BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disabilitas sering dianggap sebagai suatu halangan bagi seseorang untuk melakukan hal-hal apa saja yang sewajarnya dilakukan oleh orang normal. Para penyandang disabilitas pun kerap dikesampingkan oleh masyarakat karena keterbatasannya dalam melakukan aktivitas normal. Hal ini menjadi semacam stigma di mata masyarakat. Kaum disabilitas kerap dianggap beban dan tidak dapat melakukan apapun. Akibatnya mereka hanya mengurung diri di rumah dan tidak dapat menghasilkan karya apapun, padahal semestinya kekurangan fisik tidak menghalangi seseorang untuk berkarya serta melakukan aktivitas sebagaimana mestinya. Seorang penyandang disabilitas semestinya dapat melakukan kegiatan kerja sebagaimana orang normal pada umumnya.

Di setiap negara di dunia, beberapa persen penduduknya merupakan penyandang disabilitas. Di Jepang sebanyak 5,9% dari populasinya merupakan penyandang disabilitas. Jumlah ini selalu bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk.

“Roughly one in 20 people in Japan has some disability or another. Government statistics show that, out of a population of around 127 million, some 3,5 million are physically disabled, 2,5 million are mentally ill and 500,000 are mentally disabled. That’s a total round 6,5 million individuals.”

<http://www.japantimes.co.jp/life/2006/08/27/to-be-sorted/is-disability-still-a-dirty-word-in-japan/#.VyDOB9SLTMx>

Berdasarkan dari kutipan di atas yaitu, satu dari setiap 20 penduduk di Jepang merupakan penyandang disabilitas, dari 127 juta penduduk, 3,5 juta orang merupakan penyandang disabilitas fisik (*physically disabled*), 2,5 juta mengidap

mentally ill/penyakit mental seperti skizofrenia, alzeimer dan gangguan bipolar, dan 500 ribu mengalami *mentally disabled*, seperti misalnya *Down Syndrome*.

Untuk mengakomodir penduduknya yang menyandang disabilitas, pemerintah Jepang membuat fasilitas-fasilitas khusus untuk memudahkan akses bagi mereka, seperti di elevator, toilet khusus serta tempat khusus di kendaraan umum seperti di kereta dan bus. Para penyandang disabilitas di sana pun diberi kesempatan bekerja oleh pemerintah. Undang-undang ini bahkan telah disahkan semenjak 30 tahun yang lalu.

“Thirty years ago the Japanese government passed the Law for Employment Promotion, etc. Of Person with Disabilities (sic) making it mandatory for companies to ensure a certain percentage of disabled people in their workforce. Such as quota system is common in many advanced countries, besides the United States and Britain, which instead ban job-related discrimination against the disabled. In Japan the law stipulated that 1,8 percent of positions at all private-sector companies employing 56 or more people should be filled with people with disabilities. For national and municipal governments. As well as government affiliated organization, the quota is 2.1 percent.”

<http://www.japantimes.co.jp/life/2006/08/27/to-be-sorted/is-disability-still-a-dirty-word-in-japan/#.VyDOB9SLTMx>

Berdasarkan kutipan di atas, tiga puluh tahun yang lalu, yaitu tahun 1960, pemerintah Jepang mengesahkan undang-undang mengenai promosi kerja bagi penyandang disabilitas yang mengharuskan setiap perusahaan memiliki tenaga kerja penyandang disabilitas. Undang-undang mensyaratkan kuota sebesar 1,8 untuk perusahaan swasta dengan jumlah karyawan 56 orang, dan 2,1 persen untuk kantor pemerintahan. Hal ini tercantum dalam undang-undang Jepang mengenai promosi pekerjaan dan lain-lain Tahun 1960 no.123 mengenai sistem kuota di setiap perusahaan di Jepang yang wajib diisi oleh penyandang disabilitas.

