Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA

Geminastiti Purinami A¹, Nurliana Cipta Apsari², Nandang Mulyana³
geminastitipa13@gmail.com, nurliana.apsari@gmail.com, mulyananandang@yahoo.com

ABSTRAK

Penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang lain. Meski begitu, diskriminasi masih kerap dirasakan karena mereka dianggap tidak mandiri. Demi mencapai kemandirian, penyandang disabilitas melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan keterampilan sosial. Kurang tersedianya lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas lebih memilih untuk bekerja pada sektor usaha. Adanya undang-undang no 8 tahun 2006, membuat beberapa penyandang disabilitas bekerja di suatu perusahaan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi penyandang disabilitas karena mereka harus dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Bertemu dengan orang baru tentunya bukan hal yang mudah. Diskriminasi yang telah dirasakan oleh penyandang disabilitas tentu dapat menghambat proses penyesuaian diri. Karena itu pekerja sosial mempunyai peran untuk meningkatkan kapasitas orang dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan menghubungkan sumber sumber yang ada di sekitarnya untuk membantu mengatasi masalah.

Kata kunci (keywords): penyandang disabilitas; pekerjaan; penyesuaian diri; pekerja sosial dengan disabilitas.

A. Pendahuluan

Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama. Hak manusia tidak dibedakan oleh perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan yang dianutnya. Hak asasi manusia berlaku bagi seluruh orang di dunia. Begitu pula dengan penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang lain. Dengan demikian setiap manusia mempunyai kewajiban lain untuk menghormati hak-hak orang dengan disabilitas. Dalam kenyataannya penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi. Kondisi ini terjadi karena penyandang disabilitas dianggap sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri.

Diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas menjadikan penyandang disabilitas kesulitan untuk memperoleh pekerjaan. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Berdasarkan Undang-undang tersebut penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk mendapatkan kesempatan memperoleh pekerjaan. Pengakuan tersebut telah dikuatkan secara hukum melalui Undang-Undang no 8 tahun 2013 tentang Penyandang Disabilitas, yang

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

menyebutkan bahwa (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja; (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sanksinya pun tak main-main. Jika melanggar, akan diberlakukan ancaman pidana maksimal 6 bulan dan/atau denda maksimal 200 juta rupiah.

Ketentuan undang-undang untuk mempekerjakan penyandang disabilitas masih belum dilaksanakan sepenuhnya. Penelitian Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Indonesia pada akhir tahun 2016 menunjukkan hanya 51,12 persen penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam pasar kerja. Hal ini tentunya sangat berbeda dengan dengan pekerja normal yang mencapai 70,40 persen. Bahkan, menurut penelitian tersebut, hanya 20,27 persen penyandang disabilitas kategori berat yang bekerja. Rendahnya persentase partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja disebabkan oleh berbagai hal. Beberapa faktor yang menjadi penyebab yaitu adanya kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan pekerjanya normal, masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas, dan masih adanya sikap diskriminatif masyarakat terhadap penyandang disabilitas.

Memasuki dunia kerja, penyandang disabilitas akan dihadapkan kepada persoalan penyesuaian diri, karena secara tiba-tiba mereka dihadapkan kepada situasi yang berbeda di tengah orang-orang non disabilitas. Keadaan tersebut

mendorong penyandang disabilitas melakukan proses penyesuaian diri agar kebutuhan mereka untuk mendapatkan keterampilan kerja berjalan beriringan dengan penerimaan sosial di tempat kerja sehingga memungkinkan mereka mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.

Masalah ini menjadi menarik untuk dikaji karena ketika memasuki dunia kerja penyandang disabilitas akan dihadapkan kepada persoalan penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru, khususnya terkait dengan interaksi dengan non disabilitas. Peranan pekerja sosial dalam membantu penyandang disabilitas melakukan penyesuaian diri.

