

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas merupakan bagian penting dari masyarakat, namun mereka sering kali mengalami tantangan signifikan dalam mengakses kesempatan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, terdapat 275.773.774 jumlah penduduk Indonesia dan 22,5juta atau 5% dari jumlah penduduk ialah penyandang disabilitas di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2024b). Berdasarkan hasil Long Form SP 2020 prevalensi penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 1,43%, sedangkan prevalensi penyandang disabilitas ganda sekitar 0,71%. Dalam hal sebaran menurut provinsi, prevalensi penyandang disabilitas terbesar terdapat di Provinsi DI Yogyakarta (2,02%), diikuti Aceh (1,86%) dan NTT (1,86%), sedangkan prevalensi penyandang disabilitas terkecil terdapat di Banten (0,97%), Kepulauan Riau (1,06%), dan Bengkulu (1,22%). Berdasarkan jenisnya, gangguan terbesar yang dialami penyandang disabilitas adalah gangguan berjalan (0,68%), dengan presentase perempuan 0,78% dan laki-laki 0,57%, disusul dengan gangguan penglihatan (0,38%) dengan presentase perempuan 0,44% dan laki-laki 0,33% (Badan Pusat Statistik, 2023a).

Menurut laporan Badan Pusat Statistika (BPS), jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 720.748 orang pada 2022. Jumlah ini mencapai sekitar 0,53% dari total penduduk yang bekerja RI yang sebanyak 131,05 juta pada tahun lalu. Tercatat, jumlah pekerja disabilitas Indonesia pada 2022 naik 16,18% dari tahun sebelumnya. Pada 2021, jumlahnya hanya 277.018 orang, namun pada tahun 2022 jumlahnya naik menjadi 720.748 orang. Berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah pekerja disabilitas Indonesia didominasi laki-laki yaitu sebanyak 445.114 orang. Jumlah pekerja disabilitas laki-laki juga meningkat 15,86% dari 2021 yang sebanyak 177.433 orang menjadi 445.114 orang pada tahun 2022. Sama halnya dengan laki-laki, jumlah

pekerja disabilitas perempuan pun mengalami kenaikan dari 99.585 orang pada 2021 menjadi 275.634 orang pada 2022. Adapun proporsi pekerja disabilitas perempuan mencapai 0,52% dari total penduduk bekerja nasional tahun lalu. Namun, tetap saja pekerjaan ini lebih di dominasi oleh kaum laki-laki dibandingkan dengan perempuan (Annur, 2023).

Peningkatan terhadap hak-hak penyandang disabilitas yang sudah banyak dituangkan dalam Undang-Undang maupun Peraturan Daerah. Keberagaman pekerja di dunia industri sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa kelompok minoritas harus diperlakukan dan dilindungi secara sama di dalam sistem hukum (Republik Indonesia, 1999). Kovenan Hak-Hak Sipil dan Politik, yang diresmikan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Civil And Political Rights*, khususnya menekankan perlunya negara untuk menghormati hak-hak kelompok minoritas seperti etnis, bahasa, atau agama (Republik Indonesia, 2005). Adapun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyandang disabilitas. Dalam undang-undang tersebut, diatur bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diwajibkan untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 2% dari total pegawai serta Perusahaan swasta juga diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas dari total pekerjanya (Republik Indonesia, 2016). Selain itu, ada pula Peraturan Presiden RI Nomor 67 Tahun 2020 pasal 11 menjelaskan bahwa penyedia fasilitas publik harus menyediakan fasilitas publik yang memenuhi kriteria bersifat inklusif, mudah diakses, dan bermanfaat bagi Penyandang Disabilitas (Presiden Republik Indonesia, 2020b).

