAN

Setelah deskripsi per literatur, pada bagian ini, 10 literatur yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja dan tentang Kerjabilitas itu dibahas integratif dan ringkas ke dalam tiga pokok pembahasan jenis kajian literatur, yaitu *context review*, *methodological review*, dan *theoretical review*.

Kajian Konteks (*Context Review*)

Dari kajian literatur terhadap 10 literatur terkait, diketahui terdapat dua isu utama yang muncul, yaitu upaya peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk bekerja (7 literatur), dan penelitian bertema Kerjabilitas (3 literatur). Jika dijabarkan lebih rinci, ketujuh literatur yang membahas upaya peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk bekerja memiliki persamaan dan perbedaan. Semua literatur ini sama-sama membahas betapa pentingnya pelatihan bagi penyandang disabilitas guna meningkatkan kapasitas mereka. Jenis pelatihan dapat beragam, pelatihan *softskill* maupun vokasional.

Adapun perbedaan yang muncul yaitu pada penyelenggara pelatihan sebagai upaya pemberdayaan. Tiga literatur, yang diantaranya adalah oleh Muzaki (2015), Ismawati dan Hartanto (2018), serta Mursalin dan Machdum (2020), menunjukkan penyelenggara program pemberdayaan adalah Pemerintah yaitu melalui Balai/Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial. Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 pasal 3 ayat 11 yang berisi tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, yakni bidang sosial memberikan kewenangan dalam bentuk dukungan upaya pengembangan pelayanan sosial. Sementara itu, empat literatur berikutnya membahas program pemberdayaan penyandang disabilitas diselenggarakan oleh pihak swasta, seperti rumah sakit, akademisi, dan NGO. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintah juga turut andil di sela-sela prosesnya, seperti dengan memberikan dukungan dana kepada NGO untuk biaya operasional.

Dari ketujuh literatur tersebut, diketahui pula upaya memberikan akses kerja kepada penyandang disabilitas dimana banyak penyelenggara pemberdayaan melakukannya melalui mekanisme penyaluran kerja, seperti yang dilakukan oleh UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan, BBRSD Prof. Dr Soeharso, BBRVBD Cibinong, dan Yayasan Lumintu Sidoarjo. Proses penyaluran kerja seperti ini tidak sepenuhnya menggambarkan konsep pemberdayaan. Dengan mekanisme penyaluran kerja, maka penyandang disabilitas tidak dapat memilih sendiri lowongan kerja yang diinginkan dan sesuai kemampuan. Seluruh proses pemilihan jenis pekerjaan dan pencarian penyedia kerja sudah dilakukan oleh pihak penyelenggara pemberdayaan.

Dari tiga literatur yang berkaitan Kerjabilitas, masing-masing memiliki fokus pembahasan yang berbeda. Pertama, penelitian Tambunan (2018) melihat Kerjabilitas sebagai layanan bimbingan karir. Sementara itu, Rahmi (2020) membuat penelitian mengenai peran advokasi *public relation* yang dijalankan LSM Saujana dalam program Kerjabilitas. Dan yang terbaru, ditemukan penelitian mengenai tingkat aksesibilitas *website* Kerjabilitas terhadap pengguna penyandang disabilitas penglihatan (Amalina, 2021). Berdasar pada hasil kajian literatur-literatur tersebut terungkap adanya peluang topik kajian baru guna menggambarkan lebih rinci mengenai program Kerjabilitas beserta strategi agar proses implementasi program berjalan sesuai dengan tujuan. Hal ini bertujuan agar mendapat pengetahuan dan pemahaman yang lebih komprehensif tentang program Kerjabilitas.

