BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesulitan penyandang disabilitas dalam memperoleh hak pekerjaan di Indonesia perlu diperhatikan. Penyandang Disabilitas merupakan kondisi setiap individu yang mempunyai keterbatasan fisik, intelektual, mental dan sensorik dalam jangka waktu lama sehingga mengalami hambatan dalam berinteraksi di lingkungan dan memiliki kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan masyarakat sekitar dalam aspek kesamaan hak (Permenkes, 2016).

Berdasarkan data Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenkopmk.go.id, 2023) terdapat 22,97 juta jiwa penyandang disabilitas atau sekitar 8,5% dari jumlah seluruh penduduk Indonesia yang di dominasi dengan kategori disabilitas pada usia lanjut. Sementara itu, pada tahun 2022 jumlah penyandang disabilitas yang memperoleh pekerjaan menurut data laporan Badan Pusat Statistik (BPS) mencapai 720.748 orang yang didominasi oleh laki-laki. Jumlah tersebut hanya 0,53% dari seluruh total penduduk Indonesia yang bekerja (Annur, 2023).

Sebagian besar profesi penyandang disabilitas adalah sebagai pekerja rumah. Berdasarkan data laporan dari Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia pada tahun 2022 dari Badan Pusat Statistik (BPS) kelompok penyandang disabilitas Indonesia mayoritas melakukan pekerja keluarga yang tidak dibayar atau upah bulanan. Selain itu mayoritas pekerja disabilitas memilih menjalankan wirausaha. Pekerjaan karyawan atau pegawai menjadi skala terkecil yakni 0,23% dari total penduduk bekerja nasional (Annur, 2023).

Pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada tahun 2023 telah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dengan jumlah 702 orang yang terdiri dari empat ragam disabilitas seperti pada tabel berikut :

Membangun Stakeholder.., Aulia Marisca, Fakultas Ilmu Komunikasi, 2025

Tabel 1. 1 Pekerja Penyandang Disabilitas pada Unit Layanan Disabilitas 2023

Klasifikasi Disabilitas	Jenis Kelamin			Grand Total
	Laki-laki	Perempuan	Tidak ada keterangan	
Disabilitas Fisik	206	126	19	351
Disabilitas Ganda	9	2		11
Disabilitas Mental	5	16		21
Disabilitas Sensorik	165	119	2	286
Tidak ada keterangan	21	11	1	33
Grand Total	**406**	**274**	**22**	**702**

Sumber : (satudata.kemnaker.go.id, 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 Unit Layanan Disabilitas (ULD) mempekerjakan penyandang disabilitas meliputi disabilitas fisik 351 orang , disabilitas ganda 11 orang, disabilitas mental 21 orang dan disabilitas sensorik 286 orang. Jumlah tersebut didominasikan oleh penyandang disabilitas fisik sebesar 50% dari total keseluruhan (satudata.kemnaker.go.id, 2024).

Dari jumlah data penyandang disabilitas yang memperoleh pekerjaan di Indonesia, terlihat bahwa angka pekerjaan penyandang disabilitas masih rendah. Sedangkan, telah ditetapkan dalam UU No 8 tahun 2016 Penyandang disabilitas tersebut memiliki hak mendapatkan pekerjaan paling sedikit 2% dari lembaga pemerintah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah. Sedangkan pada perusahaan swasta wajib memberi pekerjaan sedikitnya 1% untuk penyandang disabilitas dari total jumlah pegawainya (Permenkes, 2016).

Undang-Undang No 8 tahun 2016 juga menetapkan bahwa penyandang disabilitas berhak atas hidup yang bebas dari stigma masyarakat, mendapatan pendidikan yang setara, dalam aspek kesehatan, memperoleh pelayanan publik, mendapatkan aksesbilitas di lingkungan sekitar hingga berhak mendapatkan pekerjaan. Meskipun memiliki hak yang sama dalam

memperoleh pekerjaan, kelompok *minoritas* disabilitas tetap mendapatkan sikap diskriminasi di linkungan kerja

Diskriminasi fisik terhadap penyandang disabilitas meliputi *bullying* secara langsung, tindakan mengintimasi, perkataan atau ucapan yang tidak baik, perusahaan tidak menyediakan akomodasi yang sesuai, mendapat perlakuan yang berbeda dikarenakan keterbatasan serta kurangnya pengawasan tentang kepatuhan perusahaan dalam memberikan peluang pekerjaan (Mulyani et al., 2022). Penyebab tindakan diskriminasi yakni adanya stigma negatif masyarakat kepada kelompok penyandang disabilitas yang dianggap tidak mampu atau tidak sesuai dengan tanggung jawab posisi yang lebih tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi proses perekrutan dan pemilihan pekerjaan. Sehingga pemberi kerja memiliki prasangka terhadap kemampuan penyandang disabilitas serta membatasi kesempatan pekerjaan. Stigma negatif memberikan dampak yang tidak baik bagi psikologis penyandang disabilitas (Rosalina & Setiyowati, 2024).

Meminimalisirkan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan stigma negatif bahwa penyandang disabilitas tidak mampu dalam melakukan pekerjaan, membutuhkan kerja sama dalam berbagai sektor dengan melakukan pemberdayaan terhadap penyandang disabilitas. Pemberdayaan penyandang disabilitas diterapkan sebagai strategi dalam usaha mengurangi hambatan yang dirasakan oleh penyandang disabilitas, memulihkan fungsi sosial dan menumbuhkan jiwa mandiri penyandang disabilitas. Pada pemberdayaan disabilitas dibutuhkan keterlibatan pihak lingkungan sekitar seperti keluarga, pemerintah, lembaga sosial, lembaga perubahaan untuk memenuhi kualisifikasi serta hak penyandang disabilitas (Az-Zahra & Hamid, 2022).

Oleh karena itu, sinergi pemerintah pusat atau daerah bersama dengan perusahaan swasta dan masyarakat bersatu guna melaksanakan pemberdayaan penyandang disabilitas untuk pembangunan yang inklusif, berkeadilan dan berkelanjutan (Hidayatullah, 2022). Dalam hal ini, keterlibatan antara pihak luar, yang dikenal dengan *stakeholder engagement*

menjadi penting dalam mencapai lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Stakeholder engagement merupakan rangkaian proses memadankan kepentingan antara perusahaan dengan pemangku kepentingan atau *stakeholder* . Pentingnya adanya partisipasi *stakeholder* dalam menentukan kemajuan perusahaan dikarenakan *stakeholder* mempunyai peran dalam mempertinggi efektivitas pengambil keputusan perusahaan (Tampubolon, 2020). Proses dimana perusahaan melibatkan pihak-pihak yang memungkinkan untuk berpengaruh pada keputusan itu, membuat dan juga mempengaruhi pengoperasian kegiatan suatu perusahaan. (Susilo et al., 2016).

Selain berpengaruh dalam pengambilan keputusan, *stakeholder engagement* membantu perusahaan dalam membangun kepercayaan, mendapatkan persetujuan yang diperlukan dan meminimalisirkan terjadinya konflik (Ezeh et al., 2024). Konflik atau resiko yang terjadi dengan *stakeholder* berupa ketidakpastian, ketidakpuasan, ketidakselarasan, ketidakterlibatan hingga pada penolakan (Sedmak, 2021). Dengan kata lain, *stakeholder engagement* merupakan sebuah hubungan keterlibatan pihak-pihak di lingkungan sekitar yang memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan, membantu perusahaan dalam membangun kepercayaan, memperoleh persetujuan, dan dapat meminimalisirkan resiko terjadinya konflik.

Aktivitas komunikasi menjadi pondasi mendasar dalam menjalin hubungan dengan *stakeholder*. Menurut O'Riordan dan Fairbass dalam (Kujala et al, 2022) *stakeholder engagement* mengacu pada kegiatan yang memungkinkan adanya dialog antara perusahaan dengan *stakeholder* . Serta kegiatan yang mengacu pada komunikasi, kolaborasi, konsultasi, dialog dan pengambilan keputusan bersama. Kegiatan komunikasi ini dapat dilakukan secara satu arah seperti menginformasikan *stakeholder ,* atau kegiatan komunikasi dua arah yakni adanya timbal balik atau *feedback*. Komunikasi dua arah menjadi peran penting dalam memastikan keberhasilan *stakeholder*

engagement antara organisasi dengan *stakeholder* (Jayiya et al., 2022). Pendekatan dalam *stakeholder engagement* dapat dilakukan dengan menetapkan terlebih dahulu visi masa depan, pemetaan *stakeholder*, persiapan, keterlibatan dengan memastikan kontribusi yang adil dan rencana aksi (Taylor, 2019).

Perusahaan yang melakukan kerja sama dengan *stakeholder* dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas di Indonesia adalah PT. Parakerja Disabilitas Bisa dan PT. Disabilitas Kerja Indonesia. Adapun layanan yang diberikan dari kedua perusahaan tersebut seperti yang dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Daftar perbandingan dengan perusahaan Disabilitas Kerja Indonesia

No	PT. Parakerja Disabilitas Bisa	PT. Disabilitas Kerja Indonesia
1.	*Disabled Outsourcing & Headhunting*	*Training Disability Awareness*
2.	*IDEAD Training and Consulting*	*Accessibility Consultant*
3.	*MeCCoRT Management System*	*Corporate Disability Consultant,*
	Indonesia *Sign Language Learning Course*	Mengalokasikan program CSR perusahaan
5.	Indonesia *Sign Language Interpreter Provider*	Rekrutmen Disabilitas
6.	*Influencer & Talent Disability Management*	English Club Disabilitas
7.	*Fund Management Services*	Development Skill Program
8.	*Braille Services*	-

Sumber : Data Primer, 2014 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan perbedaan layanan yang diberikan oleh PT. Parakerja Disabilitas Bisa lebih lengkap dibanding dengan PT. Disabilitas Kerja Indonesia. Memiliki kesamaan yakni menawarkan proses rekrutmen dan konsultasi terkait disabilitas. PT. Parakerja Disabilitas Bisa menyediakan lebih lengkap terdapat 8 program layanan.

PT. Parakerja Disabilitas Bisa merupakan sebuah *start-up* yang berkolaborasi dengan *stakeholder* dalam menjembatani para penyandang disabilitas dengan perusahaan dalam memperoleh pekerjaan. *Start-up* yang berdiri sejak tahun 2018 berfokus terhadap isu disabilitas. Fokus utama perusahaan ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang inklusif bagi para penyandang disabilitas. Agar memiliki kesetaraan dalam aspek aksesibilitas, kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan inklusif, keterampilan individu serta akses informasi dan komunikasi (Parakerja, 2024). Visi *start-up* ini adalah untuk merealisasikan kesetaraan hidup dan kerja untuk penyandang disabilitas dengan mewujudkan asksesbilitas yang tepat, lingkungan yang inklusif dan kompetensi kerja menuju era industri (Rahmanita & Hamdan, 2022).

Tabel 1. 3 Daftar *Stakeholder* PT. Parakerja Disabilitas Bisa

Media Partner	
Government	
Public Figure	
Partnership	

Sumber : Parakerja, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut menganai data *stakeholder* yang telah berkolaborasi dan bekerja sama dengan PT. Parakerja Disabilitas Bisa. *Start-up* Indonesia yang mengacu pada kegiatan kolaborasi dengan *stakeholder.* . *start-up* ini telah melakukan kerja sama dengan 24 media *partner* untuk aspek penyebaran informasi, 14 lembaga pemerintahan, berkolaborasi dengan 8 *public figur* dan 20 *stakeholder eksternal* (Parakerja, 2024).

Salah satu program dari PT. Parakerja Disabilitas Bisa adalah *Fund Management Service* (CSR-TJSL) yang merupakan sebuah layanan yang ditawarkan kepada perusahaan untuk membantu dalam mengelola dan mengalokasikan dana dengan efesien dan berdampak positif terhadap pemberdayaan penyandang disabilitas dan perempuan & UMKM (Parakerja, 2024). Pada layanan ini Parakerja bekerja sama dengan pemangku kepentingan dalam memberikan program pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.

Program pelatihan kerja yang telah dilakukan adalah *AbleMarketers, AblePreuneurship* dan Pelatihan Kerja *Junior Officer Operator.* Pada tiga kegiatan ini, para penyandang disabilitas mendapat informasi adanya kegiatan pelatihan kerja dari media sosial instagram Parakerja. Para penyandang disabilitas melakukan pendaftaran terlebih dahulu pada link yang telah disediakan. Setelah melakukan pendaftaran calon peserta menunggu hasil pengumuman kelolosan pada program pelatihan tersebut.



Gambar 1. 1 Program *AbleMarketers* Bandung

Sumber : Instagram PT. Parakerja Disabilitas Bisa @parakerja, 2024

Gambar 1.1 merupakan salah satu kegiatan Program *AbleMarketers* di kota Bandung dengan mengangkat tema *"Unlocking Digital Mareting Potential of Person With Disabilities"* bekerja sama dengan kedutaan Amerika Serikat ini berlangsung di 3 Kota yakni Bandung, Padang dan Yogyakarta dengan kapasitas 60 penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan *digital marketing*. Dalam program ini peserta diajarkan mengenai bagaimana penggunaan media sosial, memahami tentang *Search Engine Optimisation (SEO), Business* Model Canvas (BMC), *facebook ads, Instagram ads,* pembuatan konten produk dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan *digital marketing.*



Gambar 1. 2 Pembukaan Program *Junior Officer Operator*

Sumber : Instagram PT. Parakerja Disabilitas Bisa @parakerja, 2024

Gambar 1.2 merupakan pembukaan pelatihan kerja *Junior office operator* (khusus tuli) yang bekerja sama dengan PPKD Jakarta Selatan. Program pelatihan ini diikuti oleh 20 penyandang disabilitas tuli dengan periode dua bulan pelaksanaan. Setelah mengikuti pelatihan, diakhir program para peserta akan mengikuti uji kompetensi dengan sertifikat BNSP dengan tujuan membantu mencari pekerjaan dengan sertifikat yang peserta miliki.



Gambar 1. 3 Pembukaan Program *AblePreneurship*

Sumber : Instagram PT. Parakerja Disabilitas Bisa @parakerja, 2024

Gambar 1.3 merupakan pembukaan kegiatan Program *AblePreneurship* dengan tema "UMKM Disabilitas naik kelas" program pelatihan ini bekerja sama dengan Teach4Hope dengan maksimal kouta 15 penyandang disabilitas yang memiliki UMKM dan memiliki rasa ingin belajar yang tinggi. Ketiga program pelatihan untuk para penyadang disabilitas tersebut yang diselenggarakan oleh PT. Parakerja Disabilitas Bisa dengan bekerja sama dengan *stakeholder* tidak dikenakan biaya bagi pendaftar.

Berdasarkan fenomena tersebut tingginya jumlah individu penyandang disabilitas berdampingan dengan adanya stigma yang kurang baik terhadap individu penyandang disabilitas di sektor mencari pekerjaan. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja oleh keluarga dan tidak memiliki penghasilan tetap bulanan lebih tinggi daripada bekerja menjadi pegawai atau karyawan. Sehingga keterlibatan seluruh pihak perlunya proses pemberdayaan disabilitas secara intensif dan menyeluruh guna meningkatkan potensi melalui program pelatihan.

Merujuk pada penelitian terdahulu, terkait *start-up* PT. Parakerja Disabilitas Bisa belum ada yang berfokus pada pembahasan menganai bagaimana proses PT. Parakerja Disabilitas Bisa dalam membangun *stakeholder engagement* guna mendukung berjalannya pemberdayaan disabilitas di Indonesia. Berhubungan dengan hal tersebut, penelitian dari (Rianda, 2023) yang menjelaskan adanya proses pemberdayaan disabilitas

tuli di PT. Parakerja Disabilitas Bisa melalui teori pemberdayaan dengan empat proses yakni perekrutan, program pelatihan, penempatan dan *on job* evaluasi. Penelitian terkait pemberdayaan telah dilakukan sebelumnya pada upaya pemberdayaan disabilitas melalui keterampilan pada panti sosial Bina Daksa Budi Bhakti Jakarta (Az-Zahra & Hamid, 2022) dan pada PT Thisable Enterprise yang akan disalurkan sebagai Mitra GoLife (Ramadhani & Fawzi, 2021).

Sedangkan dalam aspek *stakeholder engagement* sebagian besar penelitian terdahulu yang mengangkat topik ini menganalisis peran dan pengaruh dalam sektor desa atau daerah (Susilo et al., 2016 ; Artamevia & Yuanjaya, 2024 ; Tampubolon, 2020). Selain itu, *stakeholder engagement* dalam topik *Corporate Social Responsibility* (CSR) telah diteliti mengenai reputasi perusahaan (Julythiaawati & Ardiana, 2023), peran seorang humas dalam CSR (Jayiya et al., 2022) dan peneliti terinspirasi dari penelitian (Adam & Anggraini, 2023) yang mengkaji proses terjadinya *stakeholder engagement* PT. Biofarma dalam program CSR. Sehingga penelitian ini penting untuk dikaji dan diteliti karena aspek *stakeholder engagement* juga menjadi hal penting dalam program pemberdayaan disabilitas guna menciptakan pekerjaan yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Serta masih kurangnya penelitian terkait *stakeholder engagement* dalam isu sosial terkait disabilitas.

Dari uraian latar belakang diatas, permasalahan ini sangat penting untuk di teliti, sehingga peneliti mengangkat judul penelitian sebagai berikut "**Membangun *Stakeholder Engagement* PT. Parakerja Disabilitas Bisa *dalam Mendukung Pemberdayaan Penyandang Disabilitas*"**

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memfokuskan pada penelitian ini adalah "*Stakeholder Engagement* dalam pemberdayaan penyandang disabilitas oleh PT. Parakerja Disabilitas Bisa."

1.3. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan pada penelitian ini adalah "Bagaimana upaya PT. Parakerja Disabilitas Bisa dalam membangun *stakeholder engagement* guna mendukung pemberdayaan penyandang disabilitas?"

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui proses yang dilakukan oleh PT. Parakerja Disabilitas Bisa dalam membangun *stakeholder engagement* guna mendukung pemberdayaan penyandang disabilitas.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoretis

a. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman baru dan ilmu dalam melakukan penelitian, dan menambah wawasan baru mengenai penelitian, serta menambah wawasan mengenai tahapan menciptakan *stakeholder engagement* di sebuah perusahaan.

b. Bagi Pembaca

Untuk menambah pengetahuan dan bahan baca baru bagi mahasiswa FIKOM Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan masyarakat pada umumnya. Serta, bagi perusahaan yang bergerak dalam sektor yang sama.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Sivitas Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat memberi kontribusi pemikiran dalam perkembangan penelitian lainnnya.

b. PT. Parakerja Disabilitas Bisa

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat membantu PT. Parakerja Disabilitas Bisa dalam merancang *stakeholder engagement* yang lebih efektif dan membangun koneksi PT. Parakerja Disabilitas Bisa dengan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya