

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan kemajuan teknologi telah memaksa segala sesuatu mengalami perubahan dalam tempo yang cepat. Organisasi-organisasi dari berbagai bidang terus berbenah untuk dapat mengimbangi tuntutan perubahan tersebut (Marbawi et al., 2023). Banyak sekali organisasi baik dalam bidang bisnis dan tidak terkecuali organisasi pemerintahan dan perusahaan yang memperbaiki struktur, pelayanan, meningkatkan kompetensi SDM hingga memperbaiki budaya kerja agar dapat tetap eksis dan menjadi organisasi yang dapat memenuhi tuntutan perubahan. Sehingga dapat dikatakan perubahan adalah sebuah kepastian yang akan menuntut perbaikan pada segala bidang secara terus-menerus (DJKN Kemenkeu, 2019).

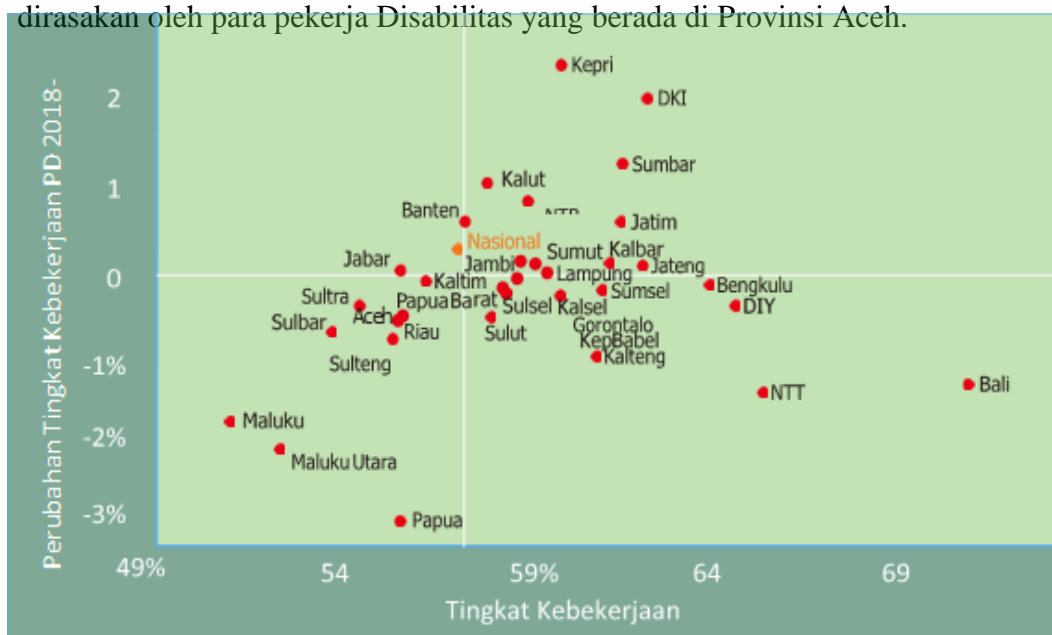
Sumber daya manusia harus tetap dijaga kualitasnya guna meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi kearah yang positif (Arifin et al., 2018). Namun pada saat ini mencari sumber daya yang sesuai dengan kualifikasi sangat susah untuk didapatkan, banyak pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh organisasi sehingga menimbulkan *mismatch*. Salah satu ketidaksesuaian yang terjadi adalah kondisi Kesehatan para pelamar kerja, dimana perusahaan masih enggan untuk memberikan peluang bagi pelamar yang memiliki rekam medis yang kurang sehat, baik fisik maupun jasmani (Kompas, 2023).

Kondisi Kesehatan perkerja semestinya tidak menjadi kendala bagi penerima pekerjaan, hal ini sesuai dengan Permenaker Nomor 5 Tahun 2021, dimana perusahaan dan pemberi pekerjaan harus menyediakan asuransi baik kesehatan dan ketenagakerjaan (Program JKK, JKM, JHT dan BPJS) bagi para pekerja (Kemenaker, 2021). Namun pada tahun 2021 ada sebanyak 23.113 perusahaan yang tidak memberikan asuransi bagi para pekerja atau sebesar 40% perusahaan yang tidak patuh menjalankan kewajibannya (Kompas, 2022). Kondisi ini sangat memprihatinkan dimana, para pekerja terlebih bagi para pekerja yang memiliki kondisi Kesehatan yang kurang baik, seperti kaum Difabel justru sangat dirugikan. Banyak dari kaum Difabel yang merasa dipandang sebelah mata terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Tempo, 2022).