“雇用率制度”一官公庁はじめ一般事業所の事業主は、障害をもつ人を一定率以上、雇用する義務があります。その法定雇用率は

国・地方公共団体……2.0%(現業的機関は 1.9%) 一般の事業主……1.6%(特殊法人は 1.9%)です。

精神薄弱者(注:現在は、知的障害者)の雇用も、雇用率に算入できます。事業主は毎年、雇用状況を公共職業安定所長に報告します。職業安定所長は、法定雇用率に達しない事業主に対して、障害者雇用計画をつくるよう命ずることができます。

(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/etc/z00002.html>)

“Sistem Kuota - pekerjaan umum termasuk pemerintah dan kantor wilayah diwajibkan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas melebihi dari kuota. Kuota sah: badan pemerintahan 2. 0% (1.9% untuk bagian administrasi) perusahaan swasta 1. 6% (tenaga khusus hukum 1. 9%) Orang dengan kelainan mental (catatan: istilah ini sekarang disebut ‘disabilitas intelektual’) juga dapat disertakan dalam kuota. Pengusaha wajib melaporkan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan kepada kepala Badan Keamanan Pekerjaan Publik tiap tahun. Badan ini mungkin akan mengumumkan kepada publik nama-nama perusahaan yang gagal memenuhi kuota dan meminta mereka untuk menyusun rencana kerja untuk penyandang disabilitas untuk memenuhi kuota.”

Kantor-kantor pemerintahan di tiap wilayah di Jepang dan juga badan-badan lain yang berhubungan dengan pemerintah memiliki kuota untuk penyandang disabilitas sebesar 2,0 persen, khusus untuk pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi sebesar 1,9 persen, dan untuk perusahaan swasta sebesar 1,6 persen, untuk tenaga hukum sebesar 1,9 persen.

Bagi perusahaan-perusahaan yang gagal memenuhi kuota tersebut, maka pemerintah Jepang menerapkan semacam ‘denda pajak’. Denda pajak ini sebesar 50.1 yen per bulan per orang di bawah kuota. Hal ini tercantum dalam undang-undang yang sama (Tahun 1960 no. 123):

“雇用納付金制度”—雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収します。それによって、障害者を多く雇用している企業の負担を軽くしたり、障害者雇用の促進や内容の改善をはかります。

- 法定雇用率を達成していない事業主(従業員 300 人超) から、不足数1人につき月額5万円を徴収。

- 雇用率以上の障害者を雇用している事業主に対して報奨金(従業員 300 人以下)月額1万5千円。雇用調整金(月額員 300 人超)月額2万円を支給。

- 雇用を促進するため、作業施設の設置・特別雇用管理・職場適応・能力開発などの助成金を支給。

(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/etc/z00002.html>)

“Sistem retribusi dan tunjangan: Sistem ini berjalan dengan mengumpulkan retribusi dari perusahaan-perusahaan yang gagal untuk mencapai kuota tenaga kerja penyandang disabilitas. Dana yang didapatkan oleh sistem retribusi digunakan untuk mendorong pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas di atas kuota dan untuk mempromosikan kerja pekerja penyandang disabilitas dan memperbaiki kondisi kerja.

- Pengumpulan Retribusi: 50.000 yen per bulan per orang (dengan lebih dari 300 karyawan tetap).
- Pembayaran Penyesuaian Tunjangan: 25.000 yen per bulan per orang akan dibayarkan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas lebih dari kuota legal (dengan lebih dari 300 karyawan tetap). Pembayaran tunjangan: 20.000 yen per bulan per orang akan dibayarkan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas yang lebih dari jumlah yang ditetapkan (dengan kurang dari 300 karyawan tetap).
- Pembayaran subsidi: Untuk pembangunan fasilitas kerja, manajemen kerja khusus, penyesuaian kejuruan, pengembangan kemampuan, dsb untuk meningkatkan kualitas pekerjaan tersebut.”

Dengan adanya undang-undang ini, dapat dikatakan bahwa Jepang mempunyai penerapan yang lebih maju tentang bagaimana memberdayakan para penyandang disabilitas dibandingkan negara-negara lain terutama di kawasan Asia. Di Indonesia sendiri sebenarnya telah ada undang-undang

tentang penyandang cacat, namun belum ada undang-undang yang mengatur secara detail mengenai pemberdayaan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengkaji, bagaimana sebenarnya kondisi para penyandang disabilitas di Jepang terutama dalam dunia kerja dengan berdasarkan pada hukum yang berlaku dan bagaimana penerapan sebenarnya di sana terutama dalam kurun waktu lima belas tahun terakhir terutama pada tahun 2001 hingga tahun 2015 karena penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam lima belas tahun terakhir ini terus mengalami peningkatan, kemudian dalam bidang apa sajakah para penyandang disabilitas dapat diberdayakan, serta bagaimanakah kondisi kerja mereka seperti jam kerja dan upah yang didapat. Penulis berharap kemajuan Jepang dalam pemberdayaan para penyandang disabilitas ini dapat dicontoh oleh Indonesia untuk menerapkan peraturan yang serupa.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Stigma (kutukan, nasib, dan sebagainya) yang masih melekat pada para penyandang disabilitas bahwa penyandang disabilitas tidak mampu bekerja karena kekurangan yang mereka miliki
2. Kesulitan bagi penyandang disabilitas untuk dapat berkarya seperti orang normal lainnya.
3. Kondisi tenaga kerja penyandang disabilitas di dunia kerja kadang berbeda dengan apa yang disyaratkan dalam undang-undang.
4. Bidang-bidang yang dapat digeluti oleh para penyandang disabilitas biasanya terbatas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis memberikan pembatasan masalah pada kondisi para tenaga kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Jepang, terutama pada tahun 2001 hingga tahun 2015.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi aktual mengenai penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Jepang tahun 2001-2015?
2. Apakah kondisi ini telah sesuai target yang disyaratkan dalam undang-undang Jepang mengenai ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas?
3. Bidang-bidang usaha apa sajakah yang selama ini telah menyerap dan menampung penyandang disabilitas di Jepang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kondisi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Jepang pada tahun 2001 -2015.
2. Mengetahui apakah penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada tahun 2001 – 2015 telah sesuai dengan undang-undang yang telah berlaku.
3. Mengetahui bidang-bidang usaha apa sajakah yang selama ini telah menyerap dan menampung penyandang disabilitas di Jepang.

1.6 Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan kajian pustaka dalam mengumpulkan data-data. Data-data didapat dari laporan yang dikeluarkan oleh situs resmi pemerintah Jepang, jurnal-jurnal ilmiah, buku, serta website-website resmi yang terkait dengan judul penelitian sebagai data penunjang.

1.7 Landasan Teori

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, landasan teori penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1 Disabilitas

Dalam Buletin yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan RI, Franciscus Adi Prasetyo (2014:32) mendeskripsikan disabilitas sebagai keterbatasan atau hilangnya kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat, bukan saja semata-mata karena gangguan fisik atau psikis, melainkan juga akibat adanya halangan-halangan sosial yang turut berkontribusi. Disabilitas juga dipandang memiliki relasi berkesinambungan antara gangguan fisik individual dengan lingkungan sosialnya. Pada suatu saat tertentu individu akan menjadi “*disable*”, tetapi pada situasi lain, orang dengan disabilitas dapat berfungsi sebagaimana biasanya. Oleh karena itu, ketika halangan-halangan fisik dan lingkungan dapat dihilangkan, maka seseorang sudah tidak dapat dikatakan *disable*, karena sudah mampu melaksanakan fungsinya.

Dalam bahasa Jepang, istilah penyandang disabilitas disebut dengan 障害者 (*Shougaisha*).

わが国の障害者施策の基本となっている障害者基本法では、障害等によって、「継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としてありますし、障害者雇用促進法では障害を持っていて「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが苦しく困難な者」としてあります。(Nihonyanagi, 2016:14)

Terjemahan bebas dari kutipan di atas adalah: Berdasarkan undang-undang pokok mengenai penyandang disabilitas yang dijadikan pedoman untuk kebijakan mengenai disabilitas di negara kita (Jepang), ‘orang yang memiliki keterbatasan tertentu untuk melakukan aktivitas yang berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan sosial’, sedangkan dalam undang-undang mengenai perberdayaan dan promosi kerja penyandang disabilitas, ‘penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan tertentu

dalam pekerjaan yang dilakukan dalam rentang yang lama, serta yang mengalami kesulitan dalam menjalankan kehidupan kerja’.

Penjelasan dari kutipan di atas yaitu: pengertian ‘orang yang memiliki keterbatasan tertentu untuk melakukan aktivitas yang berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan sosial’ berdasarkan UU no 84 tahun 1970 mengenai Hak Dasar bagi Penyandang Disabilitas, sedangkan pengertian penyandang disabilitas yaitu ‘orang yang memiliki keterbatasan tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan dalam rentang yang lama, serta yang mengalami kesulitan dalam menjalankan kehidupan kerja’ berdasarkan UU no.123 tahun 1960 mengenai Pemberdayaan dan Promosi Kerja bagi Penyandang Disabilitas.

1.7.1.1 Disabilitas Fisik

Reefani (2013:17) membagi disabilitas fisik menjadi beberapa macam yaitu:

- a. Kelainan Tubuh (Tunadaksa). Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit, atau akibat kecelakaan, termasuk *celebral palsy* (kelayuhan otak), amputasi (kehilangan organ tubuh), polio, dan lumpuh
- b. Kelainan Indera Penglihatan (Tunanetra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan ke dalam dua golongan yaitu: buta total (*blind*) dan *low vision*.
- c. Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran, individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.

- d. Kelainan Bicara (Tunawicara). Tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motoris yang berkaitan dengan bicara.

1.7.1.2 Disabilitas Intelektual

Disabilitas intelektual disebut juga tunagrahita atau *mentally retarded*. Putranto (2015:209) mengutip dari *Japan League for Mentally Retarded*, mendefinisikannya sebagai individu dengan fungsi intelektual lamban, yaitu IQ 70 ke bawah berdasarkan tes intelegensi baku yang menunjukkan adanya kekurangan perilaku adaptif.

1.7.1.3 Disabilitas Mental

Menurut Putranto (2015:219) disabilitas mental atau tunalaras adalah individu yang bertingkah laku kurang atau tidak sesuai dengan lingkungan. Perilakunya sering bertentangan dengan dengan norma-norma yang berlaku pada masyarakat tempatnya berada.

1.7.2 Tenaga Kerja

Menurut UU no.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja bab I pasal 1, definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

1.8 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1.) Bagi penulis

Sebagai penambah wawasan serta pengetahuan tentang kebudayaan serta keadaan masyarakat Jepang yang sebenarnya.

2.) Bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya

Penulis berharap tulisan ini dapat memberikan referensi mengenai keadaan para penyandang disabilitas di Jepang terutama dalam dunia kerjanya, yang kemudian dapat dijadikan suatu model atau contoh untuk diterapkan di negara kita sendiri.

3.) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk dasar pengembangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini meliputi:

- A.) Bab I Pendahuluan: menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, landasan teori, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- B.) Bab II Keadaan Penyandang Disabilitas Di Jepang: Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum penyandang disabilitas di Jepang seperti jenis- jenis disabilitas, jumlah penyandang disabilitas dan penyebabnya, undang- undang dan hak yang diberikan oleh pemerintah Jepang terhadap penyandang disabilitas.
- C.) Bab III Penyerapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Jepang: Bab ini menjelaskan mengenai keadaan aktual penyandang disabilitas di dunia kerja di Jepang, dan penyerapannya dalam dunia kerja terutama pada tahun 2001- 2015.
- D.) Bab IV Kesimpulan: Bab ini berisi kesimpulan dari pemaparan dalam bab sebelumnya serta berisi saran-saran