

P R A K A R S A *Policy Brief*

■ Juli 2022

Malang Tiada Datang Tunggal: Multi Marginalisasi Penyandang Disabilitas Perempuan Pada Pasar Kerja di Indonesia

Pesan Kunci:

- Penyandang disabilitas perempuan mengalami multi diskriminasi akibat atribusi yang melekat seperti peran gender, status pendidikan, status ekonomi, tingkat keparahan disabilitas, dan kondisi geografis tempat tinggal.
- Angkatan kerja perempuan penyandang disabilitas dominan bekerja di sektor informal yang umumnya berupah rendah, tidak dibayar, dan tidak memiliki perlindungan sosial.
- Pekerja perempuan penyandang disabilitas mengalami perlakuan tindak kekerasan tanpa ada perlindungan yang memadai.
- Peran gender yang dikonstruksi oleh masyarakat menganggap perempuan lebih sesuai pada bentuk pekerjaan tertentu sehingga mengakibatkan pekerja perempuan penyandang disabilitas terbatas dalam mengembangkan karir.



Foto: Titiknol.co.id

Ketimpangan gender tenaga kerja disabilitas perempuan di Indonesia

Penyandang disabilitas, baik laki-laki maupun perempuan, menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan stigmatisasi dalam kehidupan sehari-hari. Akibat berbagai diskriminasi, partisipasi penyandang disabilitas usia produktif di pasar kerja masih kurang. Dari sekitar 154 juta jiwa penyandang disabilitas, hanya 7.9 juta jiwa yang masuk ke angkatan kerja (Sakernas, 2020). Ini seakan-akan memperkuat stigma bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja akibat keterbatasan personalnya.

Namun demikian, penyandang disabilitas perempuan menghadapi stigma dan diskriminasi yang lebih berat. Secara umum, peran gender yang menempatkan perempuan harus mengerjakan pekerjaan domestik, seperti memasak, mencuci, merawat orang tua atau anak, mengakibatkan perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk masuk ke pasar kerja. Kondisi ini membuat perempuan bergantung secara ekonomi kepada keluarga dan tidak mandiri. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian PRAKARSA (2022) yang menemukan bahwa disabilitas perempuan memiliki ketergantungan kepada keluarga untuk menunjang kehidupan sehari-hari.

Penyandang disabilitas perempuan menjadi korban tindak kekerasan termasuk kekerasan seksual. Catatan akhir tahun (Catahu) Komnas Perempuan (2019) menemukan 89 kasus kekerasan berbasis gender kepada perempuan disabilitas. Setengah dari jumlah kasus yang dilaporkan merupakan kekerasan seksual. Beberapa kasus kekerasan dilakukan oleh anggota keluarga sehingga korban semakin sulit untuk melaporkan karena tidak memiliki akses untuk melaporkan tindak kekerasan yang dialami.

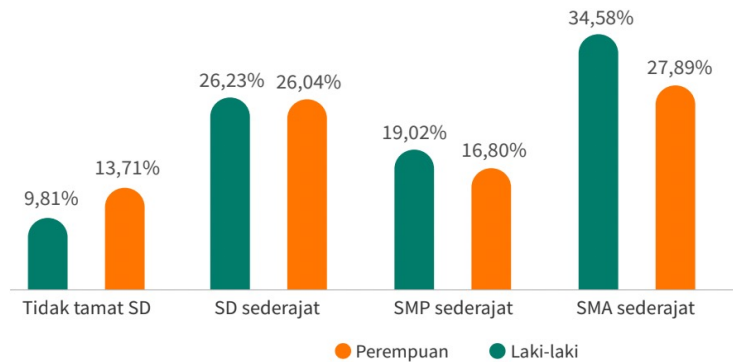
Selain itu korban tindak kekerasan tidak mengetahui bagaimana cara mendapatkan perlindungan hukum. Hasil studi PRAKARSA (2022) menunjukkan perempuan disabilitas sulit untuk mengakses lembaga perlindungan hukum di tempat kerja. Layanan pengaduan juga menunjukkan belum sepenuhnya dapat diakses oleh disabilitas, terutama disabilitas runtu, yang mana pengaduan lebih banyak disediakan dalam bentuk laporan panggilan telepon. Hambatan-hambatan tersebut merefleksikan bahwa risiko-risiko kekerasan yang mungkin terjadi di tempat kerja belum sepenuhnya dapat diantisipasi. Penelitian PRAKARSA (2022) juga menemukan bahwa penyandang disabilitas perempuan tidak mendapat kepercayaan atas laporan tindak kekerasan yang dialaminya di tempat kerja.

