

PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI ERA INDUSTRIALISASI 5.0 DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN PASURUAN

¹Habiba, ² A'an Warul Ulum

^{1,2} Universitas Yudharta Pasuruan

Correspondent author: Kikihabiba2002@gmail.com

Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia

Abstract

The era of industrialization 5.0 brings major changes in the world of employment, including the need for more complex and digitized skills. This presents challenges for people with disabilities in getting decent work. This study aims to analyze competency development for persons with disabilities in the era of industrialization 5.0 in the field of employment in Pasuruan Regency. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results showed that there are several obstacles in developing competencies for people with disabilities, including: Limited access to education and training. Competency development efforts for persons with disabilities need to be carried out by taking into account their needs and abilities, and by involving various parties, such as the government, companies, and civil society organizations. Effective competency development for people with disabilities will help them get decent jobs and improve their lives.

Keywords: Competency Development; Employment; Industrialization 5.0; People with Disabilities

Abstrak

Era industrialisasi 5.0 membawa perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan, termasuk kebutuhan akan keterampilan yang lebih kompleks dan terdigitalisasi. Hal ini menghadirkan tantangan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas di era industrialisasi 5.0 dalam bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas, antara lain: Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan. Upaya pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas perlu dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan kemampuan mereka, serta dengan melibatkan berbagai pihak, seperti pemerintah, perusahaan, dan organisasi masyarakat sipil. Pengembangan kompetensi yang efektif bagi penyandang disabilitas akan membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dan meningkatkan taraf hidup mereka.

Kata Kunci: Industrialisasi 5.0; Ketenagakerjaan; Penyandang Disabilitas; Pengembangan Kompetensi

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

PENDAHULUAN

Era industrialisasi 5.0 telah membawa perubahan mendalam dalam struktur ekonomi global, memicu transformasi signifikan di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan (Sulistianingsih, 2023). Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk penyandang disabilitas, yang sering kali menghadapi tantangan tersendiri dalam

mengakses kesempatan kerja yang setara. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah memberikan landasan hukum yang kuat untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak tersebut.

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang sehat jasmani dan rohani, perlindungan hukum terhadap kelompok rentan sosial seperti penyandang disabilitas juga perlu ditingkatkan. Disabilitas adalah seseorang yang mempunyai kecacatan menetap yang mempengaruhi berbagai bagian kehidupannya, seperti fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan, atau keturunan, dan muncul dalam berbagai cara karena faktor lingkungan dan norma social, penyandang disabilitas secara menyeluruh. Hal ini membuat sulit untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif. Penyandang disabilitas adalah individu yang mempunyai kelainan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik yang menetap. Individu-individu ini mungkin menghadapi kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan dan mencapai interaksi sosial yang optimal karena keinginan untuk persamaan hak antar manusia. berinteraksi. Penyandang disabilitas diklasifikasikan menjadi empat kategori: disabilitas fisik. Penyandang disabilitas intelektual, Penyandang disabilitas intelektual. dan/atau penyandang disabilitas sensorik (Tan, 2020)

Berdasarkan data dari (Kemensos, 2020) jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta orang. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan sendiri dalam data (BPS Jawa Timur, 2019), yakni:

Tabel 1. jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan

Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Pasuruan			
Penyandang Cacat	360	Tunadaksa	215
Tunanetra	251	Tunagrahita	265
Tunarungu	190	Tunalaras	196
Tunawicara	201	Tunarungu-Wicara	189

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Timur tahun 2019

Data dari Disnaker Kabupaten Pasuruan tentang rekapitulasi perusahaan yang sudah memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas ada 17 perusahaan dengan jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 132 orang penyandang disabilitas. Hal ini berbalik terbalik dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Pasuruan yakni sekitar 811 perusahaan berbagai level dan potensi untuk memperkerjakan penyandang disabilitas sebagai pekerja (BPS JATIM, 2018).