B. Hak Asasi Penyandang Disabilitas

Hak asasi manusia merupakan hak bagi manusia yang melekat pada manusia. Hak asasi manusia bersifat universal yang berarti melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, ditujukan pada setiap manusia baik miskin maupun kaya, berasal dari ras/suku tertentu, memiliki agama tertentu, termasuk seorang penyandang disabilitas maupun bukan penyandang disabilitas. Dikatakan universal karena hak-hak tersebut dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap manusia, tanpa memerdulikan warna kulit, jenis kelamin, ras/suku, usia, agama ataupun kepercayaan spiritualitasnya. Hak asasi manusia memiliki kedudukan atau derajat yang utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena hakekat keberadaan hak asasi telah dimiliki dan melekat dalam pribadi manusia sejak kelahiran. Dengan demikian akan memunculkan pula kewajiban dari manusia lain untuk menghormati hak orang lain.

Disabilitas menurut WHO adalah *"dynamic interaction between health condition and*

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

environmental and personal factors". (The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), 2011). Ini berarti disabilitas tidak saja terkait dengan kondisi kesehatan individual saja, tetapi juga bagaimana lingkungan mempengaruhi orang yang kondisi kesehatannya memang sudah berbeda dari orang umum. Ini berarti termasuk struktur dan fungsi anggota tubuh seseorang, aktivitas mereka, keterlibatan mereka di berbagai aspek kehidupan, dan faktor-faktor dalam lingkungannya yang mempengaruhi pengalaman-pengalaman mereka yang membuat mereka masuk kategori orang dengan disabilitas.

Rioux & Carvert (2003) dalam Santoso & Apsari (2017) mengklaim bahwa berdasarkan klasifikasi internasional tersebut, orang dengan disabilitas tidak lagi di pandang sebagai orang yang bermasalah, akan tetapi lingkungannya lah yang bermasalah dalam menyediakan kesamaan akses dan menjadi inklusif bagi setiap orang di masyarakatnya (h. 168-169). Ini berimplikasi pada cara pandang yang pada awalnya menganggap disabilitas sebagai masalah individu semata, menjadi sebuah isu sosial yang kemudian membuat cara-cara penanganan isu tersebut tidak lagi membuat orang dengan disabilitas menjadi "sehat" tetapi pada bagaimana masyarakat dapat memfasilitasi, meminimalisir dan bahkan menghilangkan hambatan-hambatan yang dialami oleh orang dengan disabilitas di masyarakat (Santoso & Apsari, 2017).

Berdasarkan hal tersebut, usaha untuk meminimalisir dan menghilangkan hambatan yang mungkin dialami orang dengan disabilitas dapat dikembangkan berdasarkan UNCRPD (United Nations Convention on the Rights of Person with

Disability). Konvensi ini adalah konvensi yang mengatur hak-hak orang dengan disabilitas yang berlaku secara universal.

Salah satu hak yang termasuk dalam konvensi tersebut adalah sebagaimana tercantum dalam pasal 27 mengenai *Work and Employment*. Secara jelas konvensi ini mewajibkan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap orang dengan disabilitas memiliki akses yang sama terhadap pekerjaan dan lahan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka (UN, 2007).

Meskipun perhatian akan pemenuhan hak dan kebutuhan penyandang disabilitas sudah mulai dilakukan, permasalahan masih saja terjadi. Eksistensi penyandang disabilitas di tingkat global dan nasional belum menggembirakan. Dalam pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan.

Keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas masih menjadi kendala bagi perusahaan untuk menjadikannya sebagai karyawan. Dengan demikian penyandang disabilitas menjadi terganggu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri. Padahal, penyandang disabilitas bekerja bukan hanya untuk meningkatkan pendapatan secara ekonomi, namun juga berpengaruh dalam bidang sosial. Dengan bekerja, penyandang disabilitas dapat dengan sepenuhnya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial. Penyandang disabilitas juga bekerja untuk memperoleh kebutuhan akan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk dari eksistensi diri.

C. Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1 menyebutkan tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua penyandang disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penyandang disabilitas merupakan

bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Pengakuan tersebut telah dikuatkan secara hukum melalui Undang-Undang no 8 tahun 2013 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja; (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sanksinya pun tak main-main. Jika melanggar, akan diberlakukan ancaman pidana maksimal 6 bulan dan/atau denda maksimal 200 juta rupiah.

