

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Disabilitas atau yang lebih banyak diartikan sebagai kecacatan, seringkali dikaitkan dengan masalah keterbatasan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, penyakit, dan anggapan lain yang membuat penyandanganya cenderung memperoleh persepsi negatif dan mengarah pada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hal kesempatan kerja. *International Labour Organization (ILO)* melalui konvensi 159 menyepakati bahwa penyandang disabilitas mengalami kesulitan dalam meningkatkan kondisi dirinya karena adanya keterbatasan fisik dan mental yang terlihat oleh masyarakat. Merekapun sulit memperoleh pekerjaan dibandingkan penduduk usia produktif yang bukan penyandang disabilitas.

Di Indonesia sendiri jumlah penyandang disabilitas mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Jumlah penduduk penyandang disabilitas cukup sulit diketahui jumlahnya secara pasti, namun berbagai prediksi atau perkiraan sejumlah instansi pun bermunculan angka yang menyatakan jumlah penduduk penyandang disabilitas. Sensus Penduduk 2010 (SP 2010) hanya memproyeksikan jumlah penduduk disabilitas dengan berbagai klasifikasi kesulitan fungsional dan jumlah total pada masing-masing jenis kesulitan fungsionalnya sangat beragam sehingga pada akhirnya secara kuantitatif berbeda. Hal tersebut dikarenakan adanya jenis kesulitan fungsional ganda pada masing masing orang. Hasil itupun masih belum menggambarkan penduduk disabilitas sebagai angkatan kerja, karena data tersebut

bersifat umum sebagai penduduk disabilitas berumur diatas 5 tahun, sedangkan yang dikategorikan angkatan kerja adalah yang berumur diatas 15 tahun, namun demikian data itu dapat dikatakan data penduduk disabilitas sebagai angkatan kerja yang aktif dalam perekonomian. Berdasarkan hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2012 Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah penyandang disabilitas sebesar 6.008.640 orang atau 2,45 persen dari jumlah penduduk Indonesia saat itu sebesar 244.919.000 orang, jumlah penduduk disabilitas yang tinggal di perkotaan sebesar 44,54 persen dan pedesaan sebesar 55,46 persen. Penduduk disabilitas yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 48,45 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 51,55 persen. Menurut data BPS, Sakernas 2012 yang diolah Pusdatinaker 2014 memperkirakan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 6.008.640 dan di Daerah Istimewa Yogyakarta, jumlah penyandang disabilitas adalah 64.320 orang.

Sebenarnya pemerintah Indonesia telah mengupayakan beberapa kebijakan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan penyandang disabilitas ini. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (1) berbunyi “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berarti bahwa setiap warga negara Indonesia, mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Pada pasal 14 Undang-Undang No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat pemerintah mewajibkan setiap perusahaan pemerintah dan swasta untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan derajat dan jenis

kedisabilitasannya, serta pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Pada bagian penjelasan disebutkan bahwa perusahaan negara meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan perusahaan swasta termasuk di dalamnya koperasi, harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 orang karyawan, dan perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 orang.

Secara spesifik, pada pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, pada ayat 1 disebutkan bahwa pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sejumlah minimal 1% dari total seluruh karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan, sedangkan pada ayat 2 disebutkan bahwa pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang disabilitas walaupun tenaga kerjanya kurang dari 100 orang. Hal ini juga didukung dengan adanya Peraturan Daerah tentang penyandang disabilitas yang dimiliki oleh provinsi-provinsi di Indonesia, salah satunya di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 4 tahun 2012, tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas. Perda DIY No. 4 tahun 2012 mengatur tentang Hak-Hak Penyandang disabilitas, yang meliputi hak dalam bidang pendidikan,

ketenagakerjaan, kesehatan, sosial, seni, budaya, olah raga, politik, hukum, penanggulangan bencana, tempat tinggal, dan aksesibilitas. Pada pasal 16 Perda ini disebutkan bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan yang layak. Dan pada pasal 30 menyebutkan bahwa dalam setiap penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan perusahaan daerah dan/atau perusahaan swasta yang menggunakan tenaga kerja paling sedikit 100 orang wajib memenuhi kuota paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas.

Aturan tersebut diperkuat dengan adanya sanksi pidana dan sanksi administratif berupa teguran tertulis dan/atau pencabutan ijin (swasta), akan tetapi hingga saat ini sanksi ini belum benar-benar diterapkan secara tegas, masih pada taraf himbauan dan sosialisasi, karena untuk dapat memberlakukan sanksi ini dibutuhkan proses yang tidak mudah. Untuk dapat memberikan akses terhadap penyandang disabilitas, maka perlu mengetahui jumlah perusahaan di DIY menurut jumlah tenaga kerjanya, yang ditunjukkan dengan tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Perusahaan di DIY Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja**  
**Tahun 2014**

NO	KAB / KOTA	JENIS / SKALA PERUSAHAAN / INSTANSI BERDASARKAN JUMLAH TENAGA KERJA			JUMLAH
		BESAR (≥100 orang)	SEDANG (20-99 orang)	KECIL (1-19 orang)	
1	Kota Yogyakarta	148	266	922	1.336
2	Kab. Sleman	170	342	748	1.260

NO	KAB / KOTA	JENIS / SKALA PERUSAHAAN / INSTANSI			JUMLAH
		BERDASARKAN JUMLAH TENAGA KERJA			
3	Kab. Kulon Progo	5	7	275	287
4	Kab. Gunung Kidul	5	54	221	279
5	Kab. Bantul	63	110	402	575
	<b>Jumlah</b>	<b>391</b>	<b>778</b>	<b>2.368</b>	<b>3.737</b>

Sumber : Disnakertrans DIY

Dari keseluruhan jumlah perusahaan di DIY, 3.737 perusahaan yang terkena kuota 1% untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 391 perusahaan, karena perusahaan tersebut mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 orang. Jumlah tersebut tidak termasuk perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi yang juga diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas 1 orang atau lebih, walaupun tenaga kerjanya kurang dari 100 orang.