Kajian Metode (*Methodological Review*)

Ruang lingkup dari metode penelitian yang dibahas pada bagian ini adalah jenis penelitian, teknik pengumpulan data, informan penelitian, dan lokasi penelitian. Jika dilihat dari segi jenis penelitian, 9 literatur adalah penelitian kualitatif, dan 1 literatur berjenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif tersebut memang bertujuan untuk mengukur tingkat aksesibilitas *website* Kerjabilitas, jadi tidak memungkinkan jika penelitian dilakukan dengan cara kualitatif. Sementara untuk 9 literatur yang merupakan penelitian kualitatif, tema besar dari penelitian-penelitian tersebut adalah pemberdayaan disabilitas. Tema tersebut tampak cocok dengan jenis penelitian kualitatif karena sifat penelitian kualitatif yang dapat menggambarkan fenomena sosial dengan terperinci.

Selain itu, para pegiat disabilitas lebih sering menggunakan jenis pendekatan kualitatif dalam penelitiannya karena secara paradigma pendekatan kualitatif lebih memanusiakan penyandang disabilitas karena menghargainya sebagai subjek bukan sekedar objek penelitian yang hanya diperlukan responnya sesuai kebutuhan penelitian.

Dari segi teknik pengumpulan data, hampir semua penelitian yang ditemukan berjenis kualitatif melakukan wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data deskriptif yang rinci. Sementara itu, dengan melakukan observasi, peneliti dapat menganalisis arti interaksi sosial melalui keadaan yang sebenarnya (*natural setting*), yang berujung pada pemahaman dan interpretasi peneliti mengenai cara masyarakat menciptakan dan menjaga kehidupan sosial mereka (Neuman, 2014). Berdasarkan lokasi penelitian, 9 literatur merupakan hasil penelitian yang berlokasi di Indonesia, hanya 1 literatur yang penelitiannya dilakukan di Ontario Kanada. Kesembilan literatur yang berlokasi di Indonesia memiliki sebaran lokasi yang beragam, di antaranya Jawa Timur, Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, Jawa Barat, serta Kepulauan Riau. Lokasi penelitian yang ditemukan didominasi oleh daerah-daerah di Pulau Jawa.

Terkait informan penelitian yang dipilih dari 10 literatur, teknik pemilihan informan yang digunakan beragam, diantaranya adalah *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Dari semua literatur yang membahas proses pemberdayaan penyandang disabilitas guna memasuki tempat kerja, ternyata hanya terdapat satu penelitian yang melibatkan penyedia kerja sebagai informan. Jika dikaitkan dengan hambatan akses kerja penyandang disabilitas, salah satu faktornya adalah kesadaran penyedia kerja terhadap isu disabilitas yang masih rendah. Hasil ini membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengetahui tanggapan atau pemahaman para penyedia kerja yang telah bekerja sama dengan program pemberian akses kerja penyandang disabilitas tersebut.

Kajian Teori (*Theoretical Review*)

Berdasarkan 10 literatur terkait, terdapat tiga literatur yang menggunakan konsep pemberdayaan masyarakat, yaitu yang ditulis oleh Muzaki (2015), Aminah, Suprihatiningrum, dan Hanjarwati (2015), serta Achyana dan Putra (2020). Dari ketiga literatur tersebut, terdapat perbedaan penekanan konsep pemberdayaan yang digunakan. Konsep pemberdayaan yang pada penelitian Muzaki (2015) digunakan untuk menganalisis proses peningkatan kesempatan kerja penyandang disabilitas yang diselenggarakan oleh UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan. Sementara itu, pada penelitian Aminah, Suprihatiningrum, dan Hanjarwati (2015), konsep pemberdayaan masyarakat digunakan sebagai dasar untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan kelompok sasaran paguyuban penyandang disabilitas. Konsep ini mereka tekankan agar penyandang disabilitas dapat memiliki kapasitas untuk melakukan wirausaha. Yang terakhir, konsep pemberdayaan masyarakat pada penelitian Achyana dan Putra (2020), menekankan pada peningkatan kapasitas kelompok Tuli dan autisme di bidang pendidikan. Dari ketiga literatur tersebut, dapat dilihat bahwa semua konsep pemberdayaan digunakan untuk upaya peningkatan kapasitas penyandang disabilitas.

