Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

GAMBARAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI PENYANDANG DISABILITAS FISIK MELALUI BEKERJA

Chika Riyanti

Program Studi Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Unpad
Chika17002@mail.unpad.ac.id

Nurliana Cipta Apsari

Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
nurliana.cipta.apsari@unpad.ac.id

ABSTRAK

Penyandang disabilitas fisik merupakan seseorang yang memiliki keterbatasan fisik dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Namun, keterbatasan tersebut tidak menghambat diri mereka untuk menciptakan kehidupan yang layak. Salah satu upaya untuk menciptakan kehidupan yang layak yaitu dengan bekerja. Hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu upaya mengimplementasikan peraturan tersebut untuk melindungi hak bekerja bagi penyandang disabilitas daksa yaitu melalui *Disabled People's Organisations* (DPO).

Dengan adanya upaya dari *Disabled People's Organisations* (DPO) untuk mewujudkan hak bekerja bagi penyandang disabilitas, juga merupakan salah satu perwujudan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengoptimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh individu. Melalui bekerja, penyandang disabilitas fisik dapat menyalurkan potensi dan kemampuan mereka secara langsung pada dunia pekerjaan sehingga pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat tercapai. Dalam aktualisasi diri terdapat lima aspek utama yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengaktualisasikan dirinya. Kelima aspek tersebut ialah *creativity*, *morality*, *self acceptance*, *spontaneity*, dan *problem solving*.

Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Penelitian ini ingin memberikan gambaran mengenai pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri penyandang disabilitas fisik yang bekerja. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, melalui bekerja dan berorganisasi dalam *Disabled People's Organisations* (DPO) penyandang disabilitas fisik dapat menyalurkan potensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri dapat terwujud.

Kata Kunci: penyandang disabilitas daksa, bekerja, aktualisasi diri

ABSTRACT

A person with a physical disability is someone who has physical limitations in carrying out daily activities. However, these limitations do not prevent themselves from creating a decent life. One effort to create a decent life is to work. The right to work for persons with disabilities has been protected by legislation such as Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities and Law Number 13 of 2003 concerning Labor. One effort to implement these regulations is to protect the right to work for people with disabilities through Disabled People's Organizations (DPO).

With the efforts of the Disabled People's Organizations (DPO) to realize the right to work for people with disabilities, it is also one manifestation of the need for self-actualization. Self-actualization is a need to optimize the abilities and potential possessed by individuals. Through work, persons with physical disabilities can channel their potential and abilities directly to the world of work so that the fulfillment of self-actualization needs can be achieved. In self-actualization there are five main aspects which indicate that the individual is actualizing himself. The five aspects are creativity, morality, self acceptance, spontaneity, and problem solving.

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

Through a qualitative approach to the method of literature study. This study wants to provide an overview of the fulfillment of the self-actualization needs of persons with physical disabilities who work. The results obtained in this study, through working and organizing in Disabled People's Organizations (DPOs) with physical disabilities can channel their potential and abilities so that the fulfillment of self-actualization needs can be realized.

Keywords: disabilities, work, self-actualization

PENDAHULUAN (Introduction)

Setiap manusia diciptakan unik dan berbeda dengan kelebihan dan kekurangan yang telah diberikan oleh Tuhan. Keunikan dan perbedaan ini menjadikan manusia sebagai makhluk beragam yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan keberfungsian sosial individu tersebut. Namun dalam kenyataannya, keunikan dan perbedaan setiap individu masih dinilai menjadi suatu hal yang tidak menyenangkan oleh sebagian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari adanya kasus mengenai seorang dokter yang ditolak pada tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena kedisabilitasnya (sumber: <https://tirto.id/kasus-drg-romi-bukti-komitmen-pemerintah-lemah-kepada-disabilitas-eeYd> diakses pada 1 Juli 2020 pukul 13.17 WIB)

Adanya stigma tersebut berdampak pada perbedaan perilaku atau diskriminasi terhadap pemenuhan hak-hak asasi kelompok yang termarginalkan, salah satunya penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki keunikan dan perbedaan cara dalam melakukan usaha untuk memenuhi hak dan kebutuhan mereka. Namun dikarenakan keunikan dan perbedaan yang mereka miliki, mereka dianggap tidak berdaya dan mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan oleh sebagian masyarakat.