Berdasarkan Kata Data, 2021, mengatakan bahwa 29,37% pekerja disabilitas memutuskan untuk bekerja sendiri dan sebanyak 20,68% bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, sebanyak 18,76% pekerja keluarga, 5,36% pekerja bebas pertanian, 3,96% pekerja bebas non-pertanian dan 3,08% bekerja dibantu buruh tetap (Kata Data, 2021). Sementara data BPS tahun 2022 ada 17 juta penyandang disabilitas yang memasuki usia produktif tetapi hanya 7,6 juta yang memilih bekerja. Faktor ketidaksiapan pemerintah, penyerap tenaga kerja, persepsi masyarakat dan *negative stereotype* yang membuat kaum difabel kesulitan mendapatkan akses kerja (Tempo, 2022).

Sejak diberlakukan peraturan terkait pekerja disabilitas tahun 2016, kewajiban pemerintah dan perusahaan swasta untuk merekrut pekerja disabilitas diperkirakan belum dipenuhi sepenuhnya. Pemerintah dan asosiasi saling tuding

siapa sejatinya yang bertanggung jawab menyediakan data angkatan kerja disabilitas. Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 53 ayat 1 mensyaratkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara dan daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Lalu, Pasal 2 mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan sedikitnya 1% penyandang disabilitas. Hingga kini, aturan turunan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut belum efektif dijalankan. Setidaknya peluang Difabel dalam mendapatkan pekerjaan yaitu 1:50 atau peluang diterima bekerja jika 50 kali melamar pekerjaan (BBC News Indonesia, 2019). Kondisi ini juga dirasakan oleh para pekerja Disabilitas yang berada di Provinsi Aceh.



Sumber (Sumber: KemenBappenas, 2021)

Gambar 1.1 Grafik Kuadran Tingkat dan Perubahan Keberjaan Penyandang Disabilitas 2019-2021

Menurut Kementerian Bappenas tahun 2021 Provinsi-provinsi yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah provinsi yang berada di kuadran bawah kiri

yang mana tingkat ke bekerjaannya menurun, dan persentase orang yang bekerja relatif masih di bawah nasional, salah satu Provinsi tersebut di antaranya adalah Aceh. Provinsi Aceh menjadi daerah prioritas dalam melihat ketimpangan bekerja penyandang disabilitas. Sebagai daerah istimewa seharusnya Aceh memiliki aturan yang berupa *Qanun* mengenai kesejahteraan penyandang disabilitas yang komprehensif dan lengkap namun kenyataannya hanya 4% pemda mengeluarkan aturan tersebut. Angka tersebut dirasa kurang lengkap dalam menangani permasalahan kesejahteraan difabel terlebih ke bekerjaan mereka di daerah (Bappenas, 2021).

Berdasarkan grafik tersebut angka ke bekerjaan penyandang disabilitas masih jauh di angka Nasional yaitu 58%. Sementara di Sumatera provinsi dengan tingkat ke bekerjaan terendah pada provinsi Aceh dan Riau. Provinsi Aceh masih terbilang rendah yaitu di angka 54% dengan tingkat penurunan bekerja sebesar 0.5% yang berarti tidak adanya peningkatan jumlah tenaga kerja yang berikan kepada penyandang disabilitas di Provinsi Aceh. Hal ini tidak sesuai dengan permenaker no. 3 tahun 2021 yang menghasuskan baik perusahaan swasta, pemerintah dan daerah harus mempekerjakan seminimal-minimalnya 2% dari keseluruhan pegawai (Bappenas, 2021).

Jumlah penyandang Disabilitas di Aceh kurang lebih sebanyak 80.000 jiwa dan hanya sekitar 200 orang atau 0,0025% yang menjadi pekerja. Mereka sangat sedikit mendapat kesempatan kerja dikarenakan akses kerja serta citra negatif Penyandang Disabilitas dimata masyarakat sekitar yang membuat mereka sangat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dan tak sedikit pula yang telah bekerja

harus dipecat karena tempat mereka bekerja merugi. Mereka dianggap kurang mampu dan kurang cocok dalam bekerja terlebih kekurangan fisik yang dimiliki menjadi kelemahan dan dianggap kurang memiliki ketahanan dalam bekerja dan takut terjadi perubahan psikologi yang tak terkontrol saat bekerja. Dunia kerja yang keras hanya memikirkan keuntungan dan kecepatan namun mereka kurang memperhatikan kemampuan para disabilitas dan kemampuan kerja lainnya yang dimiliki, sehingga Dunia kerja kurang melirik dan memberi kesempatan bagi kaum difabel untuk berpartisipasi (Kumparan, 2022).

Beberapa fenomena yang terjadi sehingga banyak pekerja Disabilitas di Aceh mengalami kegagalan Psikologikal dalam ketahanan bekerja salah satunya, *Irrational Beliefs*. Para pekerja Disabilitas merasa bahwa mereka dianggap kurang mampu dan kurang cocok dalam bekerja terlebih kekurangan fisik yang dimiliki menjadi kelemahan dan dianggap kurang memiliki ketahanan dalam bekerja dan takut terjadi perubahan psikologi yang tak terkontrol saat bekerja. Jumlahnya sangat sedikit mereka mendapat kesempatan kerja dikarenakan akses kerja serta citra negatif Penyandang Disabilitas dimata masyarakat sekitar yang membuat mereka sangat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dan tak sedikit pula yang telah bekerja harus dipecat karena tempat mereka bekerja merugi (Kumparan, 2022). Hal ini yang selalu tertanam didalam pikiran mereka disaat berhadapan dengan dunia kerja sehingga menurunkan Psikologikal ketahanan bekerja para penyandang Disabilitas.

Selain itu tingkat *Emotional Intelligence* para pekerja Disabilitas ini juga menurun akibat kondisi tersebut, dimana berdasarkan fenomena yang terjadi,

kemampuan untuk memahami emosi dalam bekerja menjadi tidak stabil terlebih pada latar belakang kondisi kesehatan mereka. Keberadaan pikiran negatif yang selalu tertanam bagi para pekerja Disabilitas tersebut justru akan menurunkan cara pandang dan emosi mereka dalam bekerja, yang mana mereka tidak dapat merasakan dan mengenali emosinya secara akurat, mengetahui waktu dan cara yang tepat dalam mengekspresikan perasaannya serta mengatur kondisi suasana hatinya secara efektif. Hal ini yang selalu tertanam didalam pikiran mereka disaat berhadapan dengan dunia kerja sehingga menurunkan Psikologikal ketahanan bekerja para penyandang Disabilitas.

Kemudian pada *Work Holistic*, para pekerja Disabilitas sangat rendah dikarenakan tidak adanya semangat bekerja. Dalam *work holistic* tingkat perasaan didorong untuk bekerja tinggi, mereka memiliki kecenderungan yang sangat tinggi untuk bekerja tetapi mereka tidak menikmatinya. Dunia kerja yang keras hanya memikirkan keuntungan dan kecepatan namun mereka kurang memperhatikan kemampuan para disabilitas dan kemampuan kerja lainnya yang dimiliki, sehingga Dunia kerja kurang melirik dan memberi kesempatan bagi kaum difabel untuk berpartisipasi (Kumparan, 2022). Kondisi ini disebabkan oleh *negative stereotype* masyarakat dan lingkungan kerja mereka yang menganggap mereka tidak mampu dalam bekerja (Tempo, 2022). Hal ini yang selalu tertanam didalam pikiran mereka disaat berhadapan dengan dunia kerja sehingga menurunkan Psikologikal ketahanan bekerja para penyandang Disabilitas.

Banyak penelitian yang melakukan studi mengenai pekerja Disabilitas, seperti pemenuhan hak bagi pekerja penyandang Disabilitas (Istifarroh &

Nugroho, 2019), diskriminasi Disabilitas dalam mencari pekerjaan (Østerud, 2022), pelatihan bagi pekerja penyandang Disabilitas (Rotenberg et al., 2022) dan digitalisasi bagi pekerja Disabilitas (Gómez-Puerta & Chiner, 2022). Telah banyak penelitian yang melakukan studi pada kinerja pekerja Disabilitas dan berfokus pada dikriminasi dan pelatihan pekerja penyandang Disabilitas. Namun sedikit penelitian yang melakukan studi pada Pskologikal ketahanan bekerja penyandang Disabilitas dan berfokus pada faktor individunya seperti *Irrational Beliefs*, *Emotional Intelligence* dan *Work Holistic*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan serta celah riset yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Irrational Beliefs, Emotional Intelligence dan Work Holistic Terhadap Psychological Work Hardiness Pada Penyandang Disabilitas Di Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Irrational Beliefs* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas?
2. Bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas?
3. Bagaimana pengaruh *Work Holistic* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka didapati tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Irrational Beliefs* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Work Holistic* terhadap *Psychological Work Hardiness* pada Penyandang Disabilitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis, manfaat penelitian ini didasarkan pada teoritis dan praktis yang tertuang sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mendapatkan pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan lainnya yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Pembaca/ Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, perbandingan, bahan acuan untuk dalam perbaikan dan meregulasi ulang sistem perekrutan

dan penerimaan tenaga Disabilitas di organisasi guna meningkatkan sumber daya manusia.

3. **Bagi Peneliti lain**

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi dari sekarang dan meneliti dengan variabel lainnya.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan, agar mampu meningkatkan keefektifan dan keefesienan organisasi sehingga sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kualitas yang maksimal.
- 2 Diharapkan hasil penelitian Psikologikal ketahanan bekerja penyandang disabilitas ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, perbandingan, bahan acuan dalam meningkatkan ketahanan bekerjanya.