Konsep selanjutnya yang sering ditemui dari 10 literatur terkait adalah konsep penyandang disabilitas. Berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, istilah penyandang disabilitas didefinisikan sebagai setiap individu yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang mengalami kesulitan dan hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan dalam rangka berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya atas dasar kesamaan hak. Konsep lain yang ditemukan untuk mewakili konsep penyandang disabilitas adalah ‘difabel’ (*different ability*). Penggunaan konsep/terminologi ‘difabel’ ditemukan dalam penelitian Aminah, Suprihatiningrum, dan Hanjarwati (2015) serta Tambunan (2018). Menurut Widinarsih (2019), istilah ini digunakan dalam beberapa peraturan yang tingkatnya lokal dan digunakan oleh para pegiat disabilitas sebagai alat perjuangan. Dalam penelitiannya, Aminah, Suprihatiningrum, dan Hanjarwati (2015) menggunakan istilah ‘difabel’ untuk menekankan bahwa difabel tidak dilihat berdasarkan ketidakmampuannya, melainkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang berbeda.

PENUTUP

Berdasarkan hasil kajian literatur terkait hambatan akses kerja penyandang disabilitas serta 10 penelitian terkait peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja dan terkait Kerjabilas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja dipengaruhi oleh rendahnya akses terhadap pendidikan dan terhadap informasi lowongan kerja.
- b. Upaya pemberian akses pendidikan informal dan akses informasi lowongan kerja, dilakukan oleh program Kerjabilas dalam rangka peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk meningkatkan akses terhadap pekerjaan
- c. Upaya pemberian akses kerja penyandang disabilitas masih banyak menggunakan mekanisme penyaluran kerja, sehingga belum sepenuhnya memberi kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menentukan pilihan pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil kajian literatur terkait hambatan akses kerja penyandang disabilitas serta 10 penelitian terkait peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja dan terkait Kerjabilas, saran untuk penelitian selanjutnya antara lain adalah:

- a. Perlunya dilakukan penelitian pemberian akses kerja penyandang disabilitas yang mengedepankan prinsip *self-determination*, yakni kemampuan individu untuk menentukan nasib sendiri.
- b. Terbukanya peluang penelitian mengenai program Kerjabilas secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- Achyana, M. R., & Putra, E. Y. (2020, November). Aplikasi Parakerja Sebagai Solusi Aksesibilitas Pendidikan dan Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas. In *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*. 1(1), 246-259.
- Afriany, J., & Hakim, A. (2018). Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Difabel (Studi Kasus Pada Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Dalam Upaya Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Disabilitas Di Kabupaten Deli Serdang). *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) 2018*, 57-62.
- Amalina, S. S. (2021). *Aksesibilitas Website Kerjabilas.com bagi Disabilitas Penglihatan Berdasarkan Web Content Accessibility Guidelines 2.1*. (Skripsi). Departemen Informasi dan Perpustakaan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Aminah, S., Suprihatiningrum, J., & Hanjarwati, A. (2015). PRODADISA “Program Pemberdayaan Difabel Daksa” menuju Percontohan BKD (Balai Kerja Difabel) untuk Meningkatkan Kemandirian dan *Life Skill* Difabel. *Inklusi*. 2(2), 299-342
- Andriyani, R. M., & Setyowati, R. R. N. (2018). Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Hak Pekerjaan yang Layak Melalui Pelatihan di Yayasan Lumintu Kabupaten Sidoarjo. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*. 6(2), 276-290.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2020*. Jakarta: BPS RI.
- Balcazar F. E., Kuchak, J., Dimpfl, S., Sariepella, V., & Alvarado, F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. *Psychosocial Intervention*, 23 145-150.
- Benda, P., Havlicek, Z., Lohr, V. & Havranek, M. (2011). ICT helps to overcome disabilities. *AGRIS on-line Papers in Economics and Informatics*, 3(4), 63-69.