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa masih terdapat banyak kesulitan dan hambatan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan dalam mendapat akses kerja. Kurangnya kesadaran dan pemahaman dari pihak perusahaan atau penguasa

tentang hak dan kebutuhan khusus penyandang disabilitas dalam bekerja. Hak-hak penyandang disabilitas menurut Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang turunan nya dalam Peraturan Daerah No 6 Tahun 2021 Kabupaten Pasuruan pasal 1 ayat 18 dan 19 tentang penyandang disabilitas menyebutkan aksesibilitas dan kemudahan yang disediakan bagi penyandang disabilitas mewujudkan kesamaan kesempatan. Spesifik lagi dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebut pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya. Perlindungan yang dimaksud, tercantum dalam pasal 19 UU 13/2003 yakni berupa pelatihan kerja bagi pekerja dengan disabilitas yang dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan pekerja dengan disabilitas yang bersangkutan (DPR RI, 2016; JDIH, 2021).

Negara memiliki peran sentral dalam memfasilitasi peningkatan kompetensi masyarakat inklusi, khususnya penyandang disabilitas, melalui Balai Latihan Kerja (BLK). BLK menjadi wahana penting dalam menyediakan pelatihan vokasi yang sesuai dengan tuntutan zaman, terutama di era industri 4.0 yang menuntut keterampilan dan pengetahuan yang lebih kompleks (Teknowijoyo, 2022). Hak yang efektif dan jaminan tidak hanya diberikan kepada warga Negara yang memiliki kesempurnaan secara fisik dan mental saja, melainkan perlindungan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas perlu ditingkatkan.

Negara memiliki harapan besar untuk mengambil peran yang lebih proaktif dalam mendukung penyandang disabilitas melalui lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang disebut Balai Latihan Kerja (BLK) (Samani, 2018). BLK bertujuan untuk membekali masyarakat dengan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, latar belakang hukum menjadi penting karena peran negara dalam mendukung penyandang disabilitas melalui BLK didukung oleh sejumlah peraturan perundang-undangan. Antara lain, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Disabilitas, serta Peraturan Daerah kabupaten Pasuruan Nomor 22 Tahun 2012 tentang Sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dan praturan daerah lainnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Melalui landasan hukum ini, negara dapat secara aktif memfasilitasi upaya-upaya pembekalan keterampilan kepada penyandang disabilitas melalui BLK.

Salah satu strategi yang dapat diadopsi adalah dengan memasukkan program peningkatan kompetensi upskilling dan reskilling yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal. Selain itu, peran negara juga penting dalam menjembatani penyandang disabilitas dengan dunia kerja melalui program link and match, sehingga memperbesar peluang mereka untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja. Selanjutnya, strategi peningkatan

kompetensi menjadi fokus utama BLK dalam mendukung penyandang disabilitas. Salah satu strategi yang diadopsi adalah dengan memasukkan program peningkatan kompetensi upskilling dan reskilling yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal. Dengan demikian, penyandang disabilitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Selain itu, peran negara juga terlihat dalam menjembatani penyandang disabilitas dengan dunia kerja, terutama melalui program link and match. Program ini menghubungkan antara pencari kerja penyandang disabilitas dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dua program yang dijalankan untuk mendukung link and match adalah Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Antar Kerja Khusus (AKS), yang dirancang khusus untuk membantu penyandang disabilitas dalam mendapatkan akses dan penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.

Meskipun telah ada berbagai program pelatihan yang diselenggarakan melalui BLK, terdapat kesenjangan yang signifikan antara kompetensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dan kebutuhan industri di Kabupaten Pasuruan. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat pengangguran di kalangan penyandang disabilitas. Kesenjangan ini perlu menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan aksesibilitas dan kesempatan kerja bagi mereka. Era industrialisasi 5.0 membawa perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan (otomatisasi dan kecerdasan buatan(AI)) akan menggantikan banyak pekerjaan manual, sehingga menuntut tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi dan adaptif terhadap perubahan, hal ini juga berlaku bagi penyandang disabilitas yang sering kali terpinggirkan dalam dunia kerja.