Perilaku diskriminatif itu umumnya diakibatkan oleh pemahaman negatif/*negative*

awareness tentang apa itu disabilitas dan siapa itu penyandang disabilitas (Widinarsih, 2019). Pemahaman negatif tentang disabilitas dan penyandang disabilitas antara lain berakar dari pola pikir pada masyarakat yang didominasi oleh konsep normalitas. Paham ini menganggap disabilitas sebagai abnormalitas dan dampaknya seringkali berujung pada anggapan bahwa kaum disabilitas adalah kaum abnormal dan objek yang layak dikasihani, diberi donasi, serta tidak dapat mandiri (Sinulingga, 2015 dalam Dhairrya dan Herawati, 2019).

Sejarah telah memperlihatkan bahwa orang-orang yang penampilan atau tubuhnya kelihatan atau dipandang sebagai 'berbeda' dari yang dianggap oleh masyarakat sebagai normatif, sebagai normalitas, akan dianggap sebagai yang tidak diinginkan/*not desirable* dan tidak dapat diterima/*not acceptable* sebagai bagian dari komunitas (Rothman, 2003; Couser, 2009). Adanya stigma atau pelabelan negatif tersebut membuat orang dengan disabilitas memiliki keterbatasan dalam melakukan aktivitasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disebutkan bahwa diskriminasi adalah setiap pembedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak penyandang disabilitas. Stigma ini dapat

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

menyebabkan keberfungsian sosial seseorang tidak berjalan dengan baik sehingga mereka tidak dapat mengembangkan dirinya dalam upaya memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya.

Untuk menghindari adanya pelabelan negatif, atau stigma yang buruk terhadap penyandang disabilitas, diperlukan pemahaman yang tepat mengenai apa itu disabilitas dan siapa itu penyandang disabilitas. Dengan adanya pemahaman yang tepat, diharapkan setiap individu dapat bersikap dan berperilaku yang lebih baik dan menghargai hak asasi para penyandang disabilitas guna penerimaan terhadap mereka (*disability awareness*) (Widinarsih, 2019). Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan bagi penyandang disabilitas, khususnya pada pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Hal ini berkaitan dengan adanya perubahan istilah yang mendefinisikan penyandang disabilitas, khususnya di Indonesia. Ada sekitar sepuluh istilah resmi yang telah digunakan di Indonesia untuk merujuk atau menyebut orang dengan disabilitas dalam interaksi sehari-hari (Widinarsih, 2019). Perkembangan mengenai istilah tersebut dimulai dari penggunaan kata (ber) cacat sampai pada penyandang disabilitas, yang kita gunakan saat ini.

Dengan digunakannya istilah penyandang disabilitas tersebut, maka Indonesia secara resmi mendefinisikan mengenai siapa penyandang disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam

jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak". Definisi tersebut secara lebih rinci dijelaskan kembali dalam Pasal 4 Ayat (1) mengenai ragam penyandang disabilitas, yang meliputi: (a) penyandang disabilitas fisik; (b) penyandang disabilitas intelektual; (c) penyandang disabilitas mental; dan/atau (d) penyandang disabilitas sensorik. Lalu pada pasal yang sama dalam ayat (2) dijelaskan bahwa ragam penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu ragam penyandang disabilitas yang seringkali mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan karena penampilannya ialah penyandang disabilitas fisik. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan dalam pasal penjelas yang menjelaskan mengenai pasal 4 ayat (1) bahwa yang dimaksud dengan penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. Penyandang disabilitas fisik dapat diartikan sebagai penyandang bentuk kelainan dalam sistem otot, tulang, persendian yang dapat mengakibatkan gangguan koordinasi, komunikasi, adaptasi, mobilisasi, dan gangguan perkembangan (Atatai, 2010 dalam Setyawati, 2017). Efendi, 2008 (dalam Setyawati, 2017) mengungkapkan tingkat gangguan pada disabilitas fisik dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu ringan, sedang, dan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

berat. Kondisi seperti ini biasa disebabkan oleh faktor bawaan ataupun kecelakaan yang dialami oleh individu dan dilihat dari waktu terjadinya kerusakan dapat terjadi pada masa sebelum lahir (*fase prenatal*), saat kelahiran (*fase natal*), dan setelah proses kelahiran (*fase post-natal*).