Pada tahun 2015, WHO menyebut terdapat lebih dari 1 miliar orang menyandang disabilitas atau sekitar 15 persen dari jumlah populasi manusia di dunia secara keseluruhan. Angka ini jauh lebih tinggi dari estimasi yang dibuat WHO pada 1970-an yang memperkirakan persentasenya hanya 10 persen saja. Sementara itu, menurut hasil survei BPS 2012, seperti dikutip situs Kementerian Sosial, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia setidaknya ada 6 juta orang. Penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan, khususnya di bidang ketersediaan lapangan pekerjaan.

Meskipun begitu, seiring dengan perkembangan zaman jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sudah sangat meningkat. Pada tahun 2017, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Hanif Dakhiri menjelaskan bahwa jumlah total penyandang disabilitas di Indonesia

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

sekitar 21 juta jiwa. Dari jumlah tersebut kurang lebih sebanyak 11 juta jiwa termasuk dalam usia angkatan kerja dan 96,31 persen di antaranya telah bekerja di berbagai sektor pekerjaan. Sektor informal menjadi bidang yang paling diminati oleh penyandang disabilitas. Hal tersebut membuktikan bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterampilan dan kompetensi dalam kehidupannya meskipun memiliki kekurangan dalam segi fisik.

D. Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas di Lingkungan Kerja

Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja menjadi hal yang paling utama bagi penyandang disabilitas yang bekerja. Penyesuaian diri berarti beradaptasi, mampu mempertahankan diri dan eksistensinya sehingga mendapatkan kesejahteraan baik secara jasmani maupun rohani dalam lingkungannya. Penyesuaian diri yang sempurna dapat terjadi jika manusia selalu dalam keadaan seimbang antara dirinya dengan lingkungannya, seluruh kebutuhan terpenuhi, dan semua fungsi organisme dan individu berjalan secara normal.

Dinamika penyesuaian diri secara psikologis dalam ranah tindakan praktis ke arah penyesuaian diri memerlukan strategi koping untuk mencapai keadaan yang diinginkan dan membebaskan individu dari keadaan stres karena usaha mencapai kondisi adaptasi dan konformitas atas situasi sosial di sekitar individu berada. Individu jika menghadapi masalah dengan penyesuaian diri akan menggunakan strategi koping untuk menghindarkan diri dari terjadinya tekanan psikologis. Ketika penyesuaian diri tidak tercapai maka akan mengakibatkan masalah psikologis dalam sisi afeksi, suasana hati menjadi

moody, perasaan tidak bermakna, menarik diri dari situasi sosial, cenderung menyalahkan diri dan lingkungan sosial. Keadaan itu akan menimbulkan keadaan stres. Dinamika penyesuaian diri yang seperti itu akan mendorong individu menerapkan strategi koping dan dalam mekanismenya akan berfokus kepada emosi dan masalah. Terdapat 4 aspek dalam menunjukkan penyesuaian diri yang sehat dalam lingkungan kerja yaitu 1) Aspek kematangan emosional; 2) Aspek kematangan sosial; 4) Aspek kematangan intelektual; dan 4) Aspek tanggung jawab personal. Berikut adalah penjelasan keempat aspek yang dapat melihat penyesuaian diri penyandang disabilitas di lingkungan kerja:

1) Aspek kematangan emosional

Aspek kematangan emosional melihat bagaimana seseorang dapat menyesuaikan suasana emosional di dalam diri ketika melakukan berbagai aktivitas dan berhubungan dengan orang lain di lingkungan kerja. Seseorang dapat menggunakan koping maupun berfokus pada emosi ketika berada di lingkungan kerja.

2) Aspek kematangan sosial

Pada aspek kematangan sosial akan dilihat bagaimana seseorang bersosialisasi dengan rekan kerja, sadar bahwa perlu adanya keterlibatan dan kerjasama dengan rekan kerja sehingga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik.

3) Aspek kematangan intelektual

Dalam aspek kematangan intelektual dilihat bagaimana seseorang menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada dirinya untuk

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

4) Aspek tanggung jawab personal

Pada aspek tanggung jawab personal, melihat bagaimana seseorang yang mempunyai tugas, peran dan fungsi masing-masing dalam lingkungan kerja sadar memiliki amanah yang diberikan oleh lingkungan kerja kepadanya sehingga akhirnya mendorong orang itu untuk dapat melakukan penyesuaian diri.

(Fromm dan Gilmore dalam Sayyidah: 2015).

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya merasa nyaman dalam situasi yang tidak sesuai keinginannya. Lazarus dan Folkman (dalam Payne: 2001) mengartikan koping adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengatur kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa koping merupakan upaya individu dalam menghadapi masalahnya. Upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah atau sekedar upaya individu untuk mengalihkan masalah. Jika koping yang dilakukan salah maka akan berdampak buruk bagi penyandang disabilitas maupun terhadap perusahaan. Dengan begitu pekerja sosial memiliki peran dalam meningkatkan kapasitas orang dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan menghubungkan sumber sumber yang ada di sekitarnya untuk membantu mengatasi masalah.

E. Pekerja Sosial dengan Disabilitas

Sehubungan dengan permasalahan penyandang disabilitas, pekerja sosial memiliki tanggung jawab profesi dalam pemberian pelayanan dan intervensi terhadap penyandang disabilitas. Intervensi pekerjaan sosial dalam hal ini bertujuan untuk mencapai Keberfungsian Sosial (*Social Functioning*) penyandang disabilitas. Keberfungsian sosial yang diharapkan tercapai adalah, penyandang disabilitas dapat berfungsi di masyarakat secara mandiri sehingga diskriminasi penyandang disabilitas di berbagai lingkungan sosial dapat hilang.

Jika berbicara mengenai pekerjaan sosial, satu hal yang tidak bisa lepas kaitannya adalah Hak Asasi Manusia. Selain mengembalikan keberfungsian sosial individu, pekerja sosial juga aktif membela hak-hak asasi manusia. Tak terkecuali dengan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas pada dasarnya memiliki kondisi kehidupan yang sama seperti manusia lainnya. Mereka mempunyai masalah, kebutuhan, dan berhak atas hak-haknya sebagaimana warganegara lainnya. Pekerjaan sosial sebagai profesi pertolongan kemanusiaan memiliki akses dan peran dalam memberikan pelayanan sosial terhadap penyandang disabilitas. Sebagai salah satu sasaran profesi pekerjaan sosial, penyandang disabilitas menjadi bagian yang penting dalam perspektif pekerjaan sosial.

Pekerja sosial berfungsi untuk menjembatani antara kepentingan penyandang disabilitas dan perusahaan karena perlu ada keseimbangan di antara keduanya. Dalam semua konteks, pekerja sosial berfokus pada kekuatan dan kebutuhan individu, keluarga, dan komunitas, dan bekerja secara kolaboratif untuk mendukung penyandang disabilitas untuk mencapai kehidupan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

yang mereka inginkan. Pekerja sosial mengambil pendekatan holistik yang mencakup faktor individu dan sistemik. Praktik pekerja sosial dengan disabilitas adalah sepanjang masa hidup, dan termasuk bekerja dengan anak-anak, orang dewasa, keluarga, pengasuh, kelompok, dan komunitas. Pekerja sosial melakukan pelayanan untuk penyandang disabilitas dengan mengadvokasi hak-hak mereka, memfasilitasi pemberdayaan mereka (dan keluarga mereka) dan mencapai kebutuhan dan aspirasi mereka. Praktik pekerjaan sosial dalam bidang ini mencakup sejumlah pendekatan dan, bergantung pada perannya yang mencakup:

1) *Assessment*

- Asesmen strengths-based psychosocial
- Asesmen mengenai risiko (seperti kekerasan keluarga, dan pelecehan)
- Asesmen mengenai kapasitas, fungsi pengembangan, termasuk persyaratan dukungan dan partisipasi, perumahan dan akomodasi

2) *Pengembangan kapasitas*

- Bekerja untuk terlibat, mendidik, berkonsultasi dan mengoordinasikan kelompok masyarakat lokal, jaringan, bisnis dan pemerintah lokal untuk mengembangkan komunitas yang lebih ramah dan inklusif bagi para penyandang disabilitas dengan menghilangkan hambatan terhadap akses dan partisipasi fisik dan sosial.
- Bekerja dalam layanan utama untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan pengetahuan tentang isu-isu untuk penyandang disabilitas dan keluarga mereka

sehingga layanan dan dukungan yang disampaikan tepat dan efektif.