Kabupaten pasuruan, memiliki potensi untuk mengembangkan kompetensi penyandang disabilitas. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Teori Human-Centered Design (HCD) dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi penyandang disabilitas. HCD berfokus pada melibatkan pengguna (dalam hal ini penyandang disabilitas) dalam setiap tahap proses desain, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi hasil. Beberapa penelitian telah dilakukan tentang pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas di era Industri 4.0. Namun, penelitian tentang hal ini di era Industrialisasi 5.0 masih terbatas.

Human-Centered Design (HCD) merupakan pendekatan yang menempatkan kebutuhan, kemampuan, dan keterbatasan manusia sebagai prioritas utama dalam perancangan produk, sistem, atau layanan. Dalam konteks pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas menghadapi era industrialisasi 5.0 ketenagakerjaan, penerapan prinsip-prinsip HCD menjadi sangat penting. Prinsip-prinsip utama HCD meliputi fokus pada pengguna, iterasi dan evaluasi berkelanjutan, serta desain inklusif (Clarkson, 2007).

Penerapannya dalam pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas dapat dilakukan dengan melibatkan mereka secara aktif dalam proses desain program pelatihan, kurikulum, atau platform pembelajaran, sehingga kebutuhan dan preferensi mereka dipertimbangkan sejak awal (Giacomin, 2014). Selanjutnya, pengembangan prototipe yang ramah dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas, seperti fitur teknologi bantuan, desain yang memudahkan pengguna dengan keterbatasan fisik atau sensorik, serta konten yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu, menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Evaluasi dan penyempurnaan secara berkala dengan melibatkan umpan balik dari penyandang disabilitas memastikan desain terus disesuaikan dengan kebutuhan pengguna. Terakhir, kemitraan dengan organisasi penyandang disabilitas, akademisi, dan profesional di bidang terkait juga penting untuk memastikan desain yang efektif dan inklusif (International Labour Organization, 2019).

Teori Human-Centered Design menurut J. Kent Crawford dan Jeannette Cabanis-Brewin menjadi landasan teoritis yang relevan dalam menghadapi tantangan ini. Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami kebutuhan, keinginan, dan keterbatasan individu dalam merancang solusi yang inklusif dan berkelanjutan (J. Kent Crawford, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap peran negara dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi masyarakat inklusi, khususnya penyandang disabilitas, di era industrialisasi 5.0 melalui BLK di Kabupaten Pasuruan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan berdampak positif dalam meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, sesuai dengan konsepsi (Lexy. J. Moleong, 2005) yang menegaskan bahwa pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang kompleks dan holistik dengan mengumpulkan data non-numerik. Fokus penelitian adalah studi kasus tunggal (single case study) yang mengeksplorasi pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas di era industrialisasi 5.0 dalam sektor ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan seperti penyandang disabilitas, instruktur pelatihan, dinas ketenagakerjaan, dan perusahaan yang mempekerjakan mereka. Observasi dilakukan di lokasi pelatihan dan tempat kerja penyandang disabilitas untuk memahami proses pengembangan kompetensi serta kondisi kerja mereka. Dokumentasi juga merupakan sumber data penting yang dikumpulkan, mencakup kurikulum pelatihan, profil perusahaan, dan peraturan ketenagakerjaan.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan model interaktif menurut Miles, Huberman & Saldaña dalam (Elwan et al., 2022) dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Data dianalisis menggunakan tiga langkah, yaitu kondensasi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (penarikan kesimpulan dan verifikasi). Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data. (La Ode Muhammad Elwan et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemerintah Dalam Pengembangan Kompetensi Bagi Penyandang Disabilitas