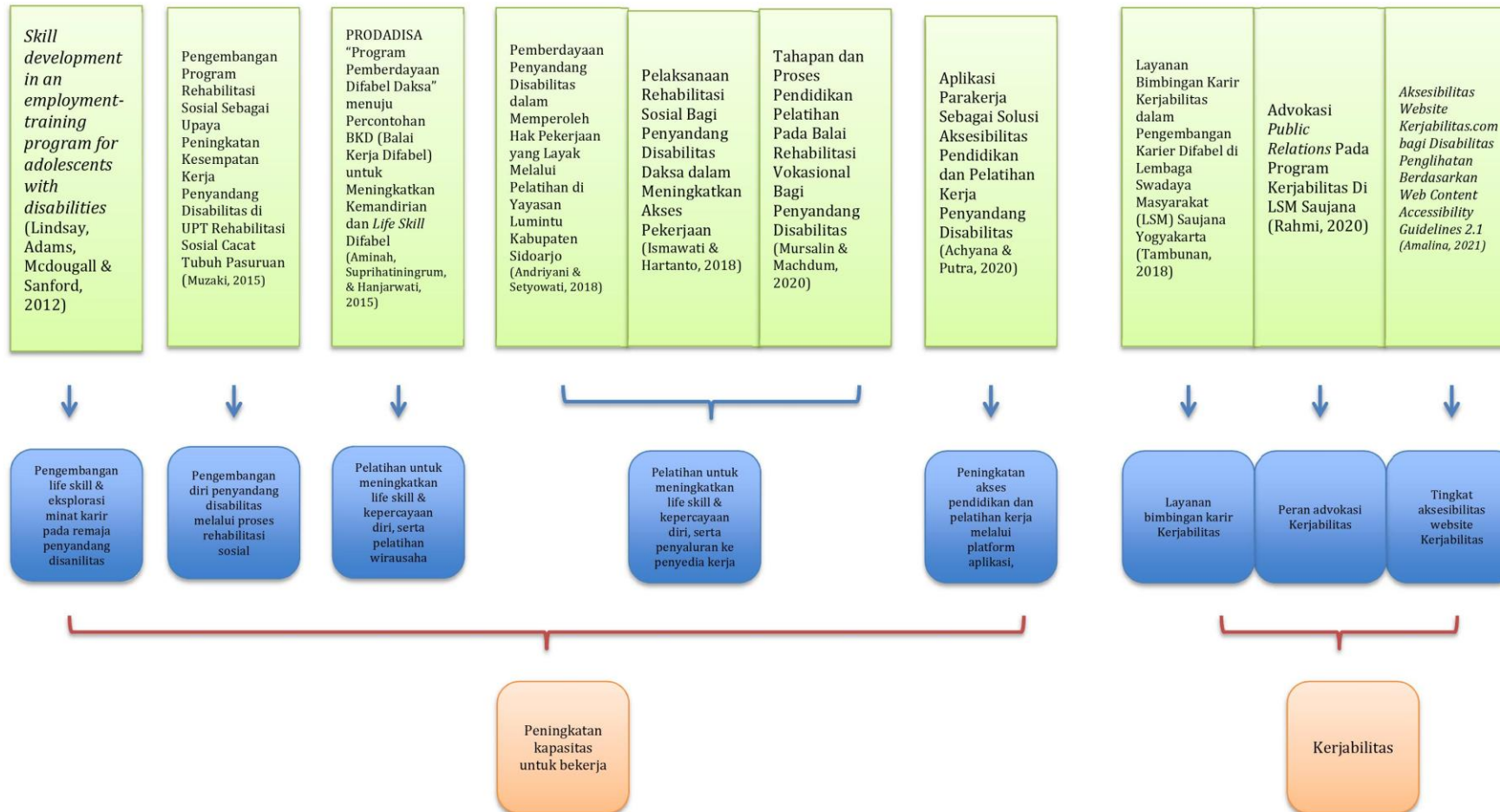
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. (2013). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28(7), 970–983.
- Dewi, U. (2015). Implementasi kebijakan Kuota bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan di kota Yogyakarta. *Jurnal Natapraja: Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 3(2), 67-83.
- Dewi, U., Harith, N. H. M., Harsono, D., Ali, A. J. M., & Fitriana, K. N. (2020, February). Employment Governance for People with Disabilities: Comparative Study Between Indonesia and Malaysia. In *International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI 2019)* (pp. 232-238). Atlantis Press.
- Engelbrecht, M., & Lorenzo, T. (2010). Exploring the tensions of sustaining economic empowerment of persons with disabilities through open labour market employment in the Cape Metropole. *South African Journal of Occupational Therapy*, 40(1), 8-12.
- ILO. (2013). *Hak Atas Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Ismawati, I., & Hartanto, R. V. P. (2018). Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Daksa dalam Rangka Meningkatkan Akses atas Pekerjaan. *Sosio Informa*, 4(3).
- Kardinah, F. N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran *Workplace Well-being* terhadap *Mental Health*: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Kristiyanti, E. (2019) Model Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas Intelektual: Studi Kasus di DKI Jakarta. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 1(1), 66-79.
- Kulkarni, M. & Kote, J. (2013). Increasing Employment of People with Disabilities: The Role and Views of Disability Training and Placement Agencies. *Employ Respons Rights Journal*, 26, 177-193.
- Lantz, S. & Marston, G. (2012). Policy, citizenship and governance: the case of disability and employment policy in Australia. *Disability & Society*, 27(6), 853-867.
- Lin, Z., Zhang, Z., & Yang, L. (2018). Self as enterprise: digital disability practices of entrepreneurship and employment in the wave of “Internet + disability” in China. *Information. Communication & Society*, 22(4), 1–16.
- Lindsay, S., Adams, T., McDougall, C., & Sanford, R. (2012). Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 34(3), 228–237.
- Mulyadi, T. (2020). Pengelolaan Karyawan Difabel Pada Hotel Berbintang di Kota Bandung. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 4(1), 16-36.
- Mursalin, F., & Machdum, S. V. (2020). Tahapan dan Proses Pendidikan Pelatihan Pada Balai Rehabilitasi Vokasional Bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 1(1), 2, 19-34.