Sudah ada peraturan yang mengaturnya dan sanksi bagi yang melanggarnya, meskipun demikian pihak perusahaan seperti tetap enggan mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini dibuktikan dengan pemantauan yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2013 terhadap 75 perusahaan besar di DIY, yang meliputi industri alat kesehatan, industri pengolahan, institusi pendidikan (sekolah dan universitas), rumah sakit, hotel, perdagangan/retail, perbankan, percetakan, dan jasa lainnya. Dari 75 perusahaan hanya terdapat 8 perusahaan atau 11% yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Pada 8 perusahaan tersebut terdapat 60 orang penyandang disabilitas atau sekitar 19% dari yang seharusnya minimal 312 orang. Pada tahun 2014, peneliti melakukan pemantauan yang sama terhadap 77 perusahaan besar, dan

didapatkan 16 perusahaan atau 21 % sudah mempekerjakan penyandang disabilitas sejumlah 68 orang atau sekitar 31% dari seharusnya minimal 219 orang. Pada tahun 2015, peneliti melakukan pemantauan terhadap 155 perusahaan besar di DIY dan terdapat 32 perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas atau sekitar 21%. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga diharapkan faktor-faktor pendukung dapat ditingkatkan dan faktor-faktor penghambatnya dapat diminimalisir atau diatasi, sehingga di masa mendatang jumlah perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas semakin meningkat.

Adapun penelitian ini termotivasi oleh alasan-alasan sebagai berikut: pertama, penelitian ini menarik karena survey dilakukan terhadap para *Top Manager* (CEO, Direktur, *Owner*, Kepala Perwakilan, Kepala Kantor, *General Manager*, *HR Manager*, dan *Operational Manager*) dari 147 perusahaan besar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kedua, penelitian ini menarik karena mengangkat isu tentang intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, dimana pada penelitian-penelitian terdahulu, penelitian terhadap kesempatan kerja penyandang disabilitas lebih banyak berdasarkan pada aspek hukumnya. Ketiga, penelitian ini penting, karena berdasarkan data pemantauan peneliti sebelumnya pada 3 tahun terakhir, alasan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu (1) penyandang disabilitas memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, (2) penyandang disabilitas memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi (3) alasan kemanusiaan (4) memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas (5) mematuhi peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan alasan perusahaan belum/tidak bersedia mempekerjakan penyandang disabilitas, yaitu (1) terkait aksesibilitas yang membutuhkan biaya, waktu dan tenaga (2) perusahaan hanya membutuhkan karyawan yang memenuhi syarat secara fisik, (3) kesulitan memperoleh tenaga kerja penyandang disabilitas, (4) belum membutuhkan karyawan baru, dan (5) belum mengetahui adanya peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Untuk itu peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai alasan-alasan lain perusahaan berniat untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, apakah selain alasan-alasan yang tersebut, intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas juga dipengaruhi oleh alasan lain terkait *attitude* (sikap), *subjective norms* (persepsi perusahaan terhadap apa yang pihak lain pikirkan, jika perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas), dan *perceived behavioral control* (persepsi keyakinan perusahaan berkaitan dengan seberapa bisa untuk mempekerjakan penyandang disabilitas).

## **1.2 Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang Pengaruh *Attitude* (Sikap), *Subjective Norms* (Norma Subyektif) dan *Perceived Behavioral Control* (Persepsi Kendali Perilaku) Terhadap Intensi Perusahaan Untuk Mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Agar penelitian terarah dan tidak terlalu luas, peneliti menggunakan *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana) yang menyatakan bahwa intensi atas perilaku dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu *attitudes*, *subjective norms*,

dan *perceived behavioral control*. Selain itu survey dibatasi pada 147 perusahaan besar di 5 kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan responden para *Top Manager*.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan judul penelitian *Pengaruh Attitudes, Subjective Norms dan Perceived Behavioral Control Terhadap Intensi Perusahaan Untuk Mempekerjakan Penyandang Disabilitas (Survey Pada Perusahaan Besar di Daerah Istimewa Yogyakarta)*, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *attitude* berpengaruh secara positif terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas?
2. Apakah *subjective norms* berpengaruh secara positif terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas?
3. Apakah *perceived behavioral control* berpengaruh secara positif terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *attitude* terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *subjective norms* terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

3. Menguji dan menganalisis *perceived behavioral control* (persepsi kendali perilaku) terhadap intensi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya terkait kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan *Theory Of Planned Behavior*.
3. Mensosialisasikan kepada perusahaan mengenai peraturan perundangan yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan pentingnya kesadaran untuk memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas.
4. Memotivasi perusahaan untuk memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas, diharapkan di waktu mendatang jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan semakin meningkat.
5. Dapat dijadikan dasar perencanaan program penempatan dan perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.