

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Ayat 1 mendefinisikan 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. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi setiap orang termasuk penyandang disabilitas, merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari wujud pelaksanaan hak asasi manusia (HAM) (Agusmidah, 2010). Hak yang dimiliki penyandang disabilitas yang diatur dalam UU RI No.8 Tahun 2016, salah satunya adalah hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Selain itu dalam UU RI No.8 Tahun 2016 Pasal 53 Ayat 2 menerangkan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Sejalan dengan hak penyandang disabilitas yang diatur dalam UUD, data Survei Angkatan Kerja Nasional atau SAKERNAS pada Agustus 2017 menunjukkan bahwa penduduk usia kerja disabilitas nasional sebanyak 21,9 juta orang. Dari angka tersebut, sebanyak 10,8 juta disabilitas sudah bekerja,

sedangkan menurut Data sistem wajib lapor Kementerian Ketenagakerjaan , terdapat 440 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sekitar 237 ribu orang. Dari jumlah itu, tenaga kerja disabilitas yang terserap baru sekitar 2.851 orang atau sekitar 1,2 persen yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal (Tempo.co, 2018).

Para penyandang disabilitas yang ada di seluruh dunia ada yang bekerja sebagai pengusaha dan wiraswasta, petani dan pekerja pabrik, dokter dan guru, asisten toko dan supir bus, seniman, dan teknisi komputer. Hampir semua pekerjaan dapat dilakukan oleh seseorang dengan disabilitas, mengingat lingkungan yang tepat, sebagian besar penyandang disabilitas dapat menjadi produktif (WHO, 2011).

Beberapa tahun belakang juga sangat berkembang bisnis model kafe inovatif yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Di Kanada misalnya, terdapat hingga 27 kafe dan restoran yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu di Amerika terdapat *Bitty & Beau's Coffee shop* yang mempekerjakan 40 pekerja disabilitas dengan kondisi *intellectual and developmental disabilities*. Tidak kalah dengan di luar negeri, di Indonesia juga terdapat beberapa kafe dengan pekerja disabilitas. Kafe tersebut yaitu *Deaf Fingertalk* di Depok, kafe yang seluruh pegawainya Tunarungu, kafe *Mbok Kom* di Surabaya dengan 90% pekerja adalah kaum disabilitas, *Mella House of Donut* di Makassar dengan 13 pekerja disabilitas (Tunarungu), dan Cafe Cupable di Yogyakarta. Cafe Cupable tidak hanya bertujuan untuk menyajikan kopi, jus, dan makanan, namun juga menyediakan kesempatan

pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas. Pelatihan yang diberikan mencakupi pelatihan *barista*, mempersiapkan makanan dan pelayanan pelanggan (Yakkum, 2017).

Namun saat ini, banyak pekerja yang menghadapi tekanan lebih tinggi untuk memenuhi permintaan kehidupan kerja modern. Resiko psikososial seperti kompetisi yang semakin meningkat, harapan lebih tinggi terhadap kinerja dan jam kerja yang lebih panjang berkontribusi pada tempat kerja yang menjadi lingkungan yang semakin stres. Selain itu, akibat hubungan kerja yang telah berubah dan resesi ekonomi saat ini, para pekerja mengalami perubahan kelembagaan dan restrukturisasi, berkurangnya peluang kerja, semakin banyaknya kerja yang tidak pasti, rasa takut kehilangan pekerjaan, pemecatan massal dan pengangguran serta menurunnya stabilitas keuangan, dengan konsekuensi serius terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan diri pekerja. Stres terkait kerja saat ini pada umumnya diakui sebagai sebuah persoalan global yang mempengaruhi semua negara, profesi dan pekerja baik di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016).

Di sisi lain, kondisi kesehatan (menurut ICF yang termasuk dalam kondisi kesehatan salah satunya adalah stress) dapat membuat seseorang kurang produktif, terutama jika lingkungan tempat kerja tidak mendukung penyandang disabilitas. Efek pada produktivitas dari bentuk disabilitas yang dimiliki tersebut sulit untuk diperkirakan, karena hal tersebut bergantung pada sifat disabilitas, lingkungan kerja, dan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan (WHO, 2011).

Greenspan (dalam Kauffman & Hallahan, 2006) menjelaskan bahwa penyandang disabilitas sangat peduli pada *body image*, penerimaan dari teman-temannya, kebebasan, penerimaan diri sendiri dan pencapaian prestasi. Akibatnya, mereka sangat mudah marah pada orang lain bahkan kepada dirinya sendiri. Selain itu, menurut Macy (1996), hal itu terjadi karena masyarakat cenderung memunculkan stereotip bahwa keterbatasan fisik penyandang disabilitas berbanding lurus dengan tingkat intelektualitas yang dimiliki, mereka masih dianggap kurang berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan kerja karena keterbatasannya tersebut. Beberapa faktor tersebut bisa jadi merupakan beberapa pencetus stres kerja pada pekerja disabilitas.

Fenomena tersebut menjadi menarik ketika dikaitkan dengan penelitian Neri et al. (2009) yang menjelaskan bahwa faktor psikososial di tempat kerja mempunyai peran penting dalam memodulasi persepsi dan kemampuan kesehatan seseorang dengan disabilitas untuk terus bekerja. Selain itu relatif sedikit studi yang membahas fenomena tersebut pada penyandang disabilitas, terutama yang berkaitan dengan psikososial pada lingkungan kerja yang penuh tekanan (Fekete et al., 2014).

Maka dari itu, sebagai Okupasi Terapi, masalah tersebut penting untuk diteliti lebih lanjut terkait stress pada lingkungan kerja khususnya pada pekerja disabilitas yang bekerja di lingkungan kerja kafe yang memiliki tugas kerja yang bervariasi seperti pelayanan, membuat dan menyajikan makanan dan minuman, berinteraksi dengan pelanggan, dan tugas kerja lainnya. Pengalaman terkait stres di lingkungan kerja pada masing-masing individu

berbeda jika dikaitkan dengan jenis disabilitas dan latar belakang lainnya. Eksplorasi pengalaman stres kerja pada pekerja disabilitas di lingkungan kerja kafe bertujuan sebagai bahan pertimbangan dalam intervensi Okupasi Terapi pada area rehabilitasi vokasional.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengalaman stres kerja pada pekerja disabilitas di *Cafe Cupable* PR Yakkum Yogyakarta.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang akan diteliti meliputi beberapa pertanyaan yang terdiri dari :

1. Apa hambatan yang menyebabkan stres yang individu alami saat melakukan pekerjaan?
2. Bagaimana individu menggambarkan kondisi stres akibat kerja berkaitan dengan kondisinya?
3. Bagaimana individu merespon atau menghadapi kondisi stres maupun hambatan lainnya yang terjadi dalam lingkungan kerja?

## **C. Rumusan Masalah**

Bagaimana pengalaman stres kerja pada pekerja disabilitas di Cafe Cupable PR Yakkum Yogyakarta?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengalaman stres kerja pada pekerja disabilitas di Cafe Cupable PR Yakkum Yogyakarta?

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan pengetahuan dan referensi mengenai stress kerja untuk pengembangan ilmu Okupasi Terapi pada area rehabilitasi vokasional.
- b. Sebagai dasar untuk penelitian berikutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Penulis mendapatkan pengalaman langsung dan memperoleh informasi yang terjadi di lapangan (Cafe Cupable PR Yakkum Yogyakarta) dan bagaimana pengalaman stres kerja pada pekerja disabilitas yang bekerja di Kafe tersebut.