- Muzaki, A. (2015). Pengembangan Program Rehabilitasi Sosial Sebagai Upaya Peningkatan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan. *J+ PLUS UNESA*, 4(1), 1-15.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Okon, E. O. (2012). ICT and the Economic Empowerment of People with Disabilities in Nigeria. *NASHERJ*, 10(3), 79-90.
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom.
- Purinami A., G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234-244.
- Rahmi, F. N. (2020). *Advokasi Public Relations Pada Program Kerjabilitas di LSM Saujana*. (Tesis). Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Raja, D. S. (2016). *Bridging the disability divide through digital technologies - Background Paper for the 2016 World Development Report: Digital Dividends*. World Development Report.
- Rivera Drew, J. 2009. "Disability and the Self-Reliant Family: Revisiting the Literature on Parents with Disabilities." *Marriage & family review* 45 (5): 431-447.
- Rohman, Y. F., (2018). Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 1(1), 51-66.
- Sholehuddin, S., Syafira, D. A., Raharjo, S. T., dan Apsari, N. C. (2020). Corporate Social Responsibility (CSR) Alfamart dalam Mempekerjakan Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 296-308.
- Surwanti, A., & Hindasah, L. (2013). *Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tambunan, S. (2018). *Layanan Bimbingan Karir Kerjabilitas dalam Pengembangan Karier Difabel di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Saujana Yogyakarta*. (Tesis). Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Utami, N. W. (2015). Gelap dalam Gemerlap: Gelapnya Akses Informasi Bagi Difabel dalam Gemerlap Era Digitalisasi. *Channel*, 3(2), 41-49.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 2015 tentang Penyandang Disabilitas.
- Widinarsih, Dini. (2019). *Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi*. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 127-142.