Dalam hal ini, penyandang disabilitas fisik merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Salah satu upaya untuk mendapatkan kehidupan yang layak ialah dengan bekerja. Hak-hak yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan mengenai penyandang disabilitas menjadi perlindungan bagi penyandang disabilitas fisik untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi dari lingkungannya. Selain untuk menciptakan kehidupan yang layak, bekerja juga merupakan salah satu perwujudan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam Hierarki Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Schultz, 1991). Untuk mencapai kebutuhan ini, individu perlu mewujudkan empat kebutuhan lain yang lebih rendah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta, dan kebutuhan akan harga diri.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Maslow (Hjelle dan Ziegler, 1992 dalam Pratiwi, 2018), bahwa orang dapat beraktualisasi diri dengan jalan berbuat baik sesuai dengan apa yang dapat mereka lakukan. Rogers (dalam Schultz, 1991) mendefinisikan aktualisasi diri sebagai proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi-potensi psikologisnya yang unik. Melalui aktualisasi diri, seseorang dapat

meningkatkan kapasitas diri mereka dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Penyandang disabilitas fisik yang bekerja selain bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang layak, mereka juga meningkatkan kapasitas diri dan potensi dengan bekerja. Melalui bekerja, mereka dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan secara langsung dalam praktik bekerja sehingga kemampuan dan potensi yang dimiliki dapat tersalurkan dengan baik dan terwujudnya kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri ini perlu dipenuhi oleh semua orang dengan kesempatan yang sama, tanpa adanya perbedaan perilaku pada kelompok tertentu seperti penyandang disabilitas. Walaupun mereka memiliki beberapa hambatan dalam melakukan aktivitas sehari-hari, namun penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan. Jika kemampuan dan potensi tersebut dapat diaktualisasikan dengan baik, penyandang disabilitas dapat menjalankan hidupnya secara berdaya dan mandiri serta dapat menciptakan kehidupan yang layak, salah satunya dengan bekerja.

Melalui pemaparan tersebut, artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana bekerja dapat menjadi salah satu cara untuk mengaktualisasikan diri orang dengan disabilitas fisik.

METODE (*Methods*)

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam menggambarkan mengenai aktualisasi diri penyandang disabilitas fisik yang bekerja adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb (Mardalis, 1999 dalam Mirzaqon dan Purwoko, nd.). Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006).

Kajian literatur yang digunakan dalam artikel ini yaitu Teori Kebutuhan Dasar Manusia (Hierarki Kebutuhan) oleh Abraham Maslow. Dalam kajian teori tersebut, buku yang ditulis oleh Maslow yang berjudul *Motivation and Personality* (1984) menjadi sumber utama dalam penulisan artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN (*Results and Discussion*)

Gambaran Aktualisasi Diri Pekerja Disabilitas Fisik

Aspek *creativity*, penyandang disabilitas fisik yang bekerja dapat menuangkan ide serta gagasan yang ia miliki dalam dunia pekerjaan. Di Bandung Independent Living Center (BILiC), seringkali mengadakan *meeting* atau pertemuan untuk membahas mengenai progress dan gagasan terkait program-program yang mereka jalankan.

Aspek *morality* merupakan sikap individu untuk melihat apa yang baik dan tidak baik untuk dirinya. Pada pekerja disabilitas fisik, menciptakan kehidupan yang layak dengan bekerja merupakan salah satu upaya menciptakan hidup yang lebih baik bagi dirinya.

Aspek *self acceptance* dikaitkan dengan penerimaan diri penyandang disabilitas terhadap kelebihan dan kekurangan yang mereka miliki.

