

## IDEALISME KARIER PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA

Indra Bangkit Komara<sup>1</sup>, Caraka Putra Bhakti<sup>2</sup>  
Magister Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,  
Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta  
[indra.bangkit@alkausar.sch.id](mailto:indra.bangkit@alkausar.sch.id)<sup>1</sup>, [caraka.pb@bk.uad.ac.id](mailto:caraka.pb@bk.uad.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah penyandang disabilitas dianggap rendah sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, telaah pustaka dengan tujuan untuk mengetahui karier penyandang disabilitas di Indonesia. Metode yang digunakan adalah *study pustaka* dengan mencari dan mengulas berbagai artikel menggunakan mesin pencari (<https://google.com>) dengan beberapa langkah: Pertama, data pustaka dicari dengan menggunakan mesin pencari buku dan jurnal. Kedua peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Ketiga, kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Berdasarkan dengan hal tersebut diatas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian. Tidak banyak penelitian sebelumnya yang meneliti variabel dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa karier penyandang disabilitas di Indonesia akan lebih baik jika dapat menerapkan *career adaptability* dalam bekerja dan mendapatkan kesempatan kerja yang layak dari pemerintah atau pengusaha dengan memperhatikan 10 tugas umum yang harus dilakukan oleh penyelenggara lapangan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas terkait dengan karier penyandang disabilitas di Indonesia.

**Kata Kunci :** *Idealisme, Karier, Penyandang Disabilitas*

### 1. Pendahuluan

Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama yang disebut dengan Hak Asasi Manusia (HAM). Hak manusia tidak dibedakan oleh perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan yang dianutnya. Hak asasi manusia berlaku bagi seluruh orang di dunia. Begitu pula dengan penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang lain (Purinami, A dkk., 2019).

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
“Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif”  
Sabtu, 27 Juli 2024

Berdasarkan definisi yang ditetapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), disabilitas dianggap sebagai kondisi yang menyebabkan gangguan pada hubungan seseorang dengan lingkungan. Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas terbesar di dunia, dimana 80% dari jumlah penyandang disabilitas di dunia berada di kalangan negara-negara berkembang (Pusdatin, 2014).

Dunia saat ini telah memperhatikan penyandang disabilitas sebagai manusia yang memiliki kesempatan mendapatkan kehidupan yang lebih baik ditinjau dari sisi politik, sosial, ekonomi dan budaya (Astuti, 2022). Hal ini ditandai dengan ditetapkannya tanggal 03 Desember sebagai Hari Disabilitas Internasional yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, serta mempromosikan hak-hak mereka dalam semua aspek kehidupan (Jatmiko, 2023).

Hasil survei Sosial Ekonomi Nasional tahun 2018 menunjukkan bahwa data difabel dari kelompok usia 2-6 tahun berjumlah 33.320.357 jiwa yang merupakan penyandang disabilitas sedang sebanyak 1.150.173 jiwa, sedangkan penyandang disabilitas berat 309.784 jiwa. Kelompok usia 7-18 tahun berjumlah 55.708.205 jiwa terbagi atas penyandang disabilitas sedang sebanyak 1.327.688 jiwa sedangkan penyandang disabilitas berat berjumlah 433.297 jiwa. Kelompok usia 19-59 tahun sebanyak 50.04.645 jiwa yang terbagi atas penyandang disabilitas sedang berjumlah 15.834.339 jiwa, sedangkan penyandang disabilitas berat sebanyak 2.627.531 jiwa. Kelompok usia lebih dari 60 tahun sebanyak 24.493.684 jiwa dengan rincian yaitu penyandang disabilitas sedang sebanyak 12.073.572 jiwa, sedangkan penyandang disabilitas berat 3.381.134 jiwa (Indriastuti dkk., 2022). Bersumber dari UU No. 8/2016 pasal 1 ayat 1, tertulis tentang persamaan hak bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas ataupun non disabilitas sama-sama memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan dapat diperkerjakan dalam dunia kerja.

Penyandang disabilitas di Indonesia semakin banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun kelompok sosial (Alfiany, 2023). Salah satu instansi pemerintahan yang memfasilitasi penyandang disabilitas dapat memiliki karir yang baik adalah Polri. Hal ini disampaikan langsung oleh Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo, penerimaan ini berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
“Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif”  
Sabtu, 27 Juli 2024

Penyandang Disabilitas, Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016 tentang Penerimaan Anggota Polri. “Tahun ini, Polri merekrut personel dari kelompok disabilitas,” Menurut Kapolri, rekrutmen SIPSS 2024 untuk penyandang disabilitas akan dibuka mulai tanggal 26 Januari hingga 1 Maret 2024 (Rohman, 2024). Hal ini juga disampaikan oleh Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia (As SDM Kapolri) Irjen Dedi Prasetyo bahwa Polri Beri Kesempatan Penyandang Disabilitas Ikut Seleksi Bintara-SIPSS (Santoso, 2024).

Dukungan lainnya disampaikan oleh Francesco d’Ovidio, ILO Country Director untuk Indonesia, menyampaikan bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang sangat besar yang dapat dieksplorasi oleh perusahaan dalam mencapai target mereka. Namun, masing-masing perusahaan masih bertindak sendiri tanpa adanya satu basis pelaksanaan yang dapat menguntungkan baik pihak pemberi kerja maupun pekerja (Syarifah, 2016). Lima perusahaan yang bergabung untuk membentuk Jejaring Bisnis & Disabilitas Indonesia (JBDI) tersebut adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT L’Oréal Indonesia, Standard Chartered Bank, Indonesia, PT TetraPak Stainless Engineering dan PT Trans Retail Indonesia. Bersama dengan para mitra, seperti Disabled Person Organizations (DPO), Kementerian Ketenagakerjaan, International Labour Organization (ILO) dan BPJS Ketenagakerjaan, jejaring tersebut didirikan secara sukarela dan diresmikan dengan penandatanganan komitmen yang bersifat terbuka, terinspirasi dari inisiatif yang sudah ada di masing-masing perusahaan serta Global Business and Disability Network dari ILO (Syarifah, 2016).

Faktanya para penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi oleh masyarakat. Kondisi ini terjadi karena penyandang disabilitas dianggap sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri (Purinami, A dkk., 2019). Bersumber dari UU No. 8/2016 pasal 1 ayat 1, tertulis tentang persamaan hak bagi penyandang disabilitas, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 sangat jelas disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Berdasarkan Undang-undang tersebut penyandang disabilitas seharusnya memiliki yang sama untuk mendapatkan kesempatan memperoleh pekerjaan. Pemerintah juga mewajibkan organisasi pemerintahan serta sektor swasta

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"  
Sabtu, 27 Juli 2024

memberikan porsi minimal bagi penyandang disabilitas (berkisar antara 1%-2%) (Rahajeng dkk., 2019).

Dengan adanya peraturan dan pengakuan kesetaraan hak asasi bagi para penyandang disabilitas untuk memasuki dunia pekerjaan, tentunya akan mendorong persaingan kerja yang semakin kompetitif dan inklusif. Dalam persaingan dunia kerja, penyandang disabilitas diharapkan dapat menunjukkan performa kerja terbaik yang memiliki kesetaraan dengan pekerja non disabilitas. Penyandang disabilitas tidak dapat dilihat sebagai pekerja yang diperjakan karena belas kasihan semata, namun juga karena mereka memiliki keterampilan yang mumpuni sehingga mampu bersaing secara kompetitif dalam menghasilkan produk dari pekerjaannya.

Untuk memenuhi asas keadilan dan kewajiban organisasi pemerintahan serta sektor swasta dalam memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Peneli tertarik untuk melakukan penelitian studi pustaka terkait dengan idealisme karier penyandang disabilitas di Indonesia.

### **Tinjauan Pustaka**

Organisasi Perburuhan Internasional telah menyetujui Konvensi tentang Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas tercatat dalam no.159, tahun 1983 dan Rekomendasi untuk membantu pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam meningkatkan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Pada tahun 2001, International Labour Organization (ILO) menyetujui Pedoman tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja yang memaparkan petunjuk khusus bagi pihak perusahaan/pengusaha (*Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, 2013).

Memasuki didunia kerja, penyandang disabilitas akan dihadapkan kepada persoalan penyesuaian diri, karena berada ditengah-tengah situasi yang berbeda di kalangan non disabilitas. Keadaan tersebut memotivasi penyandang disabilitas untuk melakukan proses penyesuaian diri agar kebutuhan mereka untuk mendapatkan keterampilan kerja berjalan beriringan dengan penerimaan sosial di tempat kerja mereka mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Hak asasi manusia merupakan hak bagi seluruh manusia yang melekat

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"  
Sabtu, 27 Juli 2024

didalamnya. Hak asasi manusia (HAM) bersifat menyeluruh yang berarti melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, ditujukan pada setiap manusia baik miskin maupun kaya, berasal dari ras/suku tertentu, memiliki agama tertentu, termasuk seorang penyandang disabilitas maupun bukan penyandang disabilitas.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Purinami, A dkk., 2019). Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan layak.

Permasalahan penyandang disabilitas merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya kecacatan tentu saja menimbulkan masalah mobilitas karena adanya keterbatasan pada fungsi organ tubuh yang tidak sempurna (Sayyidah, 2015). Keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas masih menjadi kendala bagi perusahaan untuk menjadikannya sebagai karyawan atau pegawai. Dengan demikian penyandang disabilitas menjadi terganggu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri. Padahal, penyandang disabilitas bekerja bukan hanya untuk meningkatkan pendapatan secara ekonomi, namun juga berpengaruh dalam bidang sosial

Para penyandang disabilitas agar dapat diterima dengan baik tentu harus merepresentasikan dirinya dengan baik pula. Dengan cara adaptasi karir dalam dunia kerja maka para penyandang disabilitas dapat lebih menyesuaikan diri dan dapat berkolaborasi dengan lingkungan kerja baik secara fisik, pikiran, kinerja dan sosial. Pengalaman hidup yang penuh dengan tantangan mendorong dan melatih para penyandang disabilitas untuk dapat beradaptasi dan berperilaku fleksibel. Secara umum kelompok disabilitas lebih adaptif dan fleksibel dibandingkan dengan kelompok non disabilitas dalam menghadapi tantangan kerja (Rahajeng dkk., 2019), artinya para penyandang disabilitas dapat beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan pekerjaan secara sehat.

Sebagai suatu perspektif yang terbilang baru, *career adaptability* telah berkembang pesat serta banyak menarik perhatian para ahli di bidang konseling dan

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"  
Sabtu, 27 Juli 2024

pengembangan karier untuk diteliti (Rahajeng dkk., 2019). Definisi dari *career adaptability* adalah sebagai sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber penyesuaian diri individu terhadap tugas-tugas, transisi, dan tekanan pekerjaan baik besar maupun kecil sebagai bagian dari integrasi sosialnya.

Savickas & Porfeli menyampaikan bahwa terdapat 4 sumber psikososial dari *career adaptability* yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* atau disebut sebagai 4C's (Rahajeng dkk., 2019) yang idealnya harus dimiliki oleh para penyandang disabilitas dalam dunia karier, diantaranya adalah:

- 1) *Concern* adalah terkait dengan bagaimana cara pandang dan cara individu mempersiapkan diri untuk masa yang akan datang.
- 2) *Control* membantu individu untuk bertanggung jawab berperan membentuk dirinya dan lingkungannya untuk memenuhi kebutuhan masa mendatang melalui disiplin diri, usaha, dan kegigihan.
- 3) *Curiosity* menggambarkan usaha aktif individu untuk memikirkan dirinya di berbagai situasi dan peran.
- 4) *Curiosity* juga menunjukkan keaktifan individu untuk melakukan eksplorasi pengalaman serta melakukan pencarian informasi (Rahajeng dkk., 2019).

Dalam berbagai hasil penelitian terdahulu *career adaptability* dapat memprediksikan kesuksesan karir individu misalnya terkait dengan kepuasan kerja dan pendapatan tahunan pekerja, kepuasan hidup secara umum, serta berkorelasi negatif dengan stress kerja (Rahajeng dkk., 2019). Jika para penyandang disabilitas idealismenya dapat menerapkan *career adaptability* dalam dunia pekerjaannya maka dapat dipastikan bahwa para penyandang disabilitas akan memiliki kepercayaan diri, motivasi dan ethos kerja yang sangat baik.

Selain memiliki *career adaptability* yang harus dimiliki oleh penyandang disabilitas, kesempatan peluang kerja dan promosi karier juga harus mendukung penyandang disabilitas mendapatkan hak sebagai pekerja atau karyawan perusahaan. Idealnya ada beberapa tugas umum yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk memfasilitasi para penyandang disabilitas bekerja, diantaranya adalah (*Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, 2013):

- 1) Para pengusaha harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
“Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif”  
Sabtu, 27 Juli 2024

sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia,

- 2) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk: penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya, adanya kesempatan yang sama bagi pekerja, jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja penyandang disabilitas,
- 3) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus dikaitkan dengan kebijakan mengenai pengembangan tempat kerja yang aman dan sehat, termasuk ketentuan mengenai tindakan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, analisa risiko atas penyesuaian yang harus dilakukan, campur tangan dini.
- 4) Strategi tersebut harus sesuai dengan kebijakan nasional dan peraturan perundang-undangan yang memuat prinsip-prinsip kesempatan kerja yang sama, dan mendukung Konvensi-konvensi ILO yang terkait, khususnya Konvensi No. 159.
- 5) Program yang dimaksud harus dirumuskan bersamasama dengan wakil pekerja, dikonsultasikan dengan pekerja penyandang disabilitas, layanan kesehatan kerja, bila ada, dan, jika memungkinkan, dengan organisasi penyandang disabilitas.
- 6) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus dikoordinasikan dengan menggunakan struktur perwakilan atau struktur baru yang dibentuk untuk maksud tersebut.
- 7) Para pengusaha harus bekerjasama dengan bursa tenaga kerja dalam hal mencarikan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas kerja dan minat mereka.
- 8) Para pengusaha harus memastikan bahwa, dalam bekerja, para pekerja penyandang disabilitas mendapatkan manfaat yang sama seperti pekerja yang tidak memiliki disabilitas, misalnya dalam hal tunjangan transpor dan perumahan.
- 9) Organisasi-organisasi para pengusaha harus berperan sebagai pendukung di antara anggota-anggota mereka, untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan jaminan untuk tetap bekerja bagi mereka yang menyandang disabilitas akibat pekerjaan.
- 10) Untuk memperkenalkan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat

kerja, organisasi pengusaha harus memulai strategi tersebut di kalangan mereka sendiri.

Dengan menerapkan *career adaptability* dan mendapatkan kesempatan kerja yang layak serta pengusaha menjalankan tugas umum yang harus dilakukannya, tentu para penyandang disabilitas akan merasa sangat dihargai, dicintai dan diterima dengan baik oleh masyarakat secara luas.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *study pustaka* dengan mencari dan mengulas berbagai artikel menggunakan mesin pencari (<https://google.com>). Pendekatan *study pustaka* adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Beberapa langkah dalam *study pustaka*: Pertama, data pustaka dicari dengan menggunakan mesin pencari buku dan jurnal. Kedua, peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Ketiga, kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Berdasarkan dengan hal tersebut diatas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Dengan adaptasi karir dalam dunia kerja, para penyandang disabilitas dituntut untuk dapat lebih menyesuaikan diri dan dapat berkolaborasi dengan lingkungan kerja baik secara fisik, pikiran, kinerja dan sosial. Berdasarkan pengalaman hidup yang penuh dengan tantangan melatih dan memotivasi para penyandang disabilitas untuk dapat beradaptasi dan berperilaku fleksibel baik dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan sosial. Secara umum kelompok disabilitas lebih adaptif dan fleksibel dibandingkan dengan kelompok non disabilitas dalam menghadapi tantangan kerja (Rahajeng dkk., 2019), artinya para penyandang disabilitas dapat beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan pekerjaan secara kompetitif.

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"  
Sabtu, 27 Juli 2024

Sebagai suatu perspektif yang terbilang baru, *career adaptability* telah berkembang pesat serta banyak menarik perhatian para ahli di bidang konseling dan pengembangan karier untuk diteliti (Rahajeng dkk., 2019). *Career adaptability* dapat diartikan sebagai sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber penyesuaian diri individu terhadap tugas-tugas, transisi, dan tekanan pekerjaan baik besar maupun kecil sebagai bagian dari integrasi sosialnya (Rahajeng dkk., 2019). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa begitu sangat pentingnya *career adaptability* dimiliki oleh para penyandang disabilitas.

Savickas & Porfeli menyampaikan bahwa terdapat 4 sumber psikososial dari *career adaptability* yang idealnya dimiliki oleh para penyandang disabilitas agar dapat diterima dengan baik di dunia industry pekerjaan, diantaranya: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* atau disebut sebagai 4C's (Rahajeng dkk., 2019) adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

### 1) *Concern*

*Concern* adalah terkait dengan bagaimana cara pandang dan cara individu mempersiapkan diri untuk masa yang akan datang. Penyandang disabilitas idealnya harus memiliki prediksi yang baik terkait dengan kemungkinan peluang dan tantangan yang akan dihadapi dikemudian hari dalam dunia pekerjaan yang digelutinya.

### 2) *Control*

*Control* membantu individu untuk bertanggung jawab berperan membentuk dirinya dan lingkungannya untuk memenuhi kebutuhan masa mendatang melalui disiplin diri, usaha, ketelitian dan kegigihan. Para penyandang disabilitas idealnya harus memiliki sikap kontrol yang baik agar kredibilitas kerja, ethos kerja dan hasil dari produk pekerjaannya memiliki kualitas lebih baik.

### 3) *Curiosity*

*Curiosity* menggambarkan usaha aktif individu untuk memikirkan dirinya dan kelompok di berbagai situasi dan peran. Para penyandang disabilitas idealnya memiliki sikap *curiosity* yang baik, selain memiliki peran dan tanggungjawab pribadi, rasa penasaran dan antusias yang dimiliki para penyandang disabilitas harus sejalan dan mendukung visi - misi perusahaan tempat mereka bekerja.

#### 4) *Confidence*

*Confidence* juga menunjukkan keaktifan individu untuk melakukan eksplorasi pengalaman serta melakukan pencarian informasi. Para penyandang disabilitas idealnya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam diskusi, argumen, bekerja, kerjasama membentuk tim work yang baik dalam rangka eksplorasi pengalaman bekerja yang mendukung pekerjaannya.

Dalam berbagai hasil penelitian terdahulu *career adaptability* dapat memprediksikan kesuksesan karir individu misalnya terkait dengan kepuasan kerja dan pendapatan tahunan pekerja, kepuasan hidup secara umum, serta berkorelasi negatif dengan stress kerja (Rahajeng dkk., 2019). Jika para penyandang disabilitas dapat menerapkan *career adaptability* dalam dunia pekerjaannya maka dapat dipastikan bahwa para penyandang disabilitas akan memiliki kualitas kinerja kepercayaan diri, motivasi dan ethos kerja yang sangat baik yang dan memiliki kesamaan dengan kelompok kerja non disabilitas lainnya.

Selain memiliki *career adaptability* yang harus dimiliki oleh penyandang disabilitas, kesempatan peluang kerja dan promosi karier sebagai media aktualisasi dirinya dalam dunia kerja. Idealnya para pengusaha mendukung penyandang disabilitas mendapatkan hak sebagai pekerja atau karyawan perusahaan sesuai dengan UU No. 8/2016 pasal 1 ayat 1, tertulis tentang persamaan hak bagi penyandang disabilitas, terdapat beberapa tugas umum yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk memfasilitasi para penyandang disabilitas bekerja, diantaranya adalah (*Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, 2013):

- 1) Para pengusaha harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia,
- 2) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk: penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya, adanya kesempatan yang sama bagi pekerja, jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja penyandang disabilitas,
- 3) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus dikaitkan dengan kebijakan

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
“Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif”  
Sabtu, 27 Juli 2024

mengenai pengembangan tempat kerja yang aman dan sehat, termasuk ketentuan mengenai tindakan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, analisa risiko atas penyesuaian yang harus dilakukan, campur tangan dini.

- 4) Strategi tersebut harus sesuai dengan kebijakan nasional dan peraturan perundang-undangan yang memuat prinsip-prinsip kesempatan kerja yang sama, dan mendukung Konvensi-konvensi ILO yang terkait, khususnya Konvensi No. 159.
- 5) Program yang dimaksud harus dirumuskan bersamasama dengan wakil pekerja, dikonsultasikan dengan pekerja penyandang disabilitas, layanan kesehatan kerja, bila ada, dan, jika memungkinkan, dengan organisasi penyandang disabilitas.
- 6) Strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus dikoordinasikan dengan menggunakan struktur perwakilan atau struktur baru yang dibentuk untuk maksud tersebut.
- 7) Para pengusaha harus bekerjasama dengan bursa tenaga kerja dalam hal mencari pekerjaan bagi para penyandang disabilitas yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas kerja dan minat mereka.
- 8) Para pengusaha harus memastikan bahwa, dalam bekerja, para pekerja penyandang disabilitas mendapatkan manfaat yang sama seperti pekerja yang tidak memiliki disabilitas, misalnya dalam hal tunjangan transpor dan perumahan.
- 9) Organisasi-organisasi para pengusaha harus berperan sebagai pendukung di antara anggota-anggota mereka, untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan jaminan untuk tetap bekerja bagi mereka yang menyandang disabilitas akibat pekerjaan.
- 10) Untuk memperkenalkan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, organisasi pengusaha harus memulai strategi tersebut di kalangan mereka sendiri.

Dengan menerapkan *career adaptability* dan mendapatkan kesempatan kerja yang layak serta pengusaha menjalankan tugas umum yang harus dilakukannya, tentu para penyandang disabilitas akan merasa sangat dihargai, dicintai dan diterima dengan baik oleh masyarakat secara luas.

#### 4. Kesimpulan

Setiap individu memiliki hak asasi manusia yang sama tanpa membeda-bedakan

melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, ditujukan pada setiap manusia baik miskin maupun kaya, berasal dari ras/suku tertentu, memiliki agama tertentu, termasuk seorang penyandang disabilitas. Di Indonesia, penyandang disabilitas semakin banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun kelompok sosial. Pemerintah juga mewajibkan organisasi pemerintah serta sektor swasta memberikan porsi minimal bagi penyandang disabilitas (berkisar antara 1%-2%).

Idealnya karier penyandang disabilitas di Indonesia akan lebih baik jika dapat menerapkan *career adaptability* dalam kehidupan karirnya. *Career adaptability* merupakan sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber penyesuaian diri individu terhadap tugas-tugas, transisi, dan tekanan pekerjaan baik besar maupun kecil sebagai bagian dari integrasi sosialnya yang terdiri dari *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* atau disebut sebagai 4C's. Selain itu karier penyandang disabilitas juga dapat merepresentasikan dengan baik jika memiliki banyak kesempatan yang dapat dilakukan olehnya. Idealnya dukungan dan kesempatan berkembang di dunia pekerjaan sesuai dengan 10 tugas umum yang harus dilakukan oleh pengusaha yang sesuai dengan Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja.

## Daftar Pustaka

- Alfiany, S. R. (2023). Kita Sama Dalam Secangkir Kopi Studi Kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas Di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta [PhD Thesis, Universitas Islam Indonesia].  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43915>
- Astuti, R. F. (2022). Hari Disabilitas Internasional 2022 dan 10 Hak Kaum Difabel. Detik.com. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-6439315/hari-disabilitas-internasional-2022-dan-10-hak-kaum-difabel>
- Indriastuti, A., Maulana, M. R., Bintang, N. A., & MUGNI, S. G. (2022). Bimbingan Karir Untuk Membangun Motivasi Dalam Melanjutkan Pendidikan

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
“Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif”  
Sabtu, 27 Juli 2024

Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas. *International Conference on Islamic Guidance and Counseling*, 2, 158–168. <https://vicon.uin-suka.ac.id/index.php/icigc/article/view/690>

Jatmiko, A. (2023). Hari Disabilitas Internasional, Sejarah dan Signifikansinya. *katadata.co.id*. <https://katadata.co.id/agungjatmiko/lifestyle/656df7c886560/hari-disabilitas-internasional-sejarah-dan-signifikansinya>

Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. (2013). Kantor Perburuhan Internasional.

Purinami, A. G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Peyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>

Pusdatin. (2014). Penyandang Disabilitas Pada Anak. Datinkes.

Rahajeng, U. W., Lintang Sari, A. P., & Pratiwi, A. (2019). Career Adaptability Pada Kelompok Disabilitas Dan Non Disabilitas: Kajian Komparatif. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 190. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.1797>

Rohman, M. A. (2024). Kesempatan Emas, Polri Segera Buka Pendaftaran Anggota Kepolisian untuk Penyandang Disabilitas. *SerayuNews*. <https://serayunews.com/kesempatan-emas-polri-segera-buka-pendaftaran-anggota-kepolisian-untuk-penyandang-disabilitas>

Santoso, A. (2024). Polri Beri Kesempatan Penyandang Disabilitas Ikut Seleksi Bintara-SIPSS. *detiknews*. <https://news.detik.com/berita/d-7144411/polri-beri-kesempatan-penyandang-disabilitas-ikut-seleksi-bintara-sipss>

## PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling  
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk  
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"  
Sabtu, 27 Juli 2024

Sayyidah, A. N. (2015). Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas Ditempat Magang Kerja (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta). *INKLUSI Journal of Disability Studies*, 2(1), 1–24.

Syarifah, F. (2016). 5 Perusahaan Beri Peluang Penyandang Disabilitas untuk Berkarir. *liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/health/read/2683480/5-perusahaan-beri-peluang-penyandang-disabilitas-untuk-berkarir>