

UPAYA PENINGKATAN PENGETAHUAN DAN PEMAHAMAN HAK-HAK PENYANDANG DISABILITAS DI BIDANG KETENAGAKERJAAN ATAS DASAR PERSAMAAN HAK

Rosalia Dika Agustanti^{1*}, Bambang Waluyo², Dwi Aryanti Ramadhani³

¹²³Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia
rosaliadika@upnvj.ac.id¹, bambangwaluyo@upnvj.ac.id², dwiaryanti@upnvj.ac.id³

ABSTRAK

Abstrak: Masalah yang terjadi adalah tentang pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, sebagian dari mereka menganggap bahwa pemerintah tidak memberikan kesempatan untuk bekerja layaknya manusia pada umumnya. Nyatanya, hak-hak untuk bekerja bagi disabilitas telah ada pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Sehingga, jelas bahwa kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mitra penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan atas dasar persamaan hak. Metode pelaksanaan adalah Sosialisasi dengan tema "See Ability Not Disability". Mitra adalah 'penyandang disabilitas' pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (BRSPDSRW) Melati yang beralamat di Jl. Gebang Sari Nomor 38, RT. 02/RW. 05 Bambu Apus, Kecamatan Cipayung, Kota Jakarta Timur berjumlah 20 (dua puluh) orang. Monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan adalah dalam bentuk wawancara kepada seluruh peserta Pengabdian. Hasil menunjukkan bahwa dari semua materi yang disampaikan oleh tim terdapat peningkatan pemahaman dan pengetahuan mitra terutama terhadap hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan sebesar 45%. Dengan dilaksanakannya kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang besar terutama perhatian yang diberikan oleh pemerintah kepada penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Selain itu, mitra semakin paham akan peluang kerja dan peluang usaha yang dapat dilakukan dengan mengembangkan potensi diri dan tentu hal ini membutuhkan kerja sama dengan ahlinya.

Kata Kunci: Hak Pekerja; Penyandang Disabilitas; Ketenagakerjaan.

Abstract: The problem that occurs is regarding the fulfillment of the rights of persons with disabilities in the field of employment, some of them think that the government does not provide opportunities to work like humans in general. In fact, the right to work for persons with disabilities has been regulated in Law Number 8 of 2016. Thus, it is clear that this activity aims to increase the knowledge and understanding of partners with disabilities in employment based on equal rights. The method of implementation is socialization with the theme "See Ability Not Disability". Partners are 'persons with disabilities' at the Melati Social Rehabilitation Center for Deaf Sensory Disabilities (BRSPDSRW) located on Jl. Gebang Sari Number 38, RT. 02/RW. 05 Bambu Apus, Cipayung District, East Jakarta City, totaling 20 (twenty) people. Monitoring and evaluation is carried out in the form of interviews with all participants in the Service. The results showed that from all the material presented by the team, there was an increase in understanding and knowledge of partners, especially regarding the rights of persons with disabilities in the field of employment by 45%. The implementation of this activity can provide great benefits, especially the attention given by the government to persons with disabilities in the field of employment. In addition, partners are increasingly aware of job opportunities and business opportunities that can be done by developing their potential and of course this requires cooperation with experts.

Keywords: Workers' Rights; Persons with Disabilities; Employment.



Article History:

Received: 30-07-2022

Revised : 08-09-2022

Accepted: 12-09-2022

Online : 15-10-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

A. LATAR BELAKANG

Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa mengadopsi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan Protokol Opsionalnya pada tahun 2006 sebagai sarana untuk meningkatkan penghormatan terhadap hak-hak penyandang disabilitas, yang menurut angka terakhir, terdiri dari sekitar 15 persen dari populasi dunia (Kayess & French, 2008). Konvensi ini lebih dari sekadar memastikan bahwa hak asasi manusia yang ada diterapkan pada penyandang disabilitas (Mégret, 2017). Sejak tahun 2006, ratifikasi Konvensi dan Protokol Opsional telah berjalan dengan cepat. Namun, pengetahuan tentang Konvensi dan bagaimana menerapkan dan memantaunya belum tentu terus berlanjut. Banyak orang melihat kecacatan sebagai suatu kondisi yang melekat pada orang tersebut, misalnya, suatu kondisi medis yang mengharuskan orang tersebut berada di kursi roda atau minum obat (Guide, 2010). Padahal banyak 'penyandang disabilitas' yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang sangat baik (Tampubolon, 2019).

Permasalahan mitra adalah pada kesempatan kerja yang diberikan baik dari pemerintah ataupun perusahaan swasta, dikarenakan mitra adalah 'penyandang disabilitas' sehingga tidak bisa asal masuk dalam bidang ketenagakerjaan. Ada beberapa batasan dan syarat yang harus dipenuhi sampai pada akhirnya diterima sebagai pekerja. Namun, kegagalan demi kegagalan membuat beberapa 'penyandang disabilitas' menjadi pesimis dan hal tersebut justru berdampak pada penurunan kualitas diri. Alasan inilah yang memperkuat untuk diadakan kegiatan yang dengan tujuan menyampaikan apa saja hak-hak 'penyandang disabilitas' di bidang ketenagakerjaan guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mitra, ada tempat untuk mereka bekerja ditengah lingkungan dan masyarakat pada umumnya yang telah dikuatkan dengan dasar hukum yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Dengan diadakan pengabdian ini, akan lebih membuka wawasan seluas-luasnya dan kesempatan bagi 'penyandang disabilitas' dalam mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan.

Sebelumnya, 'penyandang disabilitas' dilindungi oleh berbagai peraturan perundang-undangan tentang hak asasi manusia dan penegasan atas hak mendapatkan pekerjaan telah ada pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Shaleh, 2018). Meskipun hak-haknya telah dijamin, namun nyatanya lebih banyak 'penyandang disabilitas' yang tidak mendapatkan hak-haknya dengan baik sesuai peraturan perundang-undangan (Harpur, 2012). Sampai pada akhirnya dibentuklah *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* yang mengakui hak 'penyandang disabilitas' untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain, termasuk hak atas kesempatan untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di pasar tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan

dapat diakses oleh penyandang disabilitas (Assembly, 2006). Untuk mendukung konvensi ini, Indonesia telah meratifikasi ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 (Hamidi, 2016). Tetapi sangat jarang pemerintah dan perusahaan swasta yang memperkerjakan 'penyandang disabilitas' karena selama ini mereka menganggap bahwa 'penyandang disabilitas' tidak mempunyai kemampuan dalam bidang pekerjaan apapun (Istifarroh & Nugroho, 2019).

Beberapa kebijakan yang telah diberikan kepada 'penyandang disabilitas' dalam bentuk ketenagakerjaan adalah kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja, terutama dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan dasar strategi nasional terhadap persamaan hak dan penghapusan diskriminasi bagi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan termasuk di dalamnya berlaku untuk tenaga kerja 'penyandang disabilitas' (Rochmawati & Sonhaji, 2016). Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan, bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama (Noviasari & Nurwati, 2020).

Solusi yang dapat diberikan adalah memberikan beberapa pelatihan yang dikhususkan bagi mitra yang mempunyai minat pada hal tertentu, misalnya saja ada mitra yang berpotensi pada tata rias/make up, sehingga untuk dapat menggali keterampilan maka dalam hal ini yang bersangkutan akan di ikutkan sebagai asisten *make up* oleh orang yang telah berpengalaman di bidangnya. Selain itu juga, mitra tertarik untuk membuka usaha café dengan menawarkan berbagai macam menu kopi, dan hal ini mitra dapat mengikuti terlebih dahulu pelatihan yang diadakan oleh komunitas pecinta kopi yang kemudian langsung dipraktikkan untuk dijual.

Tujuan kegiatan ini jelas yakni meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mitra penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan atas dasar persamaan hak. Keadilan bagi penyandang disabilitas di dunia kerja masih jauh dari perlindungan dan keadilan hukum. Baik pemerintah dan perusahaan swasta saat ini belum mampu mengakomodir kepentingan penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan (Pakpahan, 2021). Padahal, dengan bekerja penyandang disabilitas dapat dengan sepenuhnya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial (Apsari & Mulyana, 2018). Pengabdian ini diharapkan mampu menjadi pintu masuk bagi 'penyandang disabilitas' yang mempunyai kemampuan dan potensi diri untuk dapat eksis dan menebarkan manfaat kepada masyarakat. Sehingga, setelahnya tidak ada lagi kasus tentang penyimpangan hak terhadap penyandang disabilitas' dalam bidang ketenagakerjaan.

B. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan adalah sosialisasi dengan tema *“See Ability Not Disability”*. Dengan kegiatan bernama *“TALAS”* (Disabilitas Bukanlah Batas). Mitra adalah ‘penyandang disabilitas’ pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (BRSPDSRW) Melati yang beralamat di Jl. Gebang Sari Nomor 38, RT. 02/RW. 05 Bambu Apus, Kecamatan Cipayung, Kota Jakarta Timur. Mitra yang terlibat berjumlah 20 (dua puluh) orang. Langkah-langkah pelaksanaan terdiri dari beberapa waktu, di antaranya adalah pada saat Pra Kegiatan dan Kegiatan, sebagai berikut:

1. Tahap Pra Kegiatan

Tim pengabdian adalah Dosen Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta dan beberapa Mahasiswa yang tergabung di dalamnya. Pertama, tim melakukan survey lokasi mitra dan setelah mendapatkan persetujuan dari mitra, tim pengabdian melaksanakan tahap pengumpulan data penyandang disabilitas beserta jenis keterbatasannya dan apa yang menjadi kemampuan/ ketrampilannya. Data ini dikumpulkan dari petugas Balai Rehabilitasi Melati Jakarta yang dikelompokkan sesuai dengan kelasnya. Selanjutnya, dari data yang terkumpul kemudian tim pengabdian melakukan olah data mengenai jumlah penyandang disabilitas yang sudah bekerja. Hasil data yang dihimpun nantinya akan menjadi pertimbangan dari tim pengabdian dalam melaksanakan kegiatan lanjutan dari pengabdian ini terkait dengan penyediaan akses pelatihan keterampilan dimana mereka penyandang disabilitas dapat menjangkaunya. Setelah semua tahap pra Kegiatan sudah dilaksanakan maka akan dijadwalkan untuk Kegiatan utama yaitu Sosialisasi sesuai dengan tema di atas, dan oleh pematari diberikan judul TALAS (Disabilitas Bukanlah Batas).

2. Tahap Kegiatan

Selanjutnya, untuk tahap Kegiatan, tepatnya dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 19 Juli 2022 pukul 09.30 WIB - 13.00 WIB bertempat di Aula Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (BRSPDSRW) Melati, seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Materi yang akan disampaikan oleh Narasumber

Materi-materi sebagai pada gambar diatas telah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan mitra yakni dalam bidang ketenagakerjaan, sehingga narasumber menjelaskan terlebih dulu pengertian disabilitas berikut dasar hukum yang ada di Indonesia mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, dan tentu karena terdapat hak jika ada pihak yang menghalangi pemenuhan hak itu tentu akan mendapatkan sanksi/ hukuman. (Wiraputra, 2021).

Dari rangkaian tahapan yang sudah dilaksanakan, kemudian tim pengabdian memberikan monitoring dan evaluasi terhadap mitra. Evaluasi yang dimaksud ada dua yakni saat kegiatan berlangsung dan sesudah kegiatan, berupa kuesioner serta wawancara. Dikarenakan mitra adalah penyandang disabilitas sensorik rungu wicara sehingga dalam monitoring dan evaluasi ini dibantu oleh interpreter bahasa isyarat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengumpulan Data Penyandang Disabilitas dan Pelaksanaan Sosialisasi

- a. Pengumpulan Data Penyandang Disabilitas di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (BRSPDSRW) Melati, seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengumpulan Data ‘Penyandang Disabilitas’

Gambar di atas menunjukkan bahwa tim melakukan survey lokasi mitra dan setelah mendapatkan persetujuan dari mitra, tim melaksanakan tahap pengumpulan data penyandang disabilitas beserta jenis keterbatasannya dan apa yang menjadi kemampuan/ ketrampilannya dan dikelompokkan sesuai dengan kelasnya. Dari beberapa mitra terdapat beberapa suku anak dalam yang mana tidak bisa menulis. Hal demikian menjadi alternatif untuk hasil kegiatan akan dilaksanakan dengan metode wawancara.

- b. Pelaksanaan Sosialisasi

Berdasarkan bagan pada metode pelaksanaan saat kegiatan, tim Penyuluhan dari Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta akan menyampaikan beberapa hal yang harus diketahui oleh mitra

'penyandang disabilitas', diantaranya adalah tentang Pengertian Disabilitas dan Dasar Hukumnya yang disampaikan oleh Rosalia Dika Agustanti. Selanjutnya, tentang Hak-hak 'Penyandang Disabilitas' dalam bidang Ketenagakerjaan yang disampaikan oleh Bambang Waluyo. Terakhir, tentang Sanksi Bagi Yang Menghalangi 'Penyandang Disabilitas' Bekerja yang disampaikan oleh Dwi Aryanti Ramadhani, seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Pemberian Materi Sosialisasi oleh Narasumber dibantu Interpreter Bahasa Isyarat

Gambar di atas menunjukkan bahwa tim memberikan sosialisasi kepada mitra 'penyandang disabilitas' sebagai awal pengetahuan tentang posisi mereka di bidang ketenagakerjaan. Akibat ulah beberapa orang dalam pemerintah/ perusahaan mengakibatkan para penyandang disabilitas tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya, hal ini menjadikan trauma dan rasa kecewa pada diri penyandang disabilitas karena ketidakmampuannya berkumpul dan bekerja sama dengan orang yang normal dan selama ini mereka menganggap hal tersebut karena adanya 'hambatan' yang semua orang tidak bisa menerimanya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah tegas mengatur bahwa "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." Selain itu, Organisasi Kesehatan Dunia memberikan pengertian disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. Sehingga terdapat tiga kategori disabilitas, sebagai berikut: (1) Impairment, yakni kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis; (2) Disability yaitu ketidakmampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya impairment untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia; dan (3) Handicap, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya impairment, disability

yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan (Sugiono et al., 2014). Penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapatkan perlakuan khusus (Purnomosidi, 2017). Karenanya, mereka diberikan “kesamaan kesempatan yakni keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat” (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, 2016).

Penyandang disabilitas berhak “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi. Diskriminasi disini dimaknai sebagai perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas”. Kalaupun memang harus diberhentikan, bukan dengan alasan disabilitas (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, 2016). Harapan besar yang diberikan oleh ‘penyandang disabilitas’ kepada pemerintah dalam menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi. Pelatihan keterampilan kerja dapat dilakukan pada lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta, dimana harus bersifat inklusif dan mudah diakses. Kuota penyandang disabilitas dapat diperjakan adalah paling sedikit 2% bagi perusahaan milik pemerintah dan paling sedikit 1% untuk perusahaan milik swasta (Vincentia, 2020).

Beberapa hak telah disebutkan, utamanya adalah hak dalam bidang ketenagakerjaan, sehingga untuk setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah), seperti terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Mitra mengikuti kegiatan Sosialisasi dengan Khidmat

Gambar diatas menunjukkan materi sosialisasi yang diberikan dalam bentuk video yang berisikan para penyandang disabilitas membuka usaha dan bekerja di pemerintahan/ perusahaan swasta, sehingga hal ini dapat dilihat oleh mitra serta menumbuhkan semangat berjuang. Setelah menyampaikan materi kepada mitra, kemudian dibuka sesi tanya jawab dimana beberapa mitra mengajukan pertanyaan sebagai berikut: (1) Saya mempunyai minat dan bakat dalam hal tata rias dan saya tinggal di Depok. Apakah di Depok atau sekitarnya ada jurusan kuliah yang sesuai dengan minat saya? Jawaban dari tim; Untuk jurusan tata rias dapat merujuk salah satu kampus negeri di Jakarta, namun untuk ketentuan penerimaan mahasiswa disabilitas belum dikonfirmasi kepada pihak universitas, sehingga tim meminta waktu untuk memastikan dan mencari universitas yang dapat diakses oleh mitra. Tim juga memberikan alternatif agar mitra bergabung dengan kelas-kelas online yang dilaksanakan oleh produk kecantikan guna mendapatkan ilmu dan pengalaman, dan hal ini tentu mempermudah mitra nantinya jika menempuh jenjang pendidikan formal; (2) Bagaimana cara mendapatkan pekerjaan yang layak pada saat ini? Jawaban dari tim; Hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan telah diatur dalam UU Penyandang Disabilitas, maka sudah sepatutnya dapat dipekerjakan dengan baik dan layak. Tegasnya, “Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat: a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan; menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan; menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.” Dengan beberapa hal diatas, tentu ini adalah jaminan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja dengan layak. Selain itu juga tim menyarankan agar mitra selalu mengikuti pelatihan minat, bakat dan kemampuan untuk dapat terus menggali potensi diri dan nantinya dapat memberikan mitra pekerjaan yang sesuai; dan (3) Bagaimana memulai dan membuka usaha bagi penyandang disabilitas? Jawaban dari tim; Bagi mitra yang berminat dalam bidang usaha diberikan video cuplikan dari beberapa ‘penyandang disabilitas’ yang memulai usaha sendiri baik dari rumah atau langsung membuka café. Sehingga, sebelum memulai usaha alangkah baiknya jika melihat dan memperhatikan terlebih dahulu beberapa tips dan langkah agar nantinya usaha yang dijalankan dapat bertahan. Selain itu tim menyampaikan bahwa untuk memulai usaha harus mempunyai ‘ide’ yang unik, dan akhirnya tim menyarankan untuk membuka usaha yang berkaitan dengan “toko online” yang dapat menjual produk-

produk yang dihasilkan dari menjahit sendiri seperti masker, sling bag handphone dan lainnya.

Terdapat banyak potensi yang dapat digali kepada mitra dan hal ini membutuhkan waktu lebih lama. Sehingga untuk selanjutnya, tim pengabdian berencana mengadakan pelatihan minat, bakat dan keterampilan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait yang dibutuhkan, selain itu juga tim pengabdian mencari beberapa tempat pekerjaan yang menerima penyandang disabilitas sebagai pekerja.

Indonesia telah menunjukkan komitmennya kepada pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas melalui ratifikasi dan penandatanganan konvensi dan deklarasi. Indonesia telah menunjukkan perkembangan yang baik dalam mengembangkan dasar hukum bagi penyandang disabilitas dalam beberapa tahun terakhir, namun masih banyak tantangan bagi pemerintah Indonesia dan para pembuat kebijakan untuk dapat menjamin persamaan hak dan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas (Priebe & Howell, 2014).

Kementerian Ketenagakerjaan RI terus mendorong agar perusahaan-perusahaan milik pemerintah maupun swasta dapat memberikan kesempatan kerja lebih luas kepada penyandang disabilitas di Indonesia. Instansi pemerintah, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diminta untuk memenuhi kuota difabel sebesar 2% serta pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas (Susiana & Wardah, 2019).

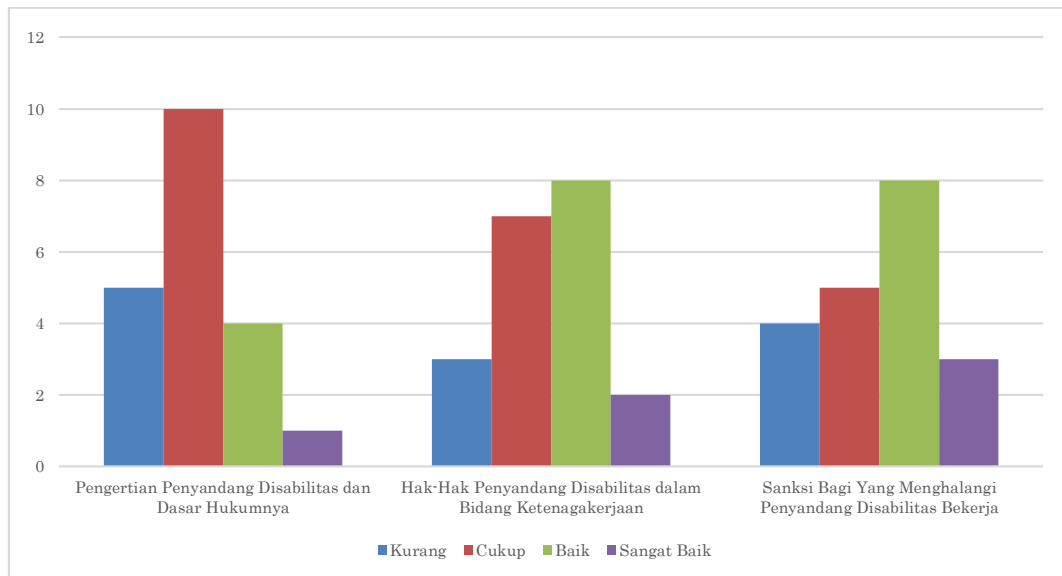
2. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan dalam bentuk kuesioner dan wawancara yang dibantu oleh interpreter bahasa isyarat, yang mana di sela-sela kegiatan berlangsung tim memberikan sesi mewarnai untuk menumbuhkan semangat belajar dan keseruan dalam kegiatan, seperti terlihat pada Gambar 5.



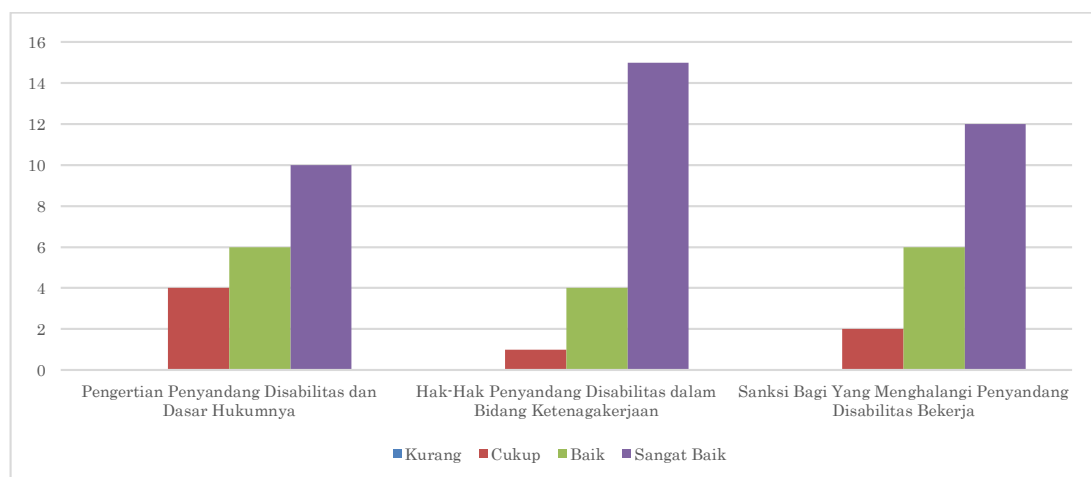
Gambar 5. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Tentunya kuesioner dan wawancara ini dilakukan secara masif, sehingga ada beberapa interpreter bahasa isyarat yang terlibat serta menyebar ke seluruh peserta didampingi oleh tim mahasiswa yang menyalin jawaban ke lembar kuesioner, dengan hasil seperti terlihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Saat Kegiatan Berlangsung

Melihat data diatas, dapat diketahui bahwa mitra belum sepenuhnya mengetahui dan memahami dasar hukum 'penyandang disabilitas' dalam bekerja. Mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, sebagian mitra telah memahami dan mereka sebelumnya mendapatkan pelatihan-pelatihan sebagai terjun di dunia kerja. Beberapa mitra juga memahami sanksi apa yang diberikan bagi yang menghalangi penyandang disabilitas bekerja. Namun dari semua materi yang akan disampaikan, masih terdapat mitra yang kurang/tidak mengetahui sama sekali, seperti terlihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Setelah Kegiatan Berlangsung

Data di atas menunjukkan hasil peningkatan yang cukup signifikan. Hal ini dapat diketahui dari gambar chart sebelum kegiatan berlangsung dan setelah kegiatan berlangsung, sebagai berikut: Mengenai pengertian 'penyandang disabilitas' dan dasar hukumnya, sebelum kegiatan terdapat 5 orang yang kurang mengetahui dan memahami, 10 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 4 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 1 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik. Setelah dilaksanakan kegiatan, hasil tersebut meningkat menjadi 4 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 6 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 10 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik.

Mengenai hak-hak 'penyandang disabilitas' dalam bidang ketenagakerjaan, sebelum kegiatan terdapat 3 orang yang kurang mengetahui dan memahami, 7 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 8 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 2 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik. Setelah dilaksanakan kegiatan, hasil tersebut meningkat menjadi 1 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 4 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 15 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik.

Mengenai sanksi bagi yang menghalangi penyandang disabilitas bekerja, sebelum kegiatan terdapat 4 orang yang kurang mengetahui dan memahami, 5 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 8 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 3 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik. Setelah dilaksanakan kegiatan, hasil tersebut meningkat menjadi 2 orang yang cukup mengetahui dan memahami, 6 orang yang pengetahuan dan pemahamannya baik dan 12 orang yang pengetahuan dan pemahamannya sangat baik.

Menanggapi hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana pada chart di atas bahwa mitra mengalami peningkatan pengetahuan dan pemahaman terkait materi yang disampaikan oleh tim Pengabdian, bahkan sesi tanya jawab terjalin dengan penuh kehangatan antara tim dan peserta. Peserta sangat aktif dalam menyampaikan pertanyaan akibat pada saat pengabdian dilakukan mitra sedang mencari pekerjaan yang layak sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan.

3. Kendala yang Dihadapi

Beberapa hal yang menjadi kendala bagi tim pengabdian, pertama karena cara berkomunikasi yang 'unik' sehingga mengalami miss communication dalam menyampaikan maksud dan tujuan tim melakukan kegiatan kepada para 'penyandang disabilitas'. Sehingga, tim pengabdian meminta pendampingan langsung dari interpreter bahasa isyarat untuk membantu dalam menyampaikan maksud dan tujuan agar kegiatan yang akan dilaksanakan dapat berjalan maksimal dan dapat menarik perhatian para

'penyandang disabilitas' agar mau mengikuti kegiatan dengan penuh khidmat. Kedua, ada beberapa anak suku dalam yang diikutkan dalam kegiatan dan tidak dapat mengikuti dengan baik, sehingga membutuhkan pendampingan dari pekerja sosial. Ketiga, beberapa 'penyandang disabilitas' menanyakan tentang tempat-tempat pelatihan keterampilan yang menyediakan fasilitas dan mau mempekerjakan mereka, dan hal ini sebelumnya belum dilakukan penelitian lebih lanjut oleh tim, sehingga untuk hal ini masih dalam proses mencari mitra yang sesuai dengan kriteria dan nantinya jika sudah ada maka akan disampaikan kepada para 'penyandang disabilitas' ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan utama yang ingin dicapai sehingga setelah kegiatan dilaksanakan telah didapatkan hasil peningkatan pemahaman dan pengetahuan mitra utamanya tentang hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Mitra telah mengetahui apa saja bidang pekerjaan yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai pekerja. Sehingga, akhirnya mitra tertarik mengikuti pelatihan-pelatihan untuk menggali potensi diri dan akan mencoba untuk membuka usaha sesuai dengan bidangnya.

Dari jumlah total peserta Pengabdian adalah 20 (dua puluh) orang, materi tentang Pengertian Penyandang Disabilitas dan Dasar Hukumnya, semula hanya 5 orang (25%) menjadi 16 orang (80%) yang memahami. Sehingga mengalami peningkatan sebesar 60%. Materi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Bidang Ketenagakerjaan, semula hanya 10 orang (50%) menjadi 19 orang (95%) yang memahami. Sehingga mengalami peningkatan sebesar 45%. Materi tentang Sanksi Bagi Yang Menghalangi Penyandang Disabilitas Bekerja, semula hanya 11 orang (55%) menjadi 18 orang (90%) yang memahami. Sehingga mengalami peningkatan sebesar 35%.

Paradigma terhadap penyandang disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga penyandang disabilitas dianggap sebagai orang yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Demi mewujudkan tujuan pemenuhan hak asasi manusia terutama bagi penyandang disabilitas, oleh sebab itu tim Pengabdi akan melakukan kerja sama dengan ahli dalam bidang komunikasi untuk dapat membantu 'penyandang disabilitas' memasarkan produknya. Selain itu, juga bekerja sama dengan Pusat Pelatihan Kerja Daerah guna terwujudnya pelatihan keterampilan yang berbasis kompetensi dan dapat diserap pasar kerja.

Sebaiknya pemerintah menambah kegiatan yang memfokuskan pada pelatihan peningkatan kemampuan untuk penyandang disabilitas agar dapat diserap oleh pasar kerja serta melakukan penguatan, harmonisasi

dan sinergi dengan seluruh lapisan masyarakat utamanya yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (BRSPDSRW) Melati yang telah bekerja sama sehingga kegiatan sosialisasi ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234–244.
- Assembly, U. N. G. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *A/RES/61/106*.
- Guide, T. (2014). *The Convention On The Rights Of Persons With Disabilities*. New York and Geneva. United Nations of Human Rights
- Hamidi, J. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 23(4), 652–671.
- Harpur, P. (2012). Embracing The New Disability Rights Paradigm: The Importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability & Society*, 27(1), 1–14.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34.
- Kayess, R., & French, P. (2008). Out of darkness into light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Human Rights Law Review*, 8(1), 1–34.
- Mégret, F. (2017). The disabilities convention: Human rights of persons with disabilities or disability rights? In *Equality and Non-Discrimination under International Law* (pp. 269–292). Routledge.
- Noviasari, D. T., & Nurwati, N. (2020). Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Borobudur Law Review*, 2(1), 16–29.
- Pakpahan, Z. A. (2021). Keberadaan Pekerja Disabilitas Dalam Pandangan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 9(1), 58–71.
- Priebe, J., & Howell, F. (2014). *A Guide To Disability Rights Laws In Indonesia*. Jakarta, TNP2K Knowledge Management Unit.
- Purnomosidi, A. (2017). Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1 (2), 161–174.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, (2016), Republik Indonesia.
- Rochmawati, A. E., & Sonhaji, S. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak-hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 5 (2), 1–20.
- Shaleh, I. (2018). Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82.
- Sugiono, S., Ihamuddin, I., & Rahmawan, A. (2014). Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance. *IJDS: Indonesian Journal Of Disability Studies*, 1(1), 20-26.
- Susiana, W., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di BUMN. *Law Reform*, 15(2), 225–238.

- Tampubolon, I. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus di PT. Deaf Cafefingertalk Tangerang). *Jurnal Pionir*, 5(3), 45-55.
- Vincentia, S. B. (2020). Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dan Sanksi Bagi Pelanggarnya Berdasarkan Hukum Nasional Indonesia. *Sapientia Et Virtus*, 5(2), 30-46.
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasisya*, 1(1), 19.