Peran pemerintah bertugas melakukan tindakan individu atau kelompok yang menduduki jabatan tertentu di pemerintahan, yang merupakan tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Peran yang merupakan wujud dari perilaku yang saling memiliki kaitan dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang semua menjalankan berbagai peran menurut Riyadi dikutip dalam (Mallarangi & Nawangsari, 2023) adalah suatu peninjauan atau proses yang termasuk dalam bagian yang dilaksanakan suatu pihak. Berdasarkan penjelasan di atas data disimpulkan peran adalah sikap atau perbuatan seseorang yang diarpakan banyak orang lingkungan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas merupakan suatu upaya yang mendesak dan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Salah satu strategi utama adalah melalui pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri 5.0, yang memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Selain itu, peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan juga menjadi langkah krusial dalam memastikan bahwa mereka memiliki akses yang setara terhadap kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pendampingan dan dukungan juga diperlukan, baik dalam tahap memasuki maupun menjaga posisi di dunia kerja, untuk membantu mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi oleh penyandang disabilitas. Selanjutnya, kampanye dan edukasi perlu diperkuat untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya inklusi dan kesetaraan, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung bagi penyandang disabilitas untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam dunia kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan memiliki kewajiban menjalankan tugas dan fungsinya yang salah satunya dalam ranah pemenuhan hak aksesibilitas penyandang

disabilitas di Kabupaten Pasuruan sudah memberikan sosialisasi kepada beberapa perusahaan tetapi tindak lanjut mengenai penyerapan tenaga kerja di perusahaan tersebut masih belum bisa dikatakan maksimal. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya tindak lanjut mengenai pendataan Perusahaan yang telah mempekerjakan maupun yang belum menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada merupakan aturan yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian, masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada. Hal tersebut diutarakan pula oleh Bachtari Perihatin selaku Kepala Bidang Pengantar Kerja Ahli Muda Disnaker Pasuruan dalam hasil penelitiannya bahwa perusahaan yang memberikan kesempatan disabilitas untuk bekerja masih sangatlah sedikit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Pengantar Kerja Ahli Muda Disnaker Pasuruan, Bachtari Perihatin menyebutkan bahwa sekitar 0,01% perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal tersebut sejalan dengan tidak terlaksananya sanksi yang mempertegas perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Bachtari Perihatin juga menyampaikan terkait sosialisasi yang dilakukan secara langsung dengan mendatangi perusahaan-perusahaan tersebut. Salah satu pihak Perusahaan yang dituju juga menyampaikan bahwa penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk dipekerjakan di perusahaannya. Namun, Hal ini merupakan wewenang dari masing-masing perusahaan. Perusahaan tentu membutuhkan kualifikasi yang sesuai dengan jenis penyandang disabilitas dan jika sesuai maka jenis pekerjaan tertentu dapat dilamar oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

Belum adanya sanksi guna mempertegas adanya kebijakan mempekerjakan penyandang disabilitas juga salah satu faktor kurang terserapnya tenaga kerja penyandang disabilitas. Dalam rangka penegakan hukum maka terhadap perusahaan-perusahaan yang belum menjalankan ketentuan ini seharusnya diberi sanksi. Jika merujuk pada ketentuan Pasal 145 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, terdapat sanksi yang diberikan kepada orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas mendapatkan haknya yaitu berupa sanksi pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) (Widjaja et al., 2020).

Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas juga mengatur sanksi bagi setiap pemberi kerja (orang perseorangan, pengusaha, badan hukum) yang tidak menjalankan kewajibannya. Hal tersebut di atur dalam pasal 73 Ayat (2) Dalam hal pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban untuk memberikan dokumen perjanjian kerja atau surat pengangkatan sebagai pekerja, dikenakan sanksi administrasi berupa surat teguran tertulis oleh Bupati. Selanjutnya pada pasal 73 ayat (3) Apabila

teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai tiga kali tidak dipenuhi maka pemberi kerja diberi sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Walaupun pengaturan sanksi telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di tingkat pusat sampai dengan tingkat daerah, namun sampai dengan saat ini, belum ada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Pasuruan yang diberikan sanksi karena belum ataupun tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas

Kondisi Penyandang Disabilitas Dikabupaten Pasuruan

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/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. Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang melakukan pemberdayaan penyandang disabilitas yang diharapkan dapat mengubah kehidupan para disabilitas lebih baik. Pada penelitian Widowati dan Agustina (2021) penyandang disabilitas di daerah Pasuruan mendapatkan pelatihan keterampilan. Keterampilan yang nantinya akan ditekuni para penyandang disabilitas diantaranya: Keterampilan Penjahitan, Keterampilan Service Handphone, keterampilan Percetakan & Sablon, keterampilan Border, keterampilan Elektronika, keterampilan Potong Rambut. Keterampilan tersebut nantinya akan menjadi nilai jual di masyarakat dan menjadi bekal kemandirian ekonomi di masa yang akan datang.

Kabupaten Pasuruan dapat dikatakan sebagai daerah yang memiliki tingkat aksesibilitas penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas, data yang peneliti temukan yakni besaran perusahaan yang mempekerjakan serta melaksanakan undang-undang hanyalah bisa dikatakan sangat minim yakni sekitar 0,01% saja. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan menurut data BPS Provinsi Jawa Timur yakni:

Tabel 2 Jumlah penyandang Disabilitas di Kabupaten Pasuruan

Penyandang Cacat	360
Tunanetra	251
Tunarungu	190
Tunawicara	201
Tunarungu-Wicara	217
Tunadaksa	254
Tunagrahita	248
Tunalaras	175
Cacat Eks Sakit Kusta	84

Sumber data: BPS Jawa Timur, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, jumlah keseluruhan penyandang disabilitas di

Pasuruan sebanyak 1.980 orang, data tersebut diperoleh dari koordinasi dan kerja sama dengan Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, Drs. Emma Hermalia Kabid Penyuluh Sosial Ahli Muda Bidang Rehabilitasi Sosial menuturkan sejauh ini pihaknya terus mengupayakan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas terutama dalam hal pemenuhan hak-hak disabilitas. Beberapa program dan pelayanan yang telah dilaksanakan pihak dinas sosial juga menjadi bukti adanya dukungan guna tercapainya pemenuhan hak penyandang disabilitas. Salah satunya yakni dengan melaksanakan pendataan terkait jumlah penyandang disabilitas sesuai dengan jenisnya, penyaluran bantuan berupa alat yang dibutuhkan (kursi roda, alat bantu dengar).

Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil wawancara peneliti dengan Denny Kurniawan selaku ketua Lembaga Pertuni (Persatuan Tunanetra Indonesia) Cabang Pasuruan bahwa tidak semua penyandang disabilitas terdata keseluruhan karena pemerintah hanya mendata penyandang disabilitas yang dapat dijangkau saja seperti contohnya penyandang disabilitas yang ada di SLB (Sekolah Luar Biasa) wilayah Pasuruan. Banyak faktor yang menyebabkan belum bisa terjangkaunya pendataan penyandang disabilitas di Pasuruan salah satunya yakni faktor internal keluarga. Hal ini seperti yang dijelaskan Denny Kurniawan dalam menjalankan program-program yang ada di Pertuni Cabang Pasuruan bahwa masih ditemukan orang tua yang tidak memberikan ruang kepada anaknya untuk bisa berinteraksi dengan lingkungan, sehingga pemerintah kesulitan mencari data penyandang disabilitas.

Menurut Denny Kurniawan, Penyandang disabilitas memandang aksesibilitas penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Pasuruan belum tersedia secara memadai atau rendah. Hal ini dilihat dari kurang tersedianya akses informasi lowongan kerja, akses fasilitas ketenagakerjaan, dan pengalaman yang pernah dialami penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan yakni kerap kali mengalami penolakan, stigma negatif dan diskriminasi, serta perasaan rendah diri.