Dapat bekerja dan mengasah potensi serta kemampuan mereka adalah salah satu bentuk penerimaan diri. Mereka mengetahui apa kelemahan dan kekurangan yang dimiliki, namun hal tersebut tidak menjadikan penghalang bagi mereka untuk menciptakan kehidupan yang layak dengan bekerja.

Aspek *spontaneity* merupakan sikap merespon segala hal diluar ekspektasi mereka. Dalam dunia kerja, pekerja disabilitas fisik sering dihadapkan pada masalah-masalah di luar perencanaan mereka. Namun, bagaimana sikap mereka akan menentukan penyelesaian dari permasalahan tersebut.

Aspek *problem solving* erat kaitannya dengan aspek *spontaneity*. Penyelesaian masalah diperlukan dalam menghadapi suatu permasalahan. Penyandang disabilitas fisik dengan keterbatasan yang mereka miliki dapat menyelesaikan persoalan mengenai pekerjaan dengan menggabungkan diri menjadi salah satu pengurus *Disabled People's Organisations*.

Analisis di atas merupakan analisis yang didasarkan pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia oleh Abraham Maslow. Dengan penjabaran pada setiap aspeknya, dapat dilihat bahwa bekerja merupakan salah satu upaya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri penyandang disabilitas fisik.

Kajian Literatur Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam Hierarki Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Abraham Maslow mempelajari mengenai potensi yang dimiliki oleh setiap manusia. Ia percaya bahwa untuk menyelidiki kesehatan psikologis, yang perlu dipelajari ialah orang yang sangat sehat. Maslow

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

(dalam Schultz, 1991:88) mengemukakan, apabila hanya mempelajari orang-orang timpang, tidak matang dan tidak sehat, maka yang akan terlihat hanya sisi yang sakit dari kodrat manusia, orang-orang dalam keadaan yang paling buruk dan bukan dalam keadaan yang paling baik. Maka dari itu, Maslow mempelajari beberapa tokoh yang dinilai memiliki psikologis yang sehat. Ia mempelajari para tokoh terkemuka yang berpengaruh dalam dunia keilmuan dan mendapati kesimpulan bahwa semua manusia dilahirkan dengan kebutuhan-kebutuhan instinktif (Schultz, 1991:89). Kebutuhan ini mendorong setiap manusia untuk bertumbuh dan berkembang, untuk mengaktualisasikan diri, untuk menjadi semuanya sejauh kemampuan yang dimiliki. Potensi dapat diaktualisasikan tergantung pada kekuatan-kekuatan individual dan sosial yang memajukan atau menghambat aktualisasi diri.

Untuk dapat mencapai kebutuhan aktualisasi diri. Individu perlu memuaskan empat kebutuhan lain yang lebih rendah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta, serta kebutuhan harga diri. Apabila individu telah memuaskan semua kebutuhan tersebut, maka selanjutnya akan didorong oleh kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Maslow (1984) menggambarkan aktualisasi diri sebagai bentuk khusus dari kebutuhan-kebutuhan yang berbeda pada setiap individu. Pada satu individu kebutuhan ini dapat berupa menjadi seorang ibu yang ideal, pada orang lain hal ini dapat berupa menjadi seorang atlet, dan pada orang lainnya lagi rupa ini terungkap pada waktu melukis atau saat menemukan hal-hal baru (Maslow, 1984:52). Ia mengatakan bahwa *"what a man can be, he must*

be". Setiap individu harus jujur terhadap sifat dan potensi yang ia miliki.

Menurut Schultz (1991:93), aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh individu. Rogers (dalam Schultz, 1991) mengungkapkan bahwa tujuan hidup tidak hanya mempertahankan suatu keseimbangan homeostatis atau suatu tingkat ketenteraman dan kesenangan yang tinggi, tetapi juga pertumbuhan dan perkembangan. Menurutnya, setiap individu memiliki tujuan yang berfungsi untuk dapat menjadi semuanya yang diinginkan menurut kemampuan yang dimiliki. Definisi yang dipaparkan Rogers (dalam Schultz, 1991:46) mengenai aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi-potensi psikologisnya yang unik.