- Membangun kapasitas individu atau keluarga untuk menavigasi sistem kesehatan dan kesejahteraan atau mengakses informasi

3) *Manajemen kasus dan koordinasi layanan*

- Layanan broker
- Dukungan koordinasi
- Berkolaborasi dengan tim multidisiplin
- Referensi pada layanan lain
- Mengakses sumber daya
- Bantuan dengan perumahan
- Bantuan dengan perencanaan perawatan lanjutan termasuk mendapatkan perwalian dan/atau perintah administrasi jika diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan

4) *Pembelaan*

- Mendukung individu untuk menjadi pembela diri, atau mengadvokasi atas nama mereka
- Advokasi untuk perubahan pada tingkat organisasi dan sistemik

5) *Konseling dan pendekatan terapeutik*

- Pekerjaan individu, keluarga dan kelompok
- Kesedihan dan kehilangan, termasuk penyesuaian terhadap penyakit/disabilitas dan perubahan gaya hidup
- Berurusan dengan aspek emosional dari transisi kehidupan
- Hubungan dan dinamika keluarga
- Pendekatan Dukungan Perilaku Positif, termasuk pengembangan dan implementasi rencana dukungan perilaku

6) *Perencanaan*

- Memfasilitasi perencanaan dengan memberikan informasi tentang sumber daya

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

untuk memaksimalkan pilihan dan peluang bagi klien untuk mencapai kehidupan yang dia inginkan

7) *Mediasi dan resolusi konflik*

- Mendukung penyandang disabilitas dan keluarga untuk menyelesaikan konflik yang timbul antara mereka atau dengan orang lain

- Intervensi krisis

8) *Kebijakan dan Desain Program dan penelitian*

- Mengembangkan kebijakan, desain dan evaluasi program
- Terlibat dalam penelitian dan penerbitan jurnal yang dikaji oleh rekan sejawat

9) *Pekerja sosial juga menyediakan keahlian khusus dalam menangani aspek psikososial:*

- Dampak dari disabilitas
- Pelecehan, penelantaran dan kekerasan keluarga
- Kesehatan mental, termasuk masalah pengasuhan dukacita kronis dan depresi yang terkait dengan kesedihan dan kehilangan; penyesuaian individu dan keluarga untuk diagnosis; dan disabilitas, dan masalah psikogeriatik
- Dinamika keluarga yang kompleks dan dukungan sosial yang terbatas
- Tunawisma atau akomodasi yang tidak pantas
- Mengatasi dan menyelesaikan pengalaman traumatis dan krisis.
- Mengatasi titik transisi dalam kehidupan orang-orang
- Masalah sosio-legal dan pengambilan keputusan etis, misalnya arahan kesehatan lanjutan, kekuatan pengacara yang bertahan

lama, pengambilan keputusan akhir masa pakai, dan penarikan sistem pendukung kehidupan.

(Australian Association of Social Workers: 2016).

Dalam melakukan profesinya, pekerja sosial bekerja dalam beragam setting. Salah satunya adalah pekerja sosial industri, dimana fokusnya adalah memberikan layanan bagi para karyawan di perusahaan-perusahaan baik negeri maupun swasta. Di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia dan New Zealand pemberian pelayanan sosial dalam perusahaan telah meningkat secara drastis selama tiga dekade belakangan. Sedangkan, di Indonesia sendiri profesi pekerja sosial industri belum banyak dikenal. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki profesi pekerja sosial industri dalam pelaksanaannya. (Suharto: 2009)

Peran pekerja sosial industri yang penting dalam pelaksanaan perusahaan-perusahaan di Indonesia sampai saat ini belum berjalan beriringan karena profesi pekerja sosial profesional yang masih berkembang di Indonesia. Padahal, pekerjaan sosial industri atau pekerjaan sosial di perusahaan (*occupational social work*) merupakan profesi yang sangat penting dalam pemberian pelayanan sosial, baik yang bersifat pencegahan, penyembuhan maupun pengembangan seperti menangani kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, relasi buruh dan majikan, atau perekrutan dan pengembangan pegawai.

Pekerja Sosial sebagai agen perubahan bertugas untuk mewujudkan keberfungsian sosial masyarakat agar terciptanya kesejahteraan sosial memiliki peran-peran dalam menjalankan praktiknya. Dalam dunia industri, pekerja sosial

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

memiliki tugas serta peranan tersendiri. Bidang tugas Pekerja Sosial yang bekerja dalam dunia industri dijelaskan oleh Johnson (dalam Suharto: 2009), sebagai berikut:

- a. Kebijakan, perencanaan dan administrasi. Bidang ini umumnya tidak melibatkan pelayanan sosial secara langsung. Sebagai contoh, perusahaan tidak melibatkan kebijakan untuk peningkatan karir, pengadministrasian program-program tindakan afirmatif, pengkoordinasian program-program jaminan sosial dan bantuan sosial bagi para pekerja, atau perencanaan kegiatan-kegiatan sosial dalam departemen-departemen perusahaan.
- b. Praktik langsung dengan individu, keluarga dan populasi khusus. Tugas Pekerja Sosial dalam bidang ini meliputi intervensi krisis (crisis intervention), asesmen (penggalian) masalahmasalah personal dan pelayanan rujukan, pemberian konseling bagi pecandu alkohol dan obatobatan terlarang, pelayanan dan perawatan sosial bagi anak-anak pekerja dalam perusahaan atau organisasi serikat kerja, dan pemberian konseling bagi pensiunan atau pekerja yang menjelang pensiun.
- c. Praktik yang mengkombinasikan pelayanan sosial langsung dan perumusan kebijakan sosial bagi perusahaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan pekerja sosial industri dalam perusahaan memiliki cakupan yang sangat luas. Bukan hanya sekedar menangani dampak dari pemanfaatan teknologi saja, tapi berbagai aspek seperti dampak dari meningkatnya jumlah karyawan, peran pekerja sosial untuk menjawab

isu pemberhentian karyawan dan pada saat perasaan tidak aman timbul pada pegawai (*declining mode*). Peran pekerja sosial industri juga muncul pada saat terjadi *conflict of interest* pada karyawan seperti konflik karyawan dengan serikat kerja, dengan masyarakat lokal, dengan pemerintah, maupun dengan lembaga swadaya masyarakat yang berhubungan dengan perusahaan. Semua hal tersebut direalisasikan dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh pekerja sosial industri.

F. Kesimpulan

Kondisi fisik bahkan kondisi sosial penyandang disabilitas yang pada umumnya dinilai rentan, baik dari aspek ekonomi, pendidikan, keterampilan, maupun kemasyarakatannya menyebabkan penyandang disabilitas belum seluruhnya dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan sebagai suatu kebutuhan untuk kelangsungan hidup. Padahal, penyandang disabilitas bekerja bukan hanya untuk meningkatkan pendapatan secara ekonomi, namun juga berpengaruh dalam bidang sosial.

Penyandang disabilitas bekerja bukan hanya semata untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka bekerja untuk meningkatkan keterampilan sosial. Dengan bekerja, penyandang disabilitas dapat dengan sepenuhnya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial. Penyandang disabilitas juga bekerja untuk memperoleh kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk dari eksistensi diri.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

merasa nyaman dalam situasi yang tidak sesuai keinginannya. Koping stress adalah upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan koping adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialami. Upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah atau sekedar upaya individu untuk mengalihkan masalah. Jika koping yang dilakukan salah maka akan berdampak buruk bagi penyandang disabilitas maupun terhadap perusahaan. Dengan begitu kemampuan orang dengan disabilitas perlu ditingkatkan agar dapat melakukan fungsi sosialnya dan menjadi sumber daya manusia yang produktif. Serta meningkatkan kepedulian terhadap penyandang disabilitas melalui penyediaan lapangan kerja yang seluas-luasnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemberian bekal keterampilan perlu dilakukan agar tenaga kerja disabilitas dapat menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain, sehingga tidak lagi dipandang sebagai beban bagi keluarga maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief & Tiyas Nur Haryani. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. Spirit Publik, Vol. 12, No. 2.
- Ali, Mohammad dkk. (2011). What Types of Job Do People with Disabilities Want?. Journal Occup Rehabil, Vol. 21: 199-210.
- Fatkur Rokhim & Pambudi Handoyo. (2015). Makna Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Yayasan Bina Karya "Tiara Handycraft" Surabaya. Paradigma, Vol. 3, No. 3.
- Irwanto dkk. (2010). Analisis Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia: Sebuah Desk Review.
- Luecking, Richard G. (2008). Emerging Employer Views of People with Disabilities and the Future of Job Development. Journal of Vocational Rehabilitation, Vol. 3, No. 13.
- Nagae, Akira. (2015). Disability Employment and Productivity. Japan Labor Review, Vol. 12, No. 1.
- Payne, N., (2001). Experience Before and Throught The Nursing Career:Occopational Stressors and Coping as Determinants of Burnout in Female Hospice Nurses. Journal of Advanced Nursing, 33 (3).
- Poerwanti, Sari Dewi. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. INKLUSI: Journal of Disability Studies, Vol. 4, No. 1.
- Potts, Blyden. (2005). Disability and Employment: Considering the Importance of Social Capital. Journal of Rehabilitation, Vol. 71, No. 3.
- Pusdatin Kemsos RI. (2012). Rekapitulasi Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Per Provinsi Tahun 2012. http://www.kemsos.go.id/unduh/PMKS/Rekap_PMKS_2012.pdf
- Santoso, M.B., & Apsari, N.C. (2017). Pergeseran Paradigma Dalam Disabilitas. Intermestic: Journal of International Studies Volume 1, No. 2, hal 166-176.
- Sayyidah, Ani Nur. (2015). Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas di Tempat Magang Kerja (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta. INKLUSI, Vol.2, No.1.
- Schneider, Jo Anne. (2011). Disability Employment Literature Review.

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 234 - 244	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. MMH, Vol. 43, No. 4.

United Nations. (2007). Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol. United Nations: New York.

Wehman, Paul H. (2011). Employment for Persons with Disabilities: Where Are We Now and Where Are Do We Need to Go?. Journal of Vocational Rehabilitation, Vol. 35, No. 145.

Wiari Utaminingtias, Ishartono & Eva Nuriyah Hidayat. (2015). Coping Stres Karyawan dalam Menghadapi Stres Kerja. Prosiding KS, Vol.3, No.2.

Yuni Ratnasari & Made Suksma Prijandhini D. S. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan.

penyandang-disabilitas-nganggur-ini-kata-menaker (diakses pada 18 April 2018)

Suharto, Edi. (2009). Pekerjaan Sosial Industri. Melalui http://policy.hu/suharto/modul_a/makindo_26.htm (diakses pada 2 Juni 2018)

Artikel Elektronik:

Dhani, Arman. (2016). Menjembatani Akses Kerja Penyandang Disabilitas. Melalui <https://tirto.id/menjembatani-akses-kerja-penyandang-disabilitas-bH6M> (diakses pada 18 April 2018)

Primus, Josephus. (2016). Perluas Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas. Melalui <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/30/195809526/perluas-kesempatan-kerja-penyandang-disabilitas>. (diakses pada 18 April 2018)

Solehudin, Mochammad. (2017). Berapa Jumlah Penyandang Disabilitas Nganggur? Ini Kata Menaker. Melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3591422/berapa-jumlah-penyandang-disabilitas-nganggur-ini-kata-menaker>