Akses dan kondisi tenaga kerja disabilitas perempuan pada pasar kerja

Studi PRAKARSA (2022) menunjukkan bahwa akses perempuan disabilitas terhadap pendidikan dan pelatihan umumnya lebih rendah daripada rekannya yang laki-laki. Proporsi disabilitas perempuan yang tidak tamat SD

dan hanya berpendidikan SD lebih besar dibandingkan disabilitas laki-laki. Sedangkan untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti SMP dan SMA atau sederajat, proporsi disabilitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Gambar 1: Persentase tingkat pendidikan berdasarkan jenis kelamin

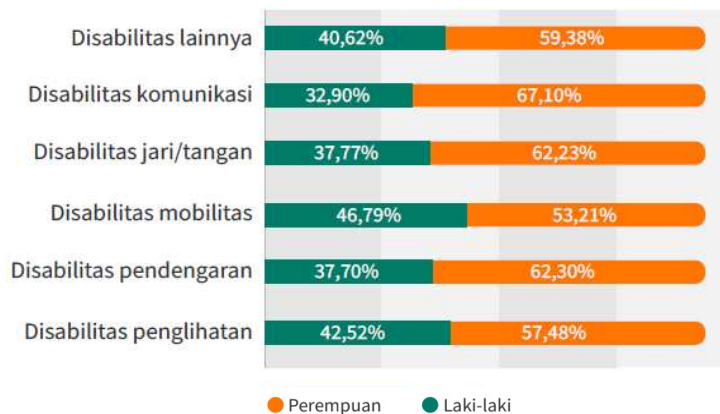


Sumber: olahan data Sakernas 2020

Rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya akses ke program pelatihan kerja berdampak pada daya tawar penyandang disabilitas perempuan di pasar kerja. Data olahan SAKERNAS dalam penelitian PRAKARSA (2022) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja disabilitas perempuan lebih sedikit persentasenya dari pada penyandang disabilitas laki-laki. Jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas perempuan hanya 42,17% jika dibandingkan dengan penyandang disabilitas laki-laki sebesar 57,83%. Karena jumlah yang lebih sedikit, mereka seringkali luput dari perhatian dan juga kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Berdasarkan status kerja, penyandang disabilitas yang menjadi buruh/karyawan/pegawai laki-laki sebanyak 38,6 persen sedangkan perempuan 33,01 persen (PRAKARSA, 2022). Sementara untuk pekerja dengan keluarga atau pekerja tidak dibayar, cenderung didominasi oleh perempuan sebanyak 25,4 persen. Kesenjangan mencapai 17 persen dibandingkan laki-laki yang hanya 6,98 persen. Pekerja tidak dibayar ini masuk dalam kategori jenis pekerjaan tetapi tidak menghasilkan pendapatan bagi rumah tangga.

Gambar 2. Kondisi Angkatan Kerja Disabilitas Berdasarkan Jenis Kelamin dan Ragam Disabilitasnya



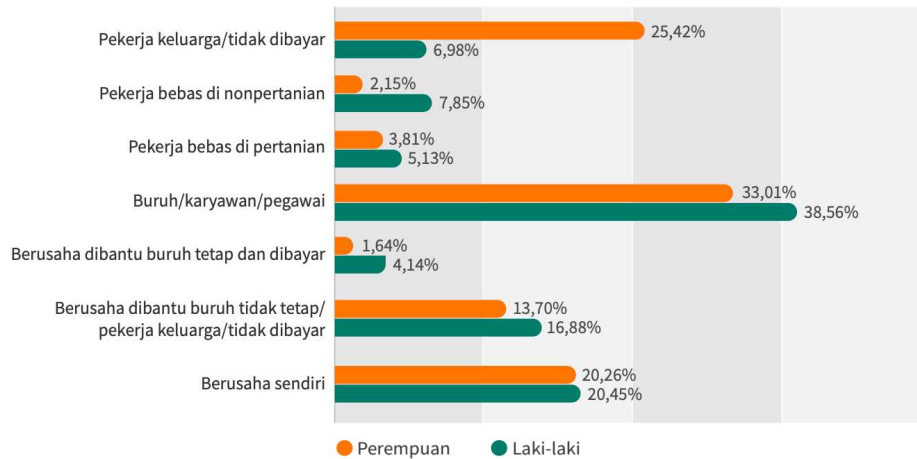
Sumber: olahan data Sakernas, 2020

Rendahnya partisipasi perempuan penyandang disabilitas di pasar kerja membuktikan pemerintah belum mengambil kebijakan afirmatif. Meskipun dalam UU No. 8 tahun 2016 tentang Disabilitas, pemerintah telah mengatur kuota minimum 2% di lembaga pemerintahan dan BUMD/ BUMD, dan 1% di sektor swasta, pada praktiknya kebijakan ini belum terlaksana.

Disabilitas perempuan juga lebih banyak bekerja secara informal dibandingkan disabilitas laki-laki.

Data SAKERNAS (2020) menunjukkan sebesar 80,85% perempuan disabilitas perempuan bekerja di sektor informal dibandingkan disabilitas laki-laki sebanyak 71,89% (PRAKARSA, 2022). Dalam Gambar 3 nampak bahwa sekitar 25% perempuan penyandang disabilitas merupakan pekerja keluarga/tidak dibayar. Jumlah ini lebih banyak dibanding laki-laki yang dihitung dari total masing-masing proporsi laki-laki dan perempuan.

Gambar 3. Status pekerjaan utama penyandang disabilitas berdasarkan jenis kelamin



Sumber: olahan data Sakernas 2020

Di sisi lain, meskipun penghasilan rata-rata sama-sama rendah, namun rata-rata penghasilan pekerja disabilitas perempuan masih dibawah pekerja disabilitas laki-laki. PRAKARSA (2022) berdasarkan data SAKERNAS menemukan bahwa pekerja disabilitas perempuan menerima upah rata-rata Rp1.099.715/bulan sedangkan laki-laki menerima Rp 1.753.128/bulan.

Lemahnya dukungan pada pasar kerja

Kebijakan dan program terkait ketenagakerjaan disabilitas masih berlaku secara umum bagi seluruh kategori disabilitas dan belum memperhatikan aspek gender, jenis dan keparahan disabilitas. Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang no. 8 Tahun 2016, pasal 5 ayat 2 sudah mengakui adanya potensi diskriminasi berlapis pada perempuan disabilitas dan mengatur upaya pengurangannya. Pada ayat 2 poin c disebutkan bahwa perempuan disabilitas memiliki hak mendapatkan perlindungan lebih akibat diskriminasi berlapis. Perlindungan kepada perempuan disabilitas perlu dilaksanakan secara khusus mengingat ada kebutuhan berbeda antara perempuan disabilitas dan bukan disabilitas.

Perempuan disabilitas juga terhalang mobilitasnya karena infrastruktur yang kurang mendukung, padahal mobilitas penting bagi mereka untuk bekerja dan membangun karir. Berdasarkan jenis disabilitasnya, pekerja perempuan penyandang disabilitas paling banyak adalah penyandang disabilitas mobilitas dan penglihatan (gambar 2). Ini berarti mereka tidak dapat berkompetisi secara 'head-to-head' dengan non-disabilitas yang memiliki mobilitas yang tinggi untuk mengakses pekerjaan dan tempat kerja (PRAKARSA, 2022). Transportasi umum adalah layanan publik yang terjangkau bagi masyarakat berpendapatan rendah, namun layanan transportasi umum di Indonesia masih belum ramah perempuan, apalagi perempuan dengan disabilitas. Padahal tidak semua disabilitas, laki-laki maupun perempuan, memiliki kendaraan pribadi atau keluarga dengan kendaraan pribadi yang dapat membantu mobilitas mereka. Akibatnya pilihan pekerjaan makin terbatas bagi mereka karena tidak semua lokasi bekerja dapat mereka akses dengan biaya terjangkau.

Perempuan disabilitas di pasar kerja juga masih belum mendapatkan pemenuhan hak kerja seperti penyesuaian alat atau tempat kerja oleh pemberi kerja. Berdasarkan temuan PRAKARSA, beberapa perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas perempuan sudah menerapkan *affirmative action* dalam proses perekrutan pekerja. Sayangnya upaya *affirmative action* tersebut belum ditindak lanjuti dengan penyesuaian bidang pekerjaan dan upah yang mereka dapatkan. Hal ini selaras dengan pernyataan dari Kementerian PPPA bahwa ketidakadilan pada kaum perempuan yang terjadi di tempat kerja terjadi ketika proses penerimaan pekerjaan. Keputusan perusahaan dalam menerima pekerja disabilitas perempuan juga masih sangat ditentukan oleh diskresi pimpinan, dan bukan atas kepatuhan hukum (PRAKARSA, 2022).

Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Pemerintah no. 60 tahun 2020, sudah mengatur tentang adanya Unit Layanan Disabilitas di setiap provinsi, kabupaten dan kota di Indonesia. Upaya ini ditujukan untuk mendorong implementasi minimum kuota pekerja disabilitas dan berupaya untuk menjamin keterterimaan penyandang disabilitas di pasar kerja. Hanya saja, untuk tugas dan fungsi yang dijelaskan dalam pasal 8 masih secara umum menyebutkan adanya upaya pemenuhan hak dan perlindungan kepada disabilitas di pasar kerja, namun demikian kebijakan ini tidak memiliki indikator capaian yang konkrit, misalnya ULD memiliki target jumlah penyandang disabilitas yang terserap di pasar kerja.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Sebagaimana ulasan di atas, perempuan disabilitas mendapatkan perlakuan diskriminasi ganda baik dalam mengakses pekerjaan maupun setelah bekerja. Bentuk diskriminasi yang terjadi antara lain rendahnya tingkat pendidikan, peluang, partisipasi dan tindak kekerasan.

Selain itu, persoalan struktural seperti perekrutan yang belum afirmatif, minimnya akses pelayanan dasar penunjang mobilitas kerja, dan minimnya akses perlindungan dari tindak kekerasan di tempat kerja mempengaruhi keterlibatan tenaga kerja perempuan penyandang disabilitas di pasar kerja.

Penanggungjawab Pelaksana:

Ah Maftuchan
The PRAKARSA Executive Director

Ditulis oleh :

- Darmawan Prasetya
- Aqilatul Layyinah
- Eka Afrina Djahhari

Diulas oleh:

- Victoria Fanggidae
- Herni Ramdhaningrum

Didesain oleh:

Bambang Nurjaman

PRAKARSA Policy Brief adalah analisis dan rekomendasi kebijakan tentang berbagai hal krusial yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan.



P R A K A R S A
Welfare Initiative for Better Societies

Jl. Rawa Bambu I Blok A No.8-E
Pasar Minggu, Jakarta Selatan
Indonesia 12520

Phone +6221 781 1798
perkumpulan@theprakarsa.org

The PRAKARSA adalah institusi independent yang bergerak dalam bidang riset dan produksi pengetahuan, pengembangan kapasitas dan advokasi kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan

Pembaca dipersilakan mengutip atau mereproduksi **PRAKARSA Policy Brief** dengan menyebut sumber aslinya asalkan tidak untuk kepentingan komersial. Pandangan tulisan merupakan cerminan pemikiran dari penulis.

www.theprakarsa.org

Oleh karena itu, PRAKARSA memberikan beberapa rekomendasi:

- **Memastikan adanya data terpilah gender dan disabilitas untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas perempuan pada pasar kerja.** Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan perlu membuat data terpilah mengenai angkatan kerja penyandang disabilitas perempuan dan laki-laki serta kategori disabilitas yang dimiliki. Upaya ini selain untuk memetakan kebutuhan, juga untuk memonitor tingkat partisipasi perempuan disabilitas di pasar kerja. Kementerian Dalam Negeri bekerjasama dengan Kementerian Sosial perlu membuat data kependudukan disabilitas. Rekomendasi ini ditujukan untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas ke program-program perlindungan sosial maupun jaminan sosial.
- **Menyusun buku pedoman bagi pemberi kerja dan penyandang disabilitas perempuan.** Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, Komisi Nasional Disabilitas, dan Komisi Perlindungan Perempuan dan Anak perlu membuat *tools* yang difungsikan untuk memberikan pemahaman baik kepada pemberi kerja maupun angkatan kerja disabilitas, terutama perempuan. Bentuk *tools* ini dapat berupa buku panduan mempekerjakan penyandang disabilitas dan buku pedoman perlindungan atas tindak kekerasan di tempat kerja bagi perempuan disabilitas.
- **Membentuk satuan tugas khusus monitoring partisipasi dan perlindungan penyandang disabilitas perempuan.** Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, Komisi Nasional Disabilitas, dan Komisi
- **Mendorong kebijakan kuota dan inklusi penyandang disabilitas perempuan dalam mendapatkan pelatihan dan di tempat kerja.** Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Dinas Sosial, dan Unit Layanan Disabilitas, perlu menentukan kuota khusus penyandang disabilitas perempuan untuk mengakses pelatihan di BLK/BLKK. Pemberi kerja atau asosiasi pengusaha perlu mengadopsi kebijakan yang inklusif mulai dari penyediaan tunjangan kesejahteraan, kesempatan mengikuti pelatihan, subsidi untuk anak, akomodasi pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bebas stereotip bagi pekerja perempuan disabilitas.
- **Mendorong pelibatan penyandang disabilitas perempuan dalam Musrenbang untuk mendorong peruntukan anggaran yang sensitif gender dan disabilitas.** Pemerintah tingkat Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Desa memastikan keterlibatan penyandang disabilitas perempuan dalam musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang). Aspirasi dan masukan dari kelompok penyandang disabilitas perempuan perlu dimasukkan untuk pemenuhan hak bekerja. Sebagai contoh penganggaran khusus untuk peningkatan keterampilan kerja bagi angkatan kerja disabilitas perempuan, penyediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang mobilitas seperti transportasi publik, alat bantu disabilitas, dan lain sebagainya.

Referensi

Kemen PPPA. (2019). *Wujudkan Tempat Kerja Bebas Diskriminasi Bagi Perempuan*. Siaran Pers Nomor: B-267/Set/Rokum/MP 01/11/2019. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/2395/wujudkan-tempat-kerja-bebas-diskriminasi-bagi-perempuan>.

Kirnandita, Patresia. (2020). *Perempuan dengan Disabilitas Hadapi Kesulitan Ganda dalam Bekerja*. <https://magdalene.co/story/perempuan-dengan-disabilitas-hadapi-kesulitan-ganda-dalam-bekerja>

Komnas Perempuan. (2021). *CATAHU 2020 Komnas Perempuan: Lembar Fakta dan Poin Kunci* (5 Maret 2021). <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/catahu-2020-komnas-perempuan-lembar-fakta-dan-poin-kunci-5-maret-2021>

Media Indonesia. 2022. *Terbatas, Akses Bekerja Perempuan Penyandang Disabilitas*. <https://mediaindonesia.com/humaniora/477100/terbatas-akses-bekerja-perempuan-penyandang-disabilitas>

Perkumpulan PRAKARSA. (2022). *Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Kondisi dan Tantangannya di Indonesia sebagai Negara G20*. Perkumpulan PRAKARSA. Indonesia.