Di Kota Bandung juga sudah mengeluarkan aturan mengenai penyandang disabilitas ini, yaitu terdapat pada Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 mengatur tentang perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Perda ini ditetapkan pada tanggal 31 Desember 2019. Materi pokok yang diatur dalam Perda ini meliputi: Ketentuan umum, Kewenangan, Hak penyandang disabilitas, Perencanaan, Pelaksanaan,

Aksesibilitas, Pemberdayaan penyandang disabilitas, Partisipasi Masyarakat, Tim koordinasi, Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi (Pemerintah Kota Bandung, 2019). Tujuan dari Perda ini adalah untuk menjamin hak penyandang disabilitas, seperti keadilan, perlindungan, penghormatan, pemberdayaan, dan persamaan dengan orang lain. Dari Undang-undang maupun Perda diatas, pada kenyataannya masih terdapat gap yang signifikan dalam implementasi aksesibilitas di tempat kerja. Banyak perusahaan, terutama di sektor informal seperti *Café* dan restoran, belum sepenuhnya menerapkan prinsip aksesibilitas yang diperlukan. Tingkat pekerja disabilitas juga lebih rendah dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas. Berdasarkan kajian literatur, hambatan akses penyandang disabilitas itu terkait dengan diskriminasi, kurang percaya diri, rendahnya pendidikan, dan kurangnya peluang yang diberikan bagi para penyandang disabilitas (Alridho Lubis, Manalu, Andreani, Rahmah Gita, & Ariyati, 2023).

Urgensi penelitian ini menjadi semakin jelas ketika kita memperhatikan akses bagi penyandang disabilitas di dunia kerja. Dengan mengkaji kondisi di *Café More Wyata Guna*, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor kendala akses bagi disabilitas, bagaimana akses disabilitas saat bekerja di *Café More Wyata Guna Bandung*, serta menjelaskan strategi kebijakan inklusinya. Hal ini menarik dikaji karena akses tersebut tidak hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga eksternal penyandang disabilitas itu sendiri. Terlebih, lokasi penelitian ini ialah di Badan Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra (BRSPDSN) Wyata Guna, sebuah lembaga yang berada di bawah Kementerian Sosial. Secara kacamata umum, peneliti melihat adanya penyediaan fasilitas yang kurang aksesibel. Namun, peneliti akan meneliti lebih dalam apakah ruang kerja di bawah Kemensos ini sudah inklusif bagi penyandang disabilitas atau malah sebaliknya.

Dalam penelitian ini sejalan dengan teori akses menurut Ribot & Peluso yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperoleh manfaat dari sesuatu, yang mencakup lebih dari sekadar hak hukum atau klaim kepemilikan. Ini lebih mirip dengan “bundel kekuasaan” yang melibatkan hubungan sosial, ekonomi,

dan politik yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan manfaat dari sumber daya (Ribot & Peluso, 2003). Teori akses menurut Ribot & Peluso dijadikan acuan untuk menganalisis penelitian ini karena teori akses sangat relevan untuk mengeksplorasi faktor kendala akses, bagaimana penyandang disabilitas mengakses fasilitas fisik dan non-fisik dan berakhir membuat strategi inklusi bagi para penyandang disabilitas di dunia kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kendala akses yang memengaruhi partisipasi mereka di dunia kerja, menganalisis aksesibilitas penyandang disabilitas di *Café More Wyata Guna*, dan strategi kebijakan inklusi agar akses penyandang disabilitas dapat terpenuhi di *Café More Wyata Guna*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, serta diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya aksesibilitas dan mengurangi stigma terhadap penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini ialah ringkasan dari beberapa terdahulu. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan komprehensif dari berbagai sudut pandang. Maka dari pendahuluan ini dapat menimbulkan beberapa pertanyaan sebagai berikut ;

1. Bagaimana akses penyandang disabilitas saat bekerja di *Café More Wyata Guna Bandung*?
2. Bagaimana strategi kebijakan inklusi agar meningkatkan akses bagi penyandang disabilitas di *Café More Wyata Guna Bandung*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai akses penyandang disabilitas di *Café More Wyata Guna Bandung* memiliki beberapa tujuan yang mendasar, antara lain ;

1. Menjelaskan akses penyandang disabilitas saat bekerja di *Café More Wyata* Guna Bandung
2. Menjelaskan strategi kebijakan inklusi agar meningkatkan akses bagi penyandang disabilitas di *Café More Wyata* Guna Bandung

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bukan tanpa sebab, melainkan terdapat manfaat di dalamnya baik untuk secara ilmiah dan sosial, yaitu :

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian tentang "Akses Penyandang Disabilitas di *Café More Wyata* Guna Bandung" memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang disabilitas dan manajemen sumber daya manusia. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data empiris mengenai aksesibilitas, penelitian ini dapat memperkaya khazanah pengetahuan serta memperkuat argumen terkait pentingnya aksesibilitas untuk penyandang disabilitas di dunia kerja. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan untuk studi lebih lanjut, menciptakan model teoretis baru yang menggambarkan dinamika aksesibilitas dan partisipasi penyandang disabilitas di tempat kerja.

Selain itu, penelitian ini berpotensi menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan publik yang lebih inklusif. Dengan memberikan informasi yang jelas mengenai kondisi aksesibilitas di *Café More Wyata* Guna, peneliti dapat menyarankan langkah-langkah konkret yang perlu diambil oleh perusahaan dan pemerintah untuk meningkatkan fasilitas dan kebijakan yang mendukung penyandang disabilitas. Ini tidak hanya akan memperkuat basis pengetahuan akademis tetapi juga mendorong perubahan yang lebih luas dalam kebijakan yang berkaitan dengan aksesibilitas dan kesetaraan di tempat kerja.

2. Manfaat Sosial

Dari segi sosial, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dan pengusaha tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi penyandang disabilitas. Dengan menyajikan data dan analisis yang

konkret, penelitian ini dapat mendorong diskusi dan refleksi tentang sikap dan praktik yang ada, serta tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di dunia kerja. Peningkatan kesadaran ini diharapkan dapat menghasilkan dukungan yang lebih besar untuk kebijakan inklusif dan praktik terbaik dalam menciptakan aksesibilitas.

Lebih jauh lagi, hasil penelitian ini dapat memberdayakan penyandang disabilitas dengan memberikan mereka kesempatan yang lebih baik untuk berpartisipasi secara aktif di dunia kerja. Dengan mengadopsi praktik aksesibilitas yang baik, *Café More Wyata Guna* dapat menjadi contoh positif bagi perusahaan lain, mendorong mereka untuk mengikuti jejak yang sama. Inisiatif ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas, tetapi juga memperkuat nilai-nilai inklusi sosial dalam masyarakat, menciptakan lingkungan yang lebih adil dan setara bagi semua individu.

E. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, fokus utamanya ialah memahami aksesibilitas penyandang disabilitas di *Café More Wyata Guna Bandung*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya akses bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak dasar mereka. Aksesibilitas tidak hanya menyangkut ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti informasi, pelayanan umum yang mendukung partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi empat faktor utama yang menjadi kendala akses penyandang disabilitas di dunia kerja, yaitu diskriminasi, kurangnya rasa percaya diri, rendahnya tingkat pendidikan, dan minimnya peluang kerja yang tersedia (Alridho Lubis et al., 2023). Untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana akses tersebut terbentuk dan dialami oleh penyandang disabilitas, digunakan teori akses dari Jesse Ribot dan Nancy Peluso. Teori ini memandang akses sebagai kemampuan untuk memperoleh manfaat dari sumber daya, yang tidak hanya bergantung pada hak formal, tetapi

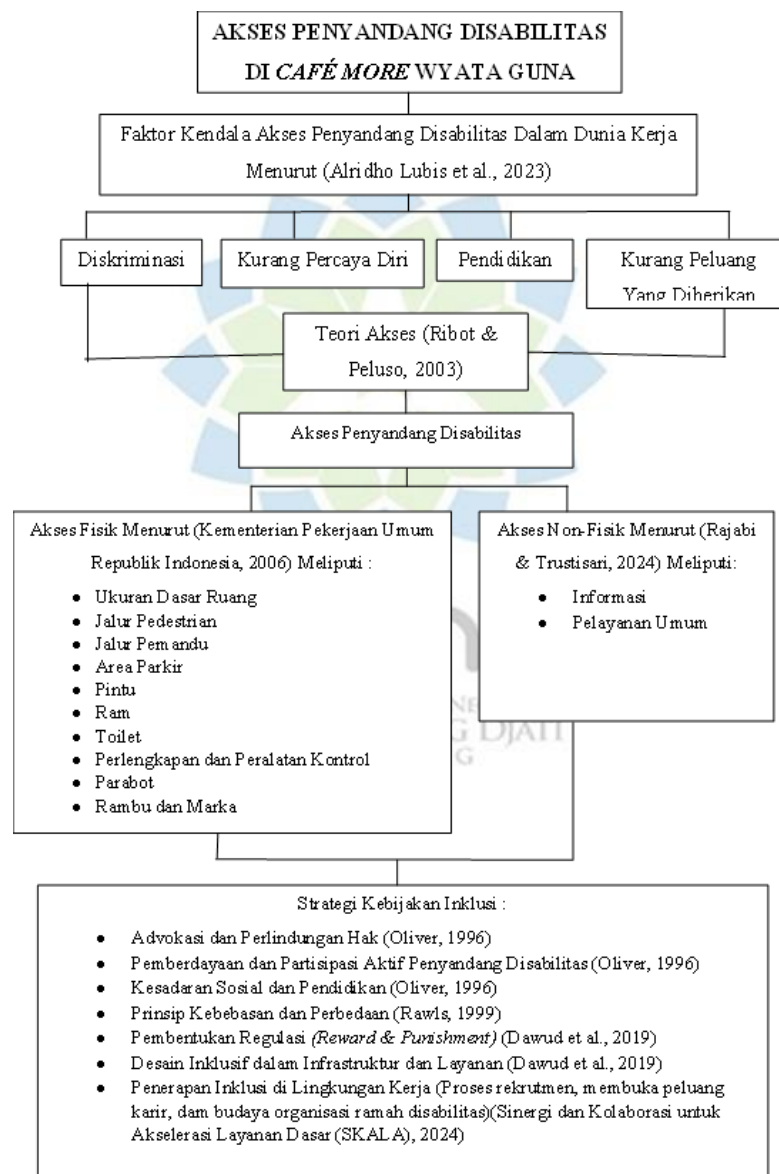
juga pada hubungan sosial, struktur kekuasaan, serta konteks kelembagaan dan politik. (Ribot & Peluso, 2003).

Dalam konteks ini, akses yang dimaksud terbagi menjadi dua bentuk, yaitu akses fisik dan non-fisik. Akses fisik mencakup ukuran dasar ruang, jalur pedestrian, jalur pemandu, area parkir, pintu, ram, toilet, perlengkapan dan peralatan kontrol, perabot, serta rambu dan marka sebagai penunjuk yang ramah disabilitas (Budiono et al., 2006). Sedangkan akses non-fisik mencakup informasi kerja, pelayanan umum, dan interaksi sosial yang adil tanpa stigma atau diskriminasi (Rajabi & Trustisari, 2024). Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun regulasi telah ada, implementasinya di banyak tempat kerja masih belum optimal. Di Kota Bandung, dari 582 kedai kopi yang ada, hanya dua yang tercatat ramah disabilitas dan mempekerjakan penyandang disabilitas, yaitu Kopi Berbagi dan *Café More* Wyata Guna. (Open Data Kota Bandung, 2023)

Café More menjadi objek studi karena berada di bawah naungan Kementerian Sosial melalui BRSPDSN Wyata Guna, sehingga menjadi contoh penting untuk menilai sejauh mana lembaga negara menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Perda Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2019 mengatur tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Melalui analisis berdasarkan teori akses, penelitian ini akan menggambarkan kondisi aktual aksesibilitas di *Café More*, baik dari segi fisik maupun non-fisik, serta merumuskan strategi kebijakan inklusi yang dapat meningkatkan akses kerja bagi penyandang disabilitas.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk tidak hanya mengidentifikasi kendala yang ada, tetapi juga memberikan solusi berbasis kebijakan dan praktik inklusif yang dapat direplikasi di tempat kerja. Strategi inklusi tersebut mencakup Advokasi dan Perlindungan Hak (Oliver, 1996), Pemberdayaan dan Partisipasi Aktif Penyandang Disabilitas (Oliver, 1996), Kesadaran Sosial dan Pendidikan (Oliver, 1996), Prinsip Kebebasan dan Perbedaan (Rawls, 1999), Pembentukan Regulasi (Reward & Punishment) (Dawud, Mursalim, & Anomsari, 2019), Desain Inklusif dalam

Infrastruktur dan Layanan(Dawud et al., 2019), serta Penerapan Inklusi di Lingkungan Kerja (Proses rekrutmen, membuka peluang karir, dan budaya organisasi ramah disabilitas) (Sinergi dan Kolaborasi untuk Akselerasi Layanan Dasar (SKALA), 2024) guna menciptakan lingkungan kerja yang setara, adil, dan berkelanjutan bagi seluruh individu, termasuk penyandang disabilitas. Adapun kerangka berpikir yang telah dirumuskan, yaitu :



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

