

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN
MALANG**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh:

Pahri Prasojo

155020100111052



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2020

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Malang

Pahri Prasajo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email : prasojopahri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja pada pasar tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Malang. Dengan menggunakan data SAKERNAS 2018, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada laki-laki disabilitas kecenderungan untuk bekerja lebih tinggi dibandingkan perempuan, sedangkan pada penyandang disabilitas yang lebih tua ditemui kecenderungan untuk bekerja lebih tinggi. Penggolongan factor berdasar jenis disabilitas menunjukkan disabilitas berjalan serta disabilitas lain-lain merupakan jenis disabilitas yang berpengaruh pada kecenderungan disabilitas untuk bekerja. Faktor lain yang termasuk dalam model tetapi tidak berpengaruh adalah tingkat Pendidikan, disabilitas melihat, mendengar, dan berbicara. Kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dapat lebih terbuka apabila pemerintah berupaya untuk memberikan edukasi ketrampilan pada penyandang disabilitas sehingga dapat dipekerjakan. Selain itu, perusahaan baik privat maupun milik pemerintah diharapkan untuk memeberikan fasilitas khusus dan alokasi pekerjaan yang sesuai dengan tingkat penawaran dari tenaga kerja penyandang disabilitas.

Kata kunci : partisipasi, kesempatan kerja, dan disabilitas

A. PENDAHULUAN

Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat esensial dalam usaha memajukan perekonomian suatu bangsa. Usaha yang dimaksud yaitu penyediaan lapangan kerja yang cukup agar dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang masuk ke pasar kerja. Kesempatan kerja merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi Indonesia pada saat ini. Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan terhadap tenaga kerja di pasar tenaga kerja, dimana kesempatan kerja seharusnya sama dengan jumlah lowongan tenaga kerja yang tersedia di dunia kerja. Perluasan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakeimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran.

Gambar 1 : Jumlah Penduduk Bekerja dan Tidak Bekerja di Indonesia Tahun 2017 – 2019 (Februari)



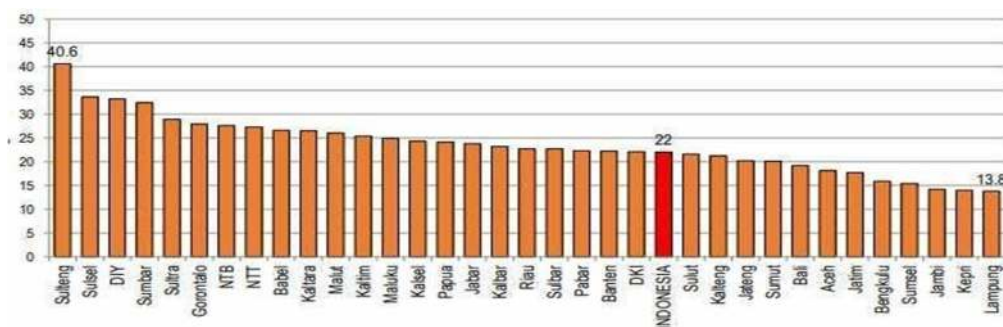
Sumber : Publikasi Keadaan Tenaga Kerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik), 2019

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa pada periode yang sama yaitu bulan Februari jumlah penduduk yang bekerja dengan penduduk yang tidak bekerja mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan tenaga kerja semakin banyak, baik oleh privat maupun pemerintah. Di sisi lain, jumlah penduduk tidak bekerja atau pengangguran mengalami penurunan secara angka maupun secara persentase. Pada tahun 2017 besarnya tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,3 persen sedangkan pada tahun 2019 sebesar 5,01 persen yang mana mengalami penurunan sebesar 2,9 persen.

Penduduk yang masuk dalam angkatan kerja juga termasuk didalamnya penduduk yang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas dalam strata sosial. Mereka merupakan masyarakat yang selama ini terpinggirkan dalam berbagai aspek kehidupan bermasyarakat. Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya.

Penduduk dengan penyandang disabilitas berhak memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan kemampuan yang dimilikinya. Jumlah penduduk yang tergolong sebagai penyandang disabilitas sebanyak 21,5 juta jiwa (SUPAS, 2015). Dalam Dowd dan Manton (1992) yang memproyeksikan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia, pada tahun 2025 dapat mencapai 7,1 juta orang dengan prevalensi pada usia lansia lebih meningkat. Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk yang memerlukan bantuan khusus angka tersebut diharapkan dapat menjadi landasan bagi pemerintah untuk penyediaan fasilitas umum yang membantu dan khususnya akses ketenagakerjaan yang juga dibutuhkan para disabilitas.

