

Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja

Khofifah Mulyani, Muhammad Sahrul, Alfian Ramdoni
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.
khofifahm09@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini membahas ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja, adapun pembahasan seperti kebutuhan disabilitas, penyesuaian diri penyandang disabilitas di lingkungan kerja, perlindungan penyandang disabilitas dari perusahaan yang diskriminatif, hak disabilitas dalam bekerja, makna kerja bagi penyandang disabilitas, hingga persepsi para pekerja terhadap pekerja disabilitas menjadi poin penting dalam kehidupan penyandang disabilitas terutama disabilitas fisik tunggal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja ragam diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas fisik tunggal saat mereka bekerja dalam dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini digunakan penulis untuk menggambarkan, menganalisa, serta menginterpretasikan data-data yang terkumpul. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mencari berbagai informasi melalui google search dengan tools google scholar, research gate, mendeley, situs resmi, buku, karya tulis ilmiah, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang peneliti gunakan adalah analisis isi yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi penelitian. Selanjutnya, menganalisis ragam diskriminasi apa saja yang dirasakan oleh penyandang disabilitas fisik saat bekerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas fisik masih merasakan diskriminasi di ruang lingkup pekerjaan seperti stigma, kesenjangan upah, kurangnya akomodasi, kesulitan dalam promosi sampai tidak mendapatkan asuransi dapat menghambat kinerja mereka selama bekerja, karena diskriminasi yang mereka terima di tempat mereka bekerja membuat penyandang disabilitas fisik secara psikis mengalami rasa rendah diri dan kesulitan menyesuaikan diri hingga mengisolasi dirinya sendiri, serta perlu adanya perlindungan kepada para pekerja disabilitas yang mengalami tindakan diskriminatif, dengan dibentuknya komisi perlindungan yang sifatnya netral bisa melindungi para pekerja, melakukan pengawasan dan juga memberikan sanksi pertama berupa teguran kepada pihak perusahaan.

Kata kunci: *Diskriminasi, Disabilitas Fisik, Dunia Kerja*

TYPES OF DISCRIMINATION SINGLE PERSONS WITH PHYSICAL DISABILITIES IN THE WORLD OF WORK

Abstract

This study discusses the various types of discrimination of persons with a single physical disability in the world of work, while discussions such as the need for disability, adjustment of persons with disabilities in the work environment, protection of persons with disabilities from discriminatory companies, rights of persons with disabilities at work, the meaning of work for persons with disabilities, to the perceptions of workers. against workers with disabilities is an important point in the lives of people with disabilities, especially single physical disabilities. The purpose of this study is to find out what kinds of discrimination are experienced by persons with a single physical disability when they work in the world of work. This study used qualitative research methods. This method is used by the author to describe, analyze, and interpret the collected data. Data collection was carried out through a literature study by searching for various information through Google Search with the tools of Google Scholar, Research Gate, Mendeley, official websites, books, scientific papers, and laws and regulations related to research. The data analysis that the researcher uses is content analysis which is an in-depth discussion of the research content. Next, analyze what kinds of discrimination are felt by persons with physical disabilities at work. The results of this study can be concluded that people with physical disabilities still feel discrimination in the scope of work such as stigma, wage gaps, lack of accommodation, difficulties in promotion to not getting insurance can hinder their performance during work, because the discrimination they receive in their place of work makes people with disabilities physically disabled psychologically experience low self-esteem and difficulty adjusting to self-isolation, as well as the need for protection for workers with disabilities who experience discriminatory actions, with the establishment of a neutral protection commission that can protect workers, carry out supervision and also provide the first sanction in the form of warning to the company.

Keywords: *Discrimination, Physical Disability, World of Work*

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan salah satu kelompok minoritas terbesar setelah diskriminasi etnis ras di dunia yang masih dianggap sebagai permasalahan serius untuk ditangani. Berbicara isu disabilitas melibatkan tanggung jawab dari semua lini, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun dunia usaha seperti usaha mikro, usaha menengah dan usaha besar. Penyandang disabilitas sama seperti manusia lainnya yang memiliki kesempatan dalam berbagai aspek kehidupan. Dimana aspek kehidupan ini yang menyangkut hak-hak penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas tidak hanya terkait dengan isu kesehatan, namun juga berkaitan antara kondisi fisik tubuh dengan lingkungan sosialnya, dimana ketika individu tinggal menyebabkan seseorang dengan disabilitas mengalami keterbatasan untuk berkontribusi dengan masyarakat.

Dalam klasifikasