

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara etimologis, Tuna Daksa (*quadriplegia*) mengacu pada kesulitan dalam mengoptimalkan fungsi suatu bagian tubuh akibat cedera, penyakit, pertumbuhan yang tidak tepat, atau perawatan yang salah, sehingga pada akhirnya menurunkan kemampuan melakukan gerakan tubuh tertentu. Tuna Daksa dapat diartikan sebagai kelainan atau kecacatan pada otot, tulang, sendi, dan sistem saraf yang disebabkan sebelum, selama, atau setelah kelahiran karena penyakit, virus, atau kecelakaan. Gangguan tersebut menyebabkan masalah pada komunikasi, koordinasi, adaptasi, mobilitas dan pengembangan pribadi.(Pratiwi & Hartosujono, 2017).

Penyandang disabilitas daksa (*quadriplegia*) adalah seseorang yang mempunyai hambatan dalam gerak tubuhnya, termasuk struktur atau fungsi tulang, otot, dan persendian, yang dapat mengganggu atau menghambat serta menghalangi orang tersebut untuk melakukan aktivitas normal.(Hikmawati & Rusmiyati, 2011)

Yang dimaksud dengan penyandang disabilitas adalah setiap individu yang memiliki gangguan atau keterbatasan jangka panjang dalam aktivitas dan partisipasi seperti fisik, kognitif, mental, emosional, atau sensorik. Akibatnya, mereka mungkin menghadapi hambatan dan kesulitan dalam berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam masyarakat yang memiliki persamaan hak. Penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai seseorang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang mengganggu dan menghambat pelaksanaan aktivitas secara normal.(Setiadi, n.d.).

Setiap warga negara Republik Indonesia, termasuk mereka yang memiliki disabilitas, berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang layak.(Mustika et al., 2022). Penyandang disabilitas diberikan kesempatan kerja yang sama dan perlakuan tidak diskriminatif oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk bekerja di sektor publik, swasta, dan milik negara, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun, BUMN harus mempekerjakan penyandang disabilitas setidaknya 2% dari total tenaga kerja mereka, sedangkan usaha swasta harus mempekerjakan penyandang disabilitas setidaknya 1% dari tenaga kerja mereka. Fasilitas yang nyaman bagi karyawan penyandang disabilitas harus disediakan oleh akomodasi tempat kerja. Aturan tersebut dapat berfungsi sebagai panduan bagi bisnis milik negara, sektor swasta, dan lembaga pemerintah saat membuat aturan yang memberikan prioritas

pertama praktik perburuhan yang adil dalam setiap instansi. Yang berfokus kepada pekerja penyandang disabilitas

Penyandang disabilitas dapat memperoleh kembali fungsi sosialnya dan menjadi mandiri berkat kebijakan merangkul disabilitas di tempat kerja. Namun, banyak industri di Indonesia belum mempraktikkan prinsip ini. Karena mereka tidak tahu bagaimana memetakan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh oleh penyandang disabilitas, banyak industri yang ragu untuk mempekerjakan pekerja disabilitas. Selain itu, industri sering melihat penyediaan fasilitas yang membantu kinerja disabilitas sebagai tidak efisien. (Fatika et al., 2020).

Dari delapan perusahaan, hanya satu yang mempekerjakan individu penyandang disabilitas karena pertimbangan strategis, seperti pemahaman bahwa individu ini harus memiliki akses yang sama ke pekerjaan untuk menghindari pengucilan. Dan tujuh perusahaan lainnya mempekerjakan penyandang disabilitas karena faktor pragmatis dan "tidak disengaja" seperti kekurangan tenaga kerja dan "coba-coba." (Susilowati, 2014).

Upaya pemerintah untuk meningkatkan aksesibilitas dan persepsi kesetaraan hak di tempat kerja bagi penyandang disabilitas tidak menjamin integrasi penuh individu-individu ini ke dalam angkatan kerja. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2017 menunjukkan bahwa ada 21,9 juta penyandang disabilitas usia kerja di negara ini, di mana hanya 10,8 juta yang bekerja. (Fatika et al., 2020).

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah platform digital pelatihan serta lowongan pekerjaan berbasis *website* sebagai salah satu bentuk dari inovasi pelayanan kepada penyandang disabilitas di Sentra Budi Perkasa Kota Palembang dan memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas daksa dalam mengakses fitur pendaftaran secara online dan dapat membantu memberikan informasi tentang pelatihan serta lowongan kerja untuk penyandang disabilitas daksa.

Kata Kunci: *Penyandang Disabilitas (difable). Lowongan Pekerjaan, Pelatihan, Website*

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana cara memastikan bahwa website tersebut dapat diakses dengan baik oleh pengguna disabilitas, tidak termasuk yang memiliki gangguan penglihatan, pendengaran, serta gangguan mental.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan kemudahan dalam mengakses fitur pendaftaran bagi penyandang tuna daksa yang mendaftar secara online, serta memberikan kemudahan untuk mencari pelatihan serta lowongan pekerjaan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup dan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Perancangan Platform Digital Inklusi untuk Pelatihan dan Penyaluran SDM dalam Meningkatkan Aksesibilitas dan Kesempatan bagi Penyandang Disabilitas berbasis website sebagai bentuk kepedulian terhadap penyandang disabilitas daksa
2. Memberikan kemudahan dalam mencari pelatihan serta lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas daksa.

1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Memberikan kemudahan akses kepada penyandang tuna daksa untuk mencari pelatihan serta lowongan kerja
2. Memberikan kemudahan bagi penyandang tuna daksa yang mendaftar menggunakan fitur pendaftaran secara online
3. Memberikan Referensi kepada penelitian berikutnya terkait pembangunan platform digital untuk pelatihan serta lowongan pekerjaan yang dapat dikembangkan lebih baik lagi.