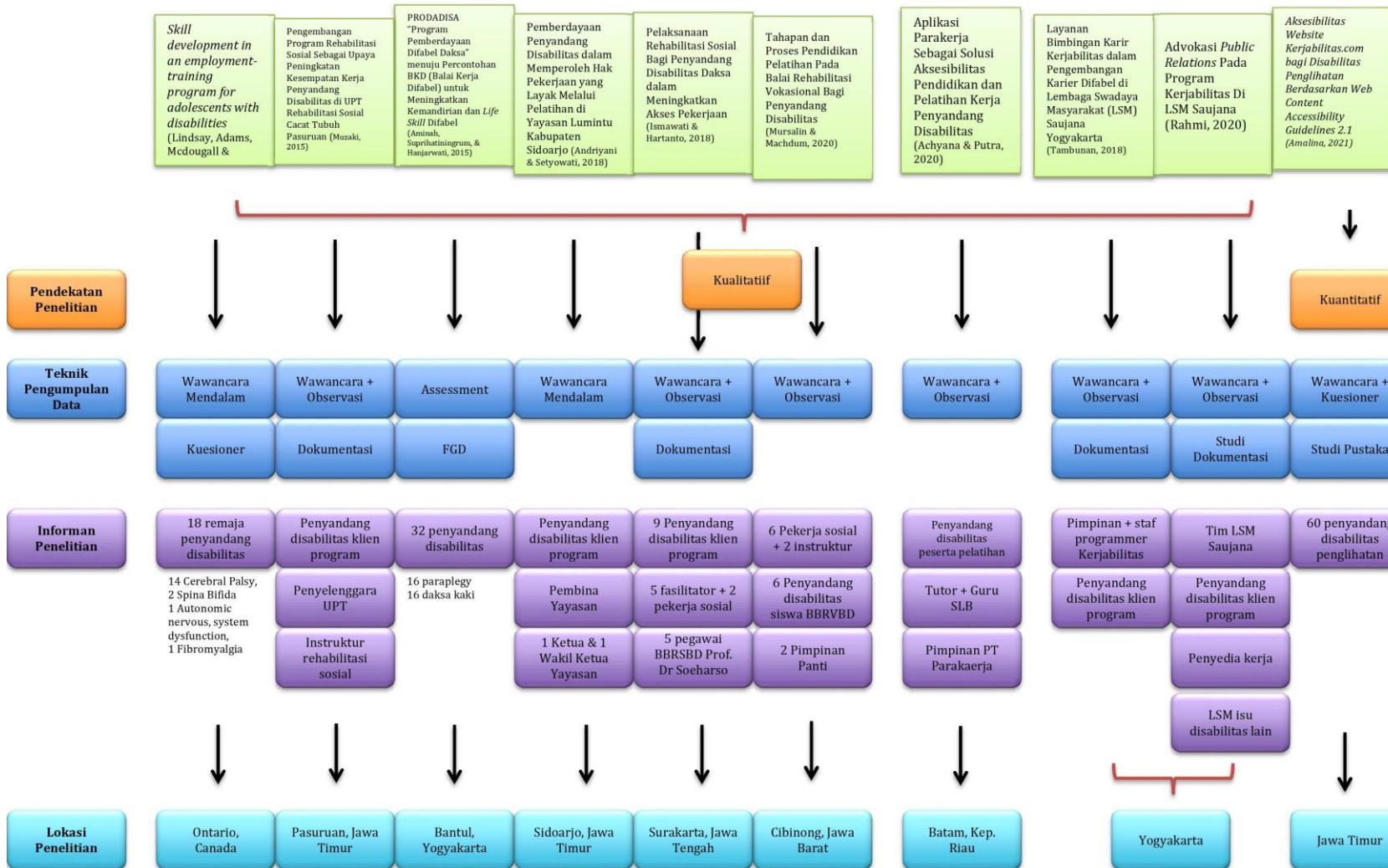
Lampiran

Dari kajian literatur yang telah dilakukan melalui database *Google Scholar*, ditemukan 10 literatur terkait dengan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja, serta literatur mengenai Kerjabilitas. Pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci yaitu "*skill development for disability employment*", "pelatihan kerja penyandang disabilitas", "peningkatan kapasitas kerja penyandang disabilitas", dan "Kerjabilitas".

Context review



Methodological review



Theoretical review