Kajian Teori Human Centered Design

Teori yang dikemukakan Human-Centered Design menurut J. Kent Crawford dan Jeannette Cabanis-Brewin menjelaskan tentang beberapa hal yang relevan untuk pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas dalam menghadapi era industrialisasi 5.0, di mana teknologi dan otomatisasi mengubah lanskap ketenagakerjaan secara drastis. Di Kabupaten Pasuruan, tantangan ini menjadi lebih menonjol karena perlu adanya integrasi yang lebih baik antara kebutuhan pasar tenaga kerja dan kemampuan serta potensi penyandang disabilitas. Dalam pembahasan ini, akan dianalisis secara mendalam berbagai aspek terkait dengan pengembangan kompetensi penyandang disabilitas, dengan merujuk pada beberapa jurnal yang diterbitkan dalam lima tahun

terakhir dan beberapa indikator yang terdapat dalam buku human centered design:

1. Tantangan dalam Pengembangan Kompetensi

Studi oleh (Cai, 2018) menyoroti bahwa akses terhadap pendidikan dan pelatihan masih menjadi tantangan utama bagi penyandang disabilitas. Meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan aksesibilitas dan kesempatan pendidikan bagi penyandang disabilitas, masih ada hambatan yang signifikan yang perlu diatasi. Kurangnya aksesibilitas fisik di sekolah-sekolah, seperti kurangnya fasilitas yang ramah disabilitas, serta kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang kebutuhan khusus, menjadi rintangan utama dalam memastikan bahwa mereka dapat mengakses pendidikan secara setara dengan individu lainnya, tantangan lain dalam aksesibilitas teknologi juga menjadi perhatian penting. Di era digital ini, teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam pendidikan. Namun, tidak semua teknologi atau platform pembelajaran dirancang untuk dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Kurangnya perhatian terhadap desain yang inklusif dalam pengembangan teknologi pendidikan sering kali menyulitkan mereka untuk mengakses materi pembelajaran secara online, berkomunikasi, atau berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran yang melibatkan teknologi. Kurangnya infrastruktur yang ramah disabilitas dan kurangnya kesadaran dari pihak terkait menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi mereka (Fitzgerald, 2016).

2. Peluang dan Potensi

Penelitian oleh (Vornholt, K., Reissner, C., & Kernebeck, 2019) menunjukkan bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi besar dalam berkontribusi di sektor-sektor yang berkembang dalam era industrialisasi 5.0, seperti sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan manufaktur digital. Temuan ini menunjukkan bahwa inklusi mereka dalam pasar tenaga kerja tidak hanya penting secara sosial, tetapi juga memiliki dampak ekonomi yang substansial.

Inisiatif inklusi seperti yang diuraikan oleh (OECD, 2017) juga menyoroti bahwa integrasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja dapat membawa manfaat ekonomi yang signifikan, dengan memperluas kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk terlibat dalam aktivitas ekonomi, Masyarakat dapat mewujudkan potensi penuh individu tersebut serta memperkaya lanskap ekonomi dengan perspektif yang beragam dan inklusi.

3. Kebijakan dan Program Pendukung

Studi oleh (O'Mara, D., McDonald, S., & Gillespie, 2020) menyoroti pentingnya kebijakan yang inklusif dan program-program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Di Kabupaten Pasuruan, penerapan kebijakan yang mendukung inklusi dan pemberdayaan penyandang disabilitas menjadi kunci dalam meningkatkan akses mereka terhadap peluang kerja (Shakespeare & Watson, 2018)

4. Upaya Kolaboratif

Riset oleh (Haegele, J. A., & Hodge, 2016) menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, LSM, dan masyarakat sipil dalam memperkuat inklusi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Sinergi antara berbagai pemangku kepentingan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan kompetensi penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan. Kerja sama lintas sektor juga memungkinkan adopsi pendekatan yang holistic dalam memperkuar inklusi penyandang disabilitas dikabupaten pasuruan, pemerintah dapat memberikan regulasi dan kebijakan yang mendukung, sektor swasta dapat memberikan peluang kerja dan pelatihan.

5. Evaluasi Dampak

Studi evaluasi oleh (Lukersmith, S., 2019) menunjukkan bahwa evaluasi dampak secara teratur terhadap program-program inklusi dan pelatihan merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas dan kesinambungan upaya-upaya pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas.

Melalui pemahaman yang mendalam tentang tantangan, peluang, kebijakan, kolaborasi, dan evaluasi dampak, diharapkan Kabupaten Pasuruan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat dalam mendukung pengembangan kompetensi bagi penyandang disabilitas di era industrialisasi 5.0.

Pentingnya Upskilling dan reskilling blk

Dalam era di mana teknologi terus berkembang dengan cepat dan tren industri berubah secara dinamis, penyandang disabilitas dihadapkan pada risiko tertinggal jika tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja yang berubah. Oleh karena itu, program-program upskilling dan reskilling di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pasuruan menjadi krusial untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang relevan dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Cambridge (Muhamad Irfan Kresnadi & Dafa Arga Narendra, 2023)'pengulangan keterampilan' sebagai prosedur mempelajari sesuatu yang baruketerampilan yang memungkinkan orang melakukan pekerjaan atau penyediaan yang berbedainstruksi kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan lain; Sementara itu, 'peningkatan keterampilan' mengacu pada prosedur mempelajari keterampilan baru atau melatih karyawan dengan keterampilan baru.

Reskilling dan upskilling penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mgiba [2019] menunjukkan bahwa meningkatkan keterampilan atau mempelajari keterampilan baru dan menambah pengetahuan akan bermanfaat bagi individu untuk berhasil uraian tugas yang diperkuat atau dipindahkan ke jabatan baru. Selain itu, pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan juga dimungkinkan Membantu tenaga penjualan dan pemasaran untuk lebih memperhatikan pelanggan dan

pasar, lebih gesit dan bisa lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Faktanya, pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan akan membantu untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dan mengurangi biaya rekrutmen. Kontinuitas Perusahaan dapat merasa yakin karena karyawan yang keluar melalui pelatihan reskilling dan upskilling mampu beradaptasi dengan kebutuhan kerja saat ini.

Selain sebagai langkah untuk meningkatkan daya saing dan kesiapan kerja, upskilling dan reskilling bagi penyandang disabilitas juga memiliki implikasi yang mendalam terhadap inklusi sosial dan ekonomi. Dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap pelatihan dan pembelajaran, BLK Kabupaten Pasuruan dapat membantu mengurangi kesenjangan keterampilan dan memberikan peluang yang setara bagi penyandang disabilitas untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi lokal. Hal ini tidak hanya meningkatkan taraf hidup mereka secara individu, tetapi juga menguatkan integrasi mereka dalam struktur sosial dan ekonomi Kabupaten Pasuruan secara keseluruhan. Dengan demikian, upskilling dan reskilling menjadi bagian integral dari upaya menuju masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan di era industrialisasi 5.0.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa Era industrialisasi 5.0 memicu kebutuhan keterampilan kompleks dan digital, yang menjadi tantangan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menjamin hak-hak mereka, namun di Kabupaten Pasuruan, banyak penyandang disabilitas masih kesulitan mengakses pekerjaan. Pengembangan kompetensi yang melibatkan pemerintah, perusahaan, dan organisasi masyarakat diperlukan, dengan teori Human-Centered Design sebagai landasan. Upskilling dan reskilling di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pasuruan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan peluang kerja penyandang disabilitas, sehingga mereka bisa bersaing dan berkontribusi dalam ekonomi lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS JATIM. (2018). *Jumlah Perusahaan Menurut Kabupaten/Kota Di Jawa Timur*. BPS.
<https://jatim.bps.go.id/statictable/2018/02/08/886/jumlah-perusahaan-dan-tenaga-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-timur-2015.html>
- BPS Jawa Timur. (2019). *Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Penyandang Cacat*. Jatim.Bps.Go.Id.
https://www.bing.com/search?pglt=41&q=google+translate&cvid=28dd26ac2177417c91c1bb2b696c5e92&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBggCEC4YQDIGCAAQRRg7MgYIARAUgEAYBggCEC4YQDIGCAMQRRg5MgYIBBBFGDwyBggFEEUYPDIGCAYQRRg8MgYIBxBFGEEyBggIEEUYPNIBCDIzMTIqMGoxqAIAAsAIA&FORM=ANNTA1&P

- Cai, Y. , S. E. , & B. A. (2018). Challenges in Accessing Vocational Education and Training for Disabled People in China. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(2), 167–185.
- Clarkson, J. , C. R. , H. I. , & W. S. (Eds.). (2007). Inclusive Design: Design for the Whole Population. *SpringerInclusive Design: Design for the Whole Population*.
- DPR RI. (2016, April). *UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. Sekretariat Jenderal DPR RI. <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/1667>
- Fitzgerald, S. , et al. (2016). Understanding the Australian disability workforce: service provision and areas of need. *Australian Journal of Social Issues*, 51 (1), 27–46.
- Giacomin, J. (2014). *What is human-centered design?* *The Design Journal*. 17(4), 606–623.
- Haegele, J. A., & Hodge, S. R. (2016). *Disability sport: A vehicle for social change?* *Quest*. 68(1), 34–47.
- International Labour Organization. (2019). *World Report on Disability*. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf
- J. Kent Crawford. (2006). *Optimizing Human Capital with a Strategic Project Office*.
- JDIH. (2021). *Peraturan Daerah Kab. Pasuruan No 6 Tahun 2021 Tentang Penyandang Disabilitas*. JDIH Kab. Pasuruan. <https://jdih.pasuruankab.go.id/index.php/hukum/detail/peraturan-daerah-kabupaten-pasuruan-nomor-6-tahun-2021-tentang-penyandang-disabilitas.html>
- Kemensos. (2020). *Kemensos Dorong Aksesibilitas Informasi Ramah Penyandang Disabilitas*. [Kemensos.Go.Id](https://www.kemensos.go.id).
- La Ode Muhammad Elwan, Muhammad Yusuf, & La Ode Herman Halika. (2022). MINING POLICY CONFLICT: Recruitment of Local Workers in Morosi Industrial Estate, Konawe Regency, Southeast Sulawesi. *Journal Publicuho*, 5(3), 626–642. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.18>
- Lexy. J. Moleong. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Remaja Rosda Karya, Ed.).
- Lukersmith, S., et al. (2019). Measuring Impact in Inclusive Research: An Examination of the Key Performance Indicators in a Population-Based Employment Program for Adults With Developmental Disabilities. *American Journal of Evaluation*, 40(1), 499–513.
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(3), 291–403. <https://doi.org/10.33366/jisip.v12i3.2780>
- Miles, M. B. H. A. M. & S. J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Muhamad Irfan Kresnadi, & Dafa Arga Narendra. (2023). Transformasi Upskilling dan Reskilling Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhanan dan Logistik. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 169–174. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.870>
- OECD. (2017). *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship in OECD and G20 Countries*. OECD.
- O'Mara, D., McDonald, S., & Gillespie, J. (2020). Policy, practice and education: The missing link for addressing social justice and human rights issues for people with disabilities. *Disability & Society*, 35(1), 79–97.
- Samani, M. (2018). *Vocational Education in the Era of Industry 4.0: An Indonesian Case*.

Shakespeare, T., & Watson, N. (2018). Disability and social justice. In *Handbook on Global Social Justice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786431424.00024>

Sulistianingsih, S. (2023). Keterlibatan Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik di Era Society 5.0. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 26(2), 207. <https://doi.org/10.31845/jwk.v26i2.843>

Tan, W. dan D. P. Ramadhani. (2020). Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Batam. *Jurnal HAM*, 11(1), 27–37.

Teknowijoyo, F. (2022). Relevansi Industri 4.0 dan Society 5.0 Terhadap Pendidikan Di Indonesia. *Educatio*, 16(2), 173–184. <https://doi.org/10.29408/edc.v16i2.4492>

Vornholt, K., Reissner, C., & Kernebeck, S. (2019). No Title Inclusive employment in the era of industry 4.0—The potentials and challenges of people with disabilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(6), 658–672.

Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>