

INTISARI

Indonesia memiliki 37,1 juta penyandang disabilitas, namun hanya 1,2 persen yang berhasil ditempatkan dalam sektor kerja formal (Tempo, 2018). Secara spesifik, Provinsi D.I Yogyakarta yang memiliki berbagai perkembangan positif terkait pemberdayaan penyandang disabilitas masih memiliki permasalahan pemberdayaan, khususnya terkait keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Berbagai penelitian sebelumnya telah menjabarkian bahwa praktik inklusi sangat diperlukan untuk memberdayakan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Tujuan dari penelitian adalah memahami pandangan penyandang disabilitas terkait praktik inklusi dalam organisasi dan peningkatan yang diperlukan dalam praktik inklusi dalam organisasi dalam perspektif penyandang disabilitas. Narasumber dalam penelitian ini sejumlah tujuh orang penyandang disabilitas yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Metode siklus lima fase penelitian kualitatif dari Yin (2011) digunakan sebagai landasan analisis data.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi penyandang disabilitas dipengaruhi oleh identitas disabilitas yang terbentuk dan praktik inklusi yang didapatkan dalam organisasi. Identitas disabilitas terbentuk dari empat faktor yang diklasifikasikan menggunakan kerangka dari Santuzzi dan Waltz (2016) dan proses pembentukan identitas dianalisis dengan model dari Forber-Pratt dan Zape (2017). Isu mengenai praktik inklusi diklasifikasikan berdasarkan siklus ketenagakerjaan dari Bonaccio *et al.* (2019) yang terdiri dari rekrutmen dan daya tarik organisasi, seleksi, integrasi sosial dan manajemen performa. Peningkatan inklusi dalam organisasi sendiri terdiri dari nilai organisasi, peningkatan keberagaman, pembaharuan prosedur rekrutmen, peningkatan aksesibilitas dan fasilitas, kerjasama dengan pihak ketiga, pengembangan kemampuan, serta fleksibilitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan pandangan bahwa proses yang dialami penyandang disabilitas dalam organisasi juga sangat bergantung atas bagaimana organisasi memperlakukan penyandang disabilitas itu sendiri, sehingga organisasi dapat membentuk ulang identitas tersebut ke arah yang lebih bermakna bagi kehidupan penyandang disabilitas dan partisipasi mereka dalam organisasi. Pandangan ini sekaligus memperlihatkan bahwa asumsi diskriminatif atas kemampuan, citra diri, dan partisipasi penyandang disabilitas merupakan asumsi yang memandang penyandang disabilitas dalam satu dimensi tunggal dan tidak memberikan ruang bagi penyandang disabilitas untuk membuktikan sebaliknya – dan seringkali mempengaruhi perilaku individu, kelompok atau organisasi terhadap penyandang disabilitas itu sendiri.

Kata kunci: disabilitas, identitas disabilitas, inklusi, peningkatan praktik inklusi

ABSTRACT

Indonesia has 37,1 people with disability (PwD), yet only 1,2% of PwD are able to participate in formal industries (Tempo, 2018). D.I Yogyakarta itself has many improvements on development of PwD, yet it has been struggling with several issues, especially on PwD's involvement on workplace. Previous research already stated that inclusion practices are needed to include and accommodate PwD in work participation.

This research aims to understand PwD's perspective about inclusion practices in organization and further improvement needed to increase inclusion practices based on PwD's perspective and experience. Primary data were collected from interview with seven PwD with minimum one-year working experience. This research uses five phase of qualitative research formulated by Yin (2011) as a fundamental approach to analyze data.

Results of this research shows several conclusions. First, PwD's perception also influenced by PwD's disability identity and inclusion practice from organization itself. Disability identity has four major constructing factors, which classified using Santuzzi and Waltz (2016) framework, and those factors were processed using Forber-Pratt and Zape (2017) model of disability identity formulation. Issues about inclusion were classified using employment cycle model by Bonaccio et al. (2019) which constructed by four main aspects: recruitment and organizational attractiveness, selection, social integration, and performance management. Lastly, further improvement of inclusion practices explained through several main themes: organizational value, diversity enhancement, improvement of recruitment procedures, improvement on accessibility and facilities, third-party collaboration, employee development, and work flexibility.

Results of this research also argues that PwD whole process on organization heavily relies on how organization treats PwD, hence organization can re-shape PwD's identity to better directions for PwD's organization involvement. This result shows that discriminative assumption on PwD could be considered as single-dimentional view on PwD and has not provides chance for PwD to prove the otherwise – yet this discriminative views influence treatments on PwD on multi-layered levels.

Keywords: disability, disability identity, inclusion, improvement of inclusion practice