Gambar 2 : Proporsi Disabilitas Dewasa Umur 15 – 59 Tahun Menurut Provinsi Tahun 2018



Sumber: Riset Kesehatan Dasar, 2018

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas, dari data survei kesehatan dasar yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, yang menunjukkan rasio penduduk usia dewasa yang tergolong sebagai disabilitas, Sulawesi Tengah menjadi provinsi dengan proporsi disabilitas tertinggi sebesar 40,6 persen dari total penduduknya. Provinsi dengan proporsi terendah yaitu provinsi Lampung sebesar 13,8 persen. Proporsi disabilitas umur 15 – 59 di Indonesia yaitu sebesar 22 persen.

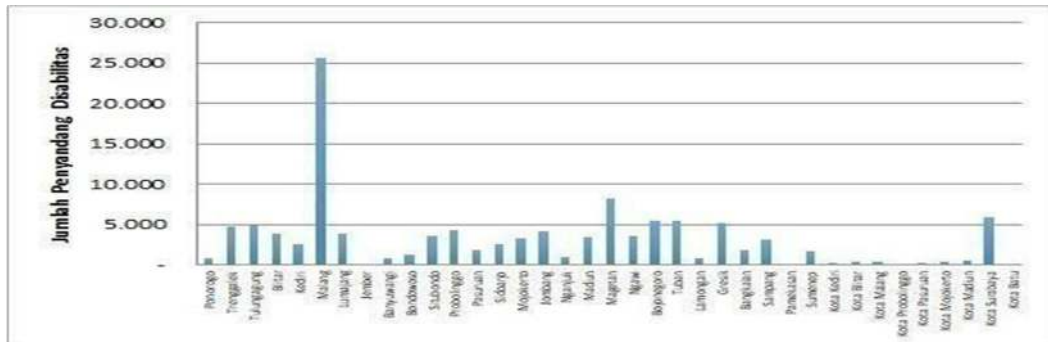
Dalam SUSENAS 2015, jumlah penyandang disabilitas berada di angka 8,56 persen dari total penduduk. Sedangkan dalam SAKERNAS 2017, jumlah penyandang disabilitas sebanyak 21,9 juta orang dengan sebanyak 11,2 juta termasuk dalam kategori usia angkatan kerja. Dalam Adioetomo et al. (2014), tingkat keparahan disabilitas mempengaruhi kesempatan untuk masuk dalam dunia kerja, yang mana penyandang disabilitas yang lebih parah memiliki kesempatan lebih rendah 3,5 kali dibandingkan penyandang disabilitas ringan.

Dalam Saputro et al. (2015), dari aspek pendidikan jumlah penyandang disabilitas yang mendapatkan pelayanan masih sangat sedikit, yaitu sekitar 26,15 persen, hal ini disebabkan karena meskipun jumlah sekolah luar biasa yang didirikan oleh pemerintah maupun swasta cukup banyak yaitu 1.311 sekolah yang terdiri atas 301 sekolah negeri dan 1.010 sekolah swasta, namun aksesibilitasnya masih belum merata.

Dalam Effendi dan Yuniarto (2017), banyaknya jumlah penyandang disabilitas di dunia maupun di Indonesia tidak membuat penyandang disabilitas otomatis mempunyai akses dalam bidang pekerjaan. Tidak adanya akses ke dalam dunia kerja menyebabkan tingginya tingkat pengangguran bagi para penyandang disabilitas. Namun mayoritas penyandang disabilitas bahkan tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan karena berbagai macam hambatan. Bukan hanya keterbatasan akses berupa batasan kemampuan untuk dapat menyaingi para pencari kerja lain yang tidak memiliki keterbatasan namun akses terhadap pendidikan serta informasi ketersediaan juga menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas di Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan.

Pada tahun 2017, Kabupaten Malang juga menjadi daerah yang memiliki penyandang disabilitas dengan angka tertinggi yaitu 25.652 jiwa yang mana terdapat peningkatan sebesar 3.611 jiwa. Jumlah penyandang disabilitas (dan ex penderita penyakit kronis) di Jawa Timur tahun 2017

Gambar 3 : Penyandang Disabilitas dan Ex Penderita Penyakit di Provinsi Jawa Timur Tahun 2017



Sumber: Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur (Publikasi BPS), 2017

Semakin bertambahnya jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Malang harus diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan oleh perusahaan yang mau dan mampu menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas juga termasuk didalamnya yaitu angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah guna menghidupi kehidupannya sehari-hari. Dalam studi yang dilakukan oleh OECD (organization for economic cooperation and development) pada tahun 2010 menunjukkan gap yang tinggi antara partisipasi tenaga kerja pada penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Studi tersebut juga menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan 3 kali lebih rendah untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (Mizunoya & Mitra, 2013).

B. Tinjauan Pustaka

Tenaga Kerja

Sumarsono (2003) menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarga baik yang menerima upah dan juga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas berikut.

Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

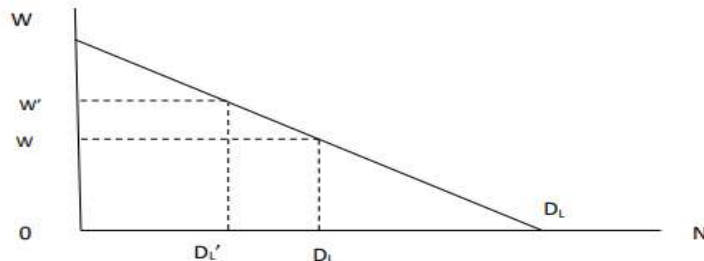
Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang dan jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk membelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990).

Arti dari kata permintaan berbeda-beda menurut apa yang sedang dibicarakan. Apabila permintaan dibicarakan dari sudut pandang suatu komoditi, maka permintaan dapat dihubungkan

antara harga dan kuantitas atau jumlah barang yang tersedia dibeli oleh para konsumen. Namun ketika membicarakan permintaan dari segi ketenagakerjaan, maka permintaan dapat diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji (dari sudut pandang seorang majikan merupakan harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan (Arfida, 2003).

Gambar 4 : Kuantitas Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Laba

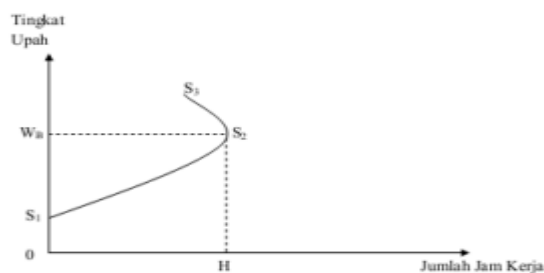


Sumber: Arfida,2003.

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimumkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Gambar 5 :Kurva Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Payaman Simanjuntak, 1998.

Pasar Faktor Produksi Sumber Daya Manusia

Pengertian pasar faktor produksi sumber daya manusia/tenaga kerja adalah jumlah permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja yang diperlukan untuk kepentingan kegiatan produksi. Dengan demikian dalam pasar tenaga kerja tergantung dari luas dan sempitnya kegiatan produksi. Sehingga pemakaian faktor produksi tenaga kerja akan ditentukan oleh tuntutan dunia usaha atau lapangan produksi. Menyangkut masalah kualifikasi ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa segi di antaranya:

1. Tenaga kerja menurut jenis kelamin
2. Tenaga kerja menurut kualitasnya
3. Tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan

Penyandang Disabilitas

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas disebutkan 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.

Kategori penyandang cacat tersebut disempurnakan dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 4, Tahun 1997 tentang penyandang cacat yang mendefinisikan bahwa Penyandang Cacat adalah "setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang 18 dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya". Penyandang cacat terdiri atas penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, dan penyandang cacat fisik dan mental.

Jenis – Jenis Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan berkebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap orang penyandang disabilitas memiliki definisi masing - masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik.