Orang dengan disabilitas fisik yang bekerja merupakan salah satu bentuk atau gambaran dari perwujudan kebutuhan aktualisasi diri. Dapat dikatakan demikian karena dengan beberapa keterbatasan yang dialaminya, namun pekerja disabilitas fisik dapat tetap mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang mereka miliki dengan melakukan pekerjaan yang dibebankan olehnya. Untuk dapat mewujudkan kebutuhan aktualisasi diri, individu perlu menggali potensi dalam dirinya. Berkaitan dengan pekerja disabilitas fisik, mengoptimalkan kemampuan dan potensi dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan dan pembelajaran.

Melihat gambaran mengenai aktualisasi diri pada pekerja disabilitas fisik, dapat melalui aspek-aspek aktualisasi diri yang dikemukakan oleh Maslow (1984). Aspek-aspek tersebut yaitu:

1. *Creativity* (Kreativitas)

Kreativitas merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Kreativitas lebih merupakan suatu sikap, suatu ungkapan kesehatan psikologis dan lebih mengenai cara bagaimana individu mengamati dan bereaksi terhadap dunia dan bukan mengenai hasil-hasil yang sudah selesai dari suatu karya seni. Kemampuan ini diwujudkan untuk mengekspresikan dan mendorong suatu ide tanpa ada rasa takut.

2. *Morality* (Moralitas)

Maslow (dalam Kurniawan, 2018) mengungkapkan bahwa moralitas merupakan kemampuan manusia melihat hidup lebih jernih, melihat hidup ada adanya bukan menurutkan keinginan. Kemampuan untuk melihat secara lebih efisien, menilai secara lebih tepat "manusiawi secara penuh" yang ternyata berpengaruh pula ke banyak bidang kehidupan lainnya.

3. *Self Acceptance* (Penerimaan Diri)

Menerima kenyataan merupakan salah satu aspek bagi seseorang yang mengaktualisasikan dirinya. Orang-orang yang mengaktualisasikan diri menerima diri mereka, kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan mereka tanpa keluhan atau kesusahan. Rogers (dalam Szentagotai dan David, 2013) memandang bahwa penerimaan diri sebagai suatu elemen dari proses terapeutik dan sebagai unsur kesejahteraan. Rogers melihat penerimaan yang seutuhnya sebagai salah

satu unsur utama dari kepuasan dan kebebasan dari emosi negatif.

4. *Spontaneity* (Spontanitas)

Spontanitas adalah tingkat variabel dari respons yang memadai terhadap suatu situasi dari tingkat variabel perilaku yang baru. Perilaku baru tersebut bukan merupakan ukuran spontanitas, misalnya pada perilaku psikotik ekstrim dengan tingkat yang tidak koheren akan menyebabkan individu tersebut tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang dialaminya (Moreno, 1955). Aktualisasi diri manusia dapat digambarkan sebagai relatif spontan pada perilaku dan jauh lebih spontan daripada di kehidupan batin, pikiran, impuls, dan lain-lain.

5. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

Maslow menyatakan bahwa individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya. Orang yang mengaktualisasikan diri berorientasi pada masalah-masalah yang melampaui kebutuhan-kebutuhan. Mereka akan fokus terhadap penyelesaian masalah daripada terus mempertanyakan motif penyebab masalah tersebut. Penyelesaian masalah ini dijadikan sebagai "misi" dalam kehidupan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Heylighen (1992), disebutkan bahwa beberapa aspek dalam aktualisasi diri yang disampaikan oleh Maslow merupakan faktor dalam kognitif seperti persepsi yang akurat, penyelesaian masalah yang kreatif, pengambilan keputusan yang efektif, kapasitas tinggi untuk belajar, dan lain-lain. Sehingga perlu dibangun suatu

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

konstruksi kognitif terkait penyelesaian masalah pada individu.

Melalui aspek-aspek yang disebutkan tersebut, dapat menjadi acuan untuk menganalisis bagaimana pekerja disabilitas fisik teraktualisasi dirinya.

Di Kota Bandung yang juga merupakan salah satu dari 27 kota di Indonesia sebagai Kota Inklusi Disabilitas mencoba untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas (sumber: <https://kumparan.com/humas-kota-bandung/kota-bandung-masuk-jaringan-kota-inklusi-disabilitas-1rzKmE5tgu6/full> diakses pada 9 Juni 2020). Upaya mengaktualisasikan diri yang juga sebagai perwujudan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dapat melalui salah satu sistem sumber dalam masyarakat seperti *Disabled People's Organisations* (DPO). *Disabled People's Organisations* (DPO) adalah organisasi yang dikelola oleh dan untuk penyandang disabilitas. Di Kota Bandung, salah satu organisasi orang dengan disabilitas yang memfasilitasi penyandang disabilitas fisik untuk mendapatkan hidup yang layak dan mewujudkan kebutuhan aktualisasi diri ialah Bandung Independent Living Center (BILiC). Melalui organisasi ini, penyandang disabilitas dapat memberdayakan dirinya dengan bekerja mengelola organisasi tersebut dan mewujudkan kebutuhan aktualisasi dirinya.

Perlindungan Pemenuhan Hak Bekerja sebagai Salah Satu Upaya Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri bagi Penyandang Disabilitas Fisik

Penyandang disabilitas fisik memiliki kesempatan yang sama dengan warga negara lain dalam memperoleh hak asasi. Salah satu hak yang dapat dicapai oleh penyandang disabilitas fisik

untuk mewujudkan kehidupan yang layak ialah hak untuk bekerja. Dengan bekerja, penyandang disabilitas fisik dapat menciptakan kehidupan yang layak dan mereka dapat mengoptimalkan kemampuan dan potensi atau dengan kata lain dapat mengaktualisasikan diri. Salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut ialah dengan melindungi hak-hak para penyandang disabilitas melalui peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Melalui pernyataan tersebut, sangat jelas bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak semua orang termasuk pada penyandang disabilitas yang pada kenyataannya masih sering terabaikan haknya. Seperti telah disebutkan sebelumnya, undang-undang yang mengatur mengenai hak asasi para penyandang disabilitas yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini mengacu pada Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas atau United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) yang selanjutnya diratifikasi dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011. Pada Undang-Undan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disebutkan bahwa penyandang disabilitas.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 Ayat (1), penyandang disabilitas didefinisikan sebagai setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini dilindungi dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Selanjutnya, pada Pasal 11 dijelaskan mengenai hak pekerjaan, kewirasusahaan, dan koperasi. Hal ini dijelaskan dalam poin-poin sebagai berikut:

- a) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b) memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c) memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e) mendapatkan program kembali bekerja;
- f) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g) memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normative yang melekat di dalamnya; dan
- h) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang dalam perekonomian sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan seseorang, meskipun dihadapkan pada terbatasnya lapangan kerja. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan,

perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan (Shaleh, 2018). Peraturan perundang-undangan yang juga melindungi hak bekerja bagi penyandang disabilitas yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Selanjutnya, pada Pasal 67 Paragraf 1 secara lebih rinci menjelaskan mengenai ketenagakerjaan pada penyandang disabilitas. Dalam ayat (1) dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Selanjutnya, pada ayat (2) menyatakan bahwa pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesempatan dan partisipasi penyandang disabilitas untuk bekerja semakin diperkuat dengan adanya kebijakan kuota yang juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa 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. Pada ayat (2) dijelaskan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Dengan adanya peraturan perundang-undangan diharapkan kesempatan penyandang

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

disabilitas fisik untuk mewujudkan kehidupan yang layak melalui bekerja dapat dicapai tanpa adanya diskriminasi.

Implementasi Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik

Dengan adanya perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan penyandang disabilitas, maka pemerintah dengan sistem sumber yang lain perlu memperhatikan hal tersebut lebih dalam lagi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Istifarroh dan Nugroho (2019), pada kenyataannya masih banyak perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang disabilitas atau pun hanya mempekerjakan satu orang saja. Jarang sekali perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang mau menerima penyandang disabilitas karena tidak adanya aturan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017), tingkat keikutsertaan tenaga kerja disabilitas di dalam angkatan tenaga kerja terbuka memang cenderung lebih rendah daripada pekerja lainnya, sementara tingkat pengangguran cenderung lebih tinggi. Besarnya tingkat ketidakaktifan penyandang disabilitas dalam dunia kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan non disabilitas, hal ini mengindikasikan tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan yang secara komparatif rendah. Alasan ketidakaktifan penyandang disabilitas dalam dunia kerja pun bervariasi. Beberapa alasan mengapa tingkat tenaga kerja penyandang disabilitas rendah yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan dan pelatihan yang rendah;
- 2) Permintaan tenaga kerja yang tidak ahli berkurang;
- 3) Pengurangan jumlah tenaga kerja pada usaha-usaha berskala besar dan publik;
- 4) Kekhawatiran terkait kecelakaan yang akan dialami dan asuransi bagi penyandang disabilitas;
- 5) Keberatan untuk mendaftarkan diri sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas;
- 6) Kurangnya informasi peluang kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas;
- 7) Kurangnya kesadaran pemilik perusahaan tentang kebutuhan dan kemampuan kerja penyandang disabilitas;
- 8) Kehilangan minat karena kegagalan yang terjadi dalam suatu pekerjaan yang menimbulkan *image* negatif dalam diri penyandang disabilitas;
- 9) Dukungan teknis atau personalia yang tidak memadai.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan adanya upaya dari pemerintah bersama sistem sumber terkait untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan penyandang disabilitas agar siap bersaing dalam dunia kerja. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu melibatkan *Disabled People's Organisations* (DPO). *Disabled People's Organisations* (DPO) adalah organisasi yang dikelola oleh dan untuk penyandang disabilitas. Fungsi spesifik *Disabled People's Organisations* (DPO) dapat bervariasi, namun peran umum *Disabled People's Organisations* (DPO), meliputi:

- a) Mengidentifikasi kebutuhan para penyandang disabilitas;

- b) Memberikan suara kepada penyandang disabilitas untuk mengekspresikan pandangan dan prioritas mereka;
- c) Mengevaluasi layanan dan sistem;
- d) Melakukan advokasi;
- e) Meningkatkan kesadaran masyarakat dan memberikan dukungan untuk penyandang disabilitas dalam mengembangkan potensi untuk memperoleh hak-hak mereka (Young *et al.*, 2016).

Dalam konteks ketenagakerjaan, *Disabled People's Organisations* dapat menjadi satu wadah yang memfasilitasi penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan. Salah satu *Disabled People's Organisations* (DPO) yang aktif di Kota Bandung untuk memberdayakan penyandang disabilitas yaitu Bandung Independent Living Center (BILiC). Bandung Independent Living Center (BILiC), merupakan salah satu *Disabled People's Organization* (DPO) yang memberikan kesempatan bagi orang dengan disabilitas fisik untuk mewujudkan kehidupan yang layak melalui bekerja. Pengurus atau staf dalam organisasi ini merupakan penyandang disabilitas yang telah dibekali pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan yang diberikan.

SIMPULAN DAN SARAN (*Conclusion and Suggestion*)

Kesimpulan

Penyandang disabilitas merupakan seseorang yang memiliki keterbatasan dalam melakukan aktivitasnya, namun begitu mereka memiliki hak yang sama dengan warga negara lain dalam menciptakan kehidupan yang layak. Salah satu upaya untuk menciptakan kehidupan yang layak yaitu dengan bekerja. Hak bekerja bagi

penyandang disabilitas telah diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak bekerja bagi penyandang disabilitas dapat mewujudkan kehidupan yang layak. Selain itu, bekerja dapat menjadi cara untuk mengaktualisasikan diri karena dengan bekerja, setiap individu dapat menyalurkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri melalui *Disabled People's Organization* (DPO). Organisasi ini dikelola oleh dan untuk penyandang disabilitas. Salah satu *Disabled People's Organisations* (DPO) yang berada di Kota Bandung ialah Bandung Independent Living Center (BILiC). Organisasi ini merekrut penyandang disabilitas untuk memberikan program pemberdayaan dan dukungan kepada penyandang disabilitas lain.

Melalui organisasi tersebut, penyandang disabilitas, khususnya disabilitas fisik, dapat mewujudkan kehidupan yang layak dengan bekerja dan juga dapat mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi pada penyandang disabilitas dilihat dari 5 aspek utama yaitu *creativity*, *morality*, *self acceptance*, *spontaneity*, dan *problem solving*. Jika ke-lima aspek tersebut ada pada pekerja disabilitas, maka dapat dikatakan penyandang disabilitas berhasil mengaktualisasikan dirinya.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti agar penyandang disabilitas dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri yaitu dengan melibatkan penyandang disabilitas dalam setiap kegiatan yang

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

dapat menyalurkan kemampuan dan potensi yang dimiliki, seperti melibatkan dalam dunia pekerjaan. Selain itu, untuk mempersiapkan keterampilan dan pengetahuan bagi penyandang disabilitas agar dapat bersaing dalam dunia kerja perlu diadakan pelatihan dan pembelajaran untuk penyandang disabilitas. Salah satu pelatihan dan pembelajaran tersebut dapat melalui organisasi orang dengan disabilitas atau *Disabled People's Organisations*. Dengan terwujudnya hak bekerja bagi penyandang disabilitas, dapat juga memenuhi kebutuhan aktualisasi diri penyandang disabilitas dan menciptakan kehidupan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Couser, G. T. (2009). *Three Paradigm of Disability*.
https://www.academia.edu/2306082/Three_paradigms_of_disability
- Dhairyya, A. P., & Herawati, E. (2019). Pemberdayaan Sosial dan Ekonomi pada Kelompok Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung. *Umbara*, 4(1).
<https://doi.org/10.24198/umbara.v4i1.19039>
- Heylighen, F. (1992). *A cognitive-systemic reconstruction of maslow's theory of self-actualization*.
- Istifarroh, & Nugroho, W. C. (2019). *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*. 12(1), 21–34.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian* (Seri Manaj). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mirzaqon, A & Purwoko, Budi. (nd.). *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*. Universitas Negeri Surabaya.
- Moreno, J. L. (1955). Theory of Spontaneity-Creativity. In *Sociometry and The Science of Man* (pp. 105–118). Sage Publications, Inc.
- Pratiwi, D. M. (2018). *Konseling Kelompok Dalam Menumbuhkan Aktualisasi Diri Pda Penyandang Disabilitas Daksa Akibat Kecelakaan di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta*. *Skripsi*. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
<https://doi.org/10.20961/ge.v4i1.19180>
- Putri, M. A. (2017). Dimensi Sosial Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Menengah (UKM) " TIARA HANDICRAFT " JURNAL ILMIAH. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Rothman, J. (2003). *Social Work Practice Across Disability*. Baston: Allyn and Bacon.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Schultz, D. (1991). *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Setyawati, M. (2017). Daya Juang Menghadapi Diskriminasi Kerja Pada Penyandang Tunadaksa. *Psikoborneo*, 5(1), 56–67.
[http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL MEITA\(02-28-17-02-04-54\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL_MEITA(02-28-17-02-04-54).pdf)
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82.
<https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 3 No: 1	Hal: 40 - 52	Juli 2020
-----------------------------------	-----------------	--------------	--------------	-----------

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Literasi Media Publishing.

Szentagotai, A., & David, D. (2013). *Self-Acceptance and Happiness*.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 127–142.

Young, R., Reeve, M., & Grills, N. (2016). The Functions of Disabled People's Organisations (DPOs) in Low and Middle-income Countries: A Literature Review. *Disability, CBR and Inclusive Development*, 27(3), 45–71.
<https://doi.org/10.5463/DCID.v27i3.539>

<https://kumparan.com/humas-kota-bandung/kota-bandung-masuk-jaringan-kota-inklusi-disabilitas-1rzKmE5tgu6/full>
<https://tirto.id/kasus-drg-romi-bukti-komitmen-pemerintah-lemah-kepada-disabilitas-eeYd>