Tabel 1: Kategori Penyandang Cacat dan Dasar Penggolongan

No	Nama Ahli/Sumber	Dasar Kategori	Kategori Penyandang Cacat
1	WHO	Pendekatan medis atau dokter	Impairment Disability Handicap
2	Peter Coleridge	Pendekatan sosial	Impairment Disability /Handicap
3	UU No. 4, Tahun 1997	Pendekatan sosial	Penyandang cacat fisik Penyandang cacat mental Penyandang cacat ganda
4	Manual RBM	Pendekatan medis, sosial, pendidikan, dan keterampilan.	Gangguan kejang, Gangguan belajar, Gangguan wicara, Gangguan pendengaran, Gangguan penglihatan Gangguan gerak Gangguan perkembangan Gangguan tingkah laku Gangguan lain-lain

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum tenaga kerja dimaksud sebagai upaya untuk menjamin hak-hak para pekerja atau buruh dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja yang bertujuan untuk menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya perlakuan yang diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja adalah segala bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin hak-hak pekerja atau buruh baik jasmani maupun rohani sehingga pekerja atau buruh merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Undang – Undang Yang Mengatur Tentang Penyandang Disabilitas

- a. UU Nomor 4/1997 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah 43/1998 tentang Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas (1997/1998).
- b. UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia (1999).
- c. UU No. 25/2009 tentang Pelayanan Publik (2009).
- d. UU No. 28/2002 tentang Pembangunan Gedung (2002).
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 205/MEN/1999 (1999).

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan nantinya merupakan data yang berbentuk angka dan akan diuji berdasarkan teori- teori yang telah ditetapkan

dan melakukan pengukuran menggunakan metode statistik. Penelitian ini bertempat di Kabupaten Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Subjek penelitian ini adalah tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan jenis disabilitas (melihat, mendengar, berbicara, berjalan, memegang, dan lain-lain). Penelitian ini menggunakan jenis data yang bersifat kuantitatif dan berupa cross-section di Kabupaten Malang pada tahun 2018. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2018 pada tingkat Kabupaten Malang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memperjelas dalam memahami penggunaan variabel-variabel dalam penelitian untuk menghindari perbedaan penafsiran serta memberikan batasan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

- a. Partisipasi tenaga kerja (Y) : Partisipasi tenaga kerja disini di perlihatkan dalam kategori pekerjaan yang dikerjakan dalam seminggu pada sektor formal. Variabel yang digunakan adalah variabel dummy dengan notasi 1 untuk disabilitas yang berpartisipasi selama seminggu terakhir dalam pasar tenaga kerja; notasi 0 untuk sebaliknya.
- b. Tingkat pendidikan (X1) : Variabel pendidikan ditentukan dengan ijazah tertinggi yang ditamatkan oleh penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Variabel ini dikategorikan dalam 16 kategori lama pendidikan dari tidak bersekolah hingga perguruan tinggi berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional.
- c. Umur (X2) : Variabel umur ditentukan berdasarkan rentang umur angkatan kerja yaitu 15-65 tahun.
- d. Jenis kelamin (D3) : Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu laki- laki dan perempuan. Jenis kelamin responden ini diukur dengan variabel dummy yaitu 1 = laki – laki dan 0 = perempuan.
- e. Disabilitas melihat (D4) : Variabel disabilitas melihat dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas melihat dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas melihat.
- f. Disabilitas mendengar (D5) : Variabel disabilitas mendengar dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas mendengar dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas mendengar.
- g. Diabilitas berjalan (D6) : Variabel disabilitas berjalan dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas berjalan dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas berjalan.
- h. Disabilitas berbicara (D7) : Variabel disabilitas berbicara dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas berbicara dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas berbicara.
- i. Disabilitas memegang (D8) : Variabel disabilitas memegang dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas memegang dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas memegang.
- j. Disabilitas lain-lain (D9) : Variabel disabilitas lain-lain dinotasikan dengan variabel dummy yang mana notasi 1 berarti menyandang disabilitas lain-lain dan 0 berarti tidak menyandang disabilitas lain-lain.

Metode Analisis Data

Model yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Probit. Definisinya adalah suatu analisis regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan variabel dependen atau Y yang diasumsikan berupa kualitatif biner, yakni bernilai 0 sampai 1, maka digunakan fungsi distributif kumulatif normal karena regresi probit menggunakan pendekatan distribusi normal, sehingga analisa yang digunakan adalah mencari kemungkinan atau probabilitas variabel bebas yang mempengaruhinya (Gujarati, 2012). Dengan menggunakan model probit ini alat analisis yang digunakan adalah STATA, selanjutnya akan dapat terlihat faktor mana yang paling mempengaruhi partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Model probit secara umum pada dasarnya adalah sebagai berikut:

$$Pr_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$$

Dalam penelitian ini menggunakan model probit, yaitu:

$$Pr = \beta + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.D3 + \beta_4.D4 + \beta_5.D5 + \beta_6.D6 + \beta_7.D7 + \beta_8.D8 + \beta_9.D9 + e$$

Keterangan:

Pr = penyerapan tenaga kerja disabilitas (partisipasi)	D5 = Disabilitas mendengar;
B = Koefisien	D6 = Disabilitas berjalan;
X1 = Tingkat pendidikan;	D7 = Disabilitas berbicara;
X2 = Umur;	D8 = Disabilitas memegang;
D3 = Jenis kelamin;	D9 = Disabilitas lain;
D4 = Disabilitas melihat;	e = error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Probit

Persentase jumlah penyandang disabilitas di Indonesia secara angka meningkat dari tahun ke tahun. Jumlah penyandang disabilitas yang ada di Indonesia belum menjadi perhatian utama dari pemerintah sehingga ketersediaan lapangan kerja untuk kelompok disabilitas masih minim. Selaras dengan peningkatan jumlah angkatan kerja, jumlah populasi pertumbuhan penyandang disabilitas telah mengalami peningkatan setiap tahunnya. Penyandang disabilitas juga termasuk didalamnya yaitu angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah guna kehidupan sehari-hari. Dalam studi yang dilakukan oleh OECD (organization for economic cooperation and development) pada tahun 2010 menunjukkan gap yang tinggi antara partisipasi tenaga kerja pada penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Studi tersebut juga menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan 3 kali lebih rendah untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (Mizunoya & Mitra, 2013).

Tabel 2 : Hasil Uji Probit

Variabel	Koef.	Std.Error	P>[z]
Tingkat Pendidikan	0.0113345	0.0072066	0.116
Umur	0.0258346	0.0021473	0.000
Jenis Kelamin	1.096455	0.0589481	0.000
Disabilitas Melihat	-0.2487381	0.149671	0.097
Disabilitas Mendengar	-0.3465621	0.3376427	0.305
Disabilitas Berjalan	-1.486834	0.2912218	0.000
Disabilitas Berbicara	-0.1986496	0.4646846	0.669
Disabilitas Memegang		0 (omitted)	
Disabilitas Lain-lain	-1.060862	0.446046	0.017
Cons.	-1.387012	0.1174592	0.000

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji probit yang dilakukan terhadap variabel tingkat pendidikan (X1), umur (X2), jenis kelamin (D3), disabilitas melihat (D4), disabilitas mendengar (D5), disabilitas berjalan (D6), disabilitas berbicara (D7), disabilitas memegang (D8), dan disabilitas lain-lain (D9) Secara spesifik beberapa variabel yang signifikan dan tidak signifikan terhadap kecenderungan responden untuk berpartisipasi dalam tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan

Variabel tingkat pendidikan dikategorikan berdasarkan ijazah tertinggi yang dimiliki penyandang disabilitas. Variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak menentukan ataupun mempengaruhi partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Malang dalam bekerja maupun tidak bekerja. Tenaga kerja penyandang disabilitas membutuhkan pelatihan keterampilan sehingga dengan keterbatasan yang dimiliki para pekerja ini memiliki keahlian khusus untuk dapat melakukan. Dalam penelitian Putri (2017) yang menyatakan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas yang sudah mendapatkan pelatihan cenderung lebih dapat meningkatkan pendapatan dikarenakan semakin seorang tenaga kerja mendapat pelatihan khusus maka semakin banyak jumlah produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut.

Dalam penelitian Scheffler dan Richard M (1968), penambahan faktor disabilitas dalam model tanpa faktor disabilitas (model pertama) menunjukkan koefisien lebih besar yaitu 0.08 sedangkan pada koefisien pada model dengan faktor disabilitas sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disabilitas menurunkan tingkat partisipasi dalam bekerja dengan lebih besarnya pengaruh pendidikan pada model tanpa factor disabilitas dengan model dengan factor disabilitas sebagai variable independennya

2. Umur

Variabel umur ditinjau berdasarkan rentang umur tenaga kerja yaitu 15 - 65 tahun. Variabel umur dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat umur tenaga kerja penyandang disabilitas maka probabilitas seorang tenaga kerja cenderung bekerja. Rata-rata umur tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja adalah 45 tahun. Perusahaan menganggap bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas yang lebih tua akan lebih memiliki pengalaman kerja dibandingkan dengan tenaga kerja penyandang disabilitas yang belum memiliki pengalaman kerja. Dalam penelitian Mavromaras et al. (2007) menemukan bahwa disabilitas menurunkan probabilitas dipekerjakan sebesar 17,6 persen dan probabilitas masuk ke dalam angkatan kerja sebesar 16,9 persen di kalangan orang berusia 15-64 tahun di Australia pada 2003. Dalam hasil yang lain oleh Scheffler dan Richard M. (1968), penggolongan model penelitian ke dalam dua kelompok umur yaitu kelompok umur menengah (25 - 64 tahun) dan kelompok umur tua (55-64 tahun) menunjukkan bahwa kelompok umur menengah cenderung berada dalam pasar tenaga kerja dalam waktu lebih lama karena bentuk tanggung jawab terhadap rumah tangga untuk menghasilkan pendapatan.

3. Jenis kelamin

Variabel jenis kelamin dikategorikan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menunjukkan hasil berpengaruh signifikan dengan kecenderungan positif. Hal ini berarti bahwa probabilitas jenis kelamin laki-laki memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bekerja dibandingkan perempuan. Tenaga kerja laki-laki lebih cenderung fleksibel dibandingkan tenaga kerja perempuan. Selain itu perubahan pilihan yang mungkin diambil oleh tenaga kerja laki laki akan menggeser kurva penawaran ke kanan, yang mana alokasi waktu akan meningkatkan upah yang diberikan perusahaan. Bagi tenaga kerja laki laki perubahan kondisi dari bujangan menjadi menikah justru akan meningkatkan kinerja karena kebutuhan akan upah untuk meningkatkan pendapatan. Persentase penyandang disabilitas laki-laki yang bekerja lebih tinggi daripada persentase penyandang disabilitas perempuan yang bekerja. Fakta ini mungkin timbul karena beberapa alasan, seperti lebih tingginya kecenderungan perempuan untuk tinggal di rumah setelah menikah dan diskriminasi jenis kelamin yang mungkin terjadi di pasar tenaga kerja. Dalam Baldwin & Johnson (2015) menemukan bahwa laki-laki disabilitas relatif terhambat oleh keterbatasan

mobilitas dan kekuatan dibanding disabilitas berjenis kelamin perempuan, sementara keterbatasan kapasitas sensorik dan kinerja memiliki dampak sebaliknya.

4. Disabilitas melihat

Variabel disabilitas melihat dikategorikan berdasarkan tenaga kerja penyandang disabilitas melihat dan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas. Variabel ini menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan dengan kecenderungan negatif yang mana berarti penyandang disabilitas melihat tidak mempengaruhi tingkat partisipasi kerja disabilitas.

5. Disabilitas mendengar

Variabel disabilitas mendengar dikategorikan berdasarkan tenaga kerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Variabel ini menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti orang yang tidak menyandang disabilitas mendengar memiliki kesempatan lebih besar dalam partisipasi tenaga kerja dibandingkan orang yang menyandang disabilitas mendengar. Perusahaan menganggap bahwa komunikasi sangat dibutuhkan dalam bekerja antara perusahaan dan pekerja maupun sesama pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam Adioetomo, et.al, (2014), disabilitas mendengar banyak disebabkan oleh bawaan lahir sehingga kesempatan untuk mendapatkan informasi dan pekerjaan rendah.

6. Disabilitas berjalan

Variabel disabilitas berjalan ditinjau berdasarkan tenaga kerja penyandang disabilitas berjalan dan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas berjalan. Variabel disabilitas berjalan menunjukkan hasil kecenderungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa orang yang tidak menyandang disabilitas akan cenderung bekerja dibandingkan dengan orang penyandang disabilitas berjalan. Dalam melakukan pekerjaan mobilitas seseorang akan mempengaruhi kinerja orang tersebut sehingga orang dengan disabilitas berjalan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan akan mempertimbangkan biaya akomodasi serta sarana dan prasarana dalam mempekerjakan seorang penyandang disabilitas berjalan. Dalam penelitian Bella dan Dartanto (2016), jenis disabilitas bawaan merupakan jenis disabilitas yang menyebabkan seseorang lebih rentan menjadi miskin, yang mana merupakan salah satu dari banyak faktor yang disebabkan oleh diskriminasi multidimensional baik secara institusi, lingkungan dan sosial. Penyandang disabilitas berjalan seperti polio atau ketidakmampuan untuk melakukan mobilitas tinggi menyebabkan seseorang merasakan diskriminasi yang lebih sehingga kemungkinan untuk mendapatkan informasi dan kesempatan untuk dipekerjakan sangat rendah.

7. Disabilitas berbicara

Variabel disabilitas berbicara dikategorikan berdasarkan tenaga kerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Variabel ini menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti orang yang tidak menyandang disabilitas berbicara memiliki kesempatan lebih besar dalam partisipasi tenaga kerja dibandingkan orang yang menyandang disabilitas berbicara. Penyandang disabilitas berbicara akan cenderung kesulitan dalam berkomunikasi, sehingga dalam mencari pekerjaan sangat dibutuhkan narahubung yang membantu untuk berkomunikasi. Dalam Adioetomo, et. al, (2014), disabilitas mendengar dan berkomunikasi (berbicara) banyak disebabkan oleh bawaan lahir sehingga kesempatan untuk mendapatkan informasi dan pekerjaan rendah.

8. Disabilitas memegang

Variable disabilitas memegang tidak memiliki data untuk disabilitas yang bekerja atau seluruhnya sedang tidak bekerja sehingga 20 variabel dari disabilitas memegang tidak digunakan dalam model untuk menghindari bias interpretasi model.

9. Disabilitas lain-lain

Variabel disabilitas berbicara dikategorikan berdasarkan tenaga kerja penyandang disabilitas lain-lain dan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas. Disabilitas lain-lain ini antara lain yaitu autisme, depresi, dan lain sebagainya. Variabel ini menunjukkan hasil yaitu berpengaruh signifikan dengan kecenderungan negatif. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas lain-lain memiliki probabilitas untuk bekerja lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja bukan

penyandang disabilitas. Dalam penelitian Bella dan Dartanto (2016), menyebutkan bahwa penyandang disabilitas yang tidak kesulitan dalam mengurus diri sendiri akan cenderung bekerja dibandingkan dengan disabilitas yang kesulitan mengurus diri sendiri. Penyandang disabilitas lain-lain termasuk penyandang disabilitas fisik yang kesulitan dalam mengurus diri sendiri sehingga tidak membutuhkan orang lain dalam membantu kesehariannya

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada faktor tingkat pendidikan menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan namun memiliki kecenderungan yang positif. Hal ini menjelaskan bahwa dalam partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas tidak dipengaruhi oleh ijazah tertinggi yang dimiliki penyandang disabilitas dikarenakan penyandang disabilitas cenderung memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga penyerapan tenaga kerja cenderung minim.
2. Pada faktor umur menjelaskan pada usia lebih tua penyandang disabilitas memiliki kecenderungan bekerja dibandingkan penyandang disabilitas yang memiliki umur rendah. Tenaga kerja dengan umur yang lebih tinggi lebih memiliki pengalaman kerja dan juga penyandang disabilitas dengan umur lebih tinggi cenderung lebih memiliki tanggung jawab untuk mendapatkan pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan.
3. Pada faktor jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin laki-laki cenderung bekerja dibandingkan perempuan. Laki-laki lebih memiliki tanggung jawab bekerja untuk mendapat upah sehingga mampu memenuhi kebutuhannya. Dari sisi perusahaan laki-laki lebih fleksibel dibandingkan perempuan sehingga perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan laki-laki. Selain itu masih adanya diskriminasi terhadap perempuan sehingga tenaga kerja perempuan lebih sedikit dibandingkan laki-laki.
4. Pada faktor disabilitas meliputi disabilitas berjalan dan lain-lain menunjukkan hasil yaitu disabilitas berjalan dan disabilitas lain-lain berpengaruh signifikan dengan kecenderungan negatif. Hal ini menjelaskan bahwa tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas ini akan cenderung bekerja dibandingkan tenaga kerja dengan disabilitas. Disabilitas berjalan adalah jenis disabilitas yang paling sulit terserap dalam pasar tenaga kerja. Ini dapat dilihat dari koefisien disabilitas berjalan paling negatif dibandingkan dengan disabilitas lainnya.
5. Pada faktor disabilitas melihat, mendengar, dan berbicara menunjukkan hasil yaitu tidak berpengaruh signifikan dengan kecenderungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disabilitas tidak ada perbedaan signifikan terhadap partisipasi tenaga kerja.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diambil dan diimplementasikan di kemudian hari, yaitu :

1. Diperlukan peran pemerintah dalam melakukan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, dan pemetaan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas semakin tinggi. Kebutuhan dari tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu keterampilan khusus untuk dapat memasuki dunia kerja. Pada dasarnya penyandang disabilitas dan non disabilitas adalah sama, namun memerlukan penanganan dengan cara yang berbeda. Bersaing dalam hal tingkat intelektual dengan tenaga kerja non disabilitas akan sangat sulit dilakukan karena dengan kekurangan yang dimiliki penyandang disabilitas akan lebih mudah ketika penyandang disabilitas memiliki keterampilan khusus yang dapat digunakan untuk mendapatkan pekerjaan yang ditawarkan.
2. Diperlukan peran pemerintah dalam pemberdayaan dan dukungan lebih terhadap jenis kelamin perempuan penyandang disabilitas dengan cara rehabilitasi vokasional meliputi pendidikan kilat, sertifikasi, dan penempatan kerja.
3. Perusahaan diharapkan mematuhi undang undang yang berlaku dan mau melihat potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dan mau untuk membuat lingkungan kerja yang ramah disabilitas, menyediakan akomodasi bagi penyandang disabilitas sehingga tenaga kerja penyandang disabilitas dapat bekerja dengan keterbatasan yang dimiliki.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus saya sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

G. DAFTAR PUSTAKA

- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2015. Survei Penduduk Antar Sensus Profil Penduduk Indonesia 2015. BPS. Jakarta Pusat.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2017. Keadaan Tenaga Kerja di Indonesia 2019. BPS. Jakarta Pusat.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2017. Survei Angkatan Kerja Nasional 2017. BPS. Jakarta Pusat.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2019. Keadaan Tenaga Kerja di Indonesia 2019. BPS. Jakarta Pusat.
- [LPEM FEB UI] Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia: 2017. Memetakan Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: LPEM FEB UI.122–132.
- Adioetomo, S. M., Mont, D., & Irwanto. (2014). *Persons with Disabilities in Indonesia: Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies*. Depok.
- Afrida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Baldwin, M., & Johnson, W. G. (2015). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1–19.
- Bella, A., & Dartanto, T. (2016). *A Bad Luck: People with Disabilities (PWD) and Poverty in Indonesia*. Jakarta: LPEM FEB UI Working Paper No.005
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Brown, C. L., & Emery, J. C. H. (2008). The Impact of Disability on Earnings and Labour Force Participation in Canada : Evidence from the 2001 PALS. *Journal of Legal Economics*, 10(2), 19–59. *Ekonomi Mikro*. Jakarta: LP3S.
- Haveman, R. (2000). *The Economics Of Disability And Disability Policy* *. 1.
- Hurlin, C. (2013). Chapter 2 : Maximum Likelihood Estimation Section 1 Introduction. Jakarta: Penerbit FE UI.
- International Labor Organization. (2013). *Inclusion of Persons with Disabilities*. International Labor Organization.
- Journal, T., & Resources, H. (2015). Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation. 24(3), 361–395.
- Kementrian Kesehatan RI. 2018. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Maimun, S. 2017. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Staff Pengajar FISE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Miller dan Meiners. 1993. *Teori ekonomi mikro Edisi Ketiga*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Network, A. (2011). *The economic benefits of increasing employment for people with disability Commissioned by the Australian Network on Disability*. (June).
- Payaman, J Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.

- Putri, M. A., Ekonomi, J. I., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Brawijaya, U. (2017). Dimensi Sosial Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Menengah (UKM) “ Tiara Handicraft ” Jurnal Ilmiah.
- Scheffier, R. M. (1968). The Effect Of Disability On Labour Supply.
- Simanjuntak P J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. Jakarta: FE UI
- Sudarsono, 1990. Pengantar Teori Ekonomi Mikro. LP3S. Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2013. Makro Ekonomi, Teori Pengantar. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Surwanti, A. (n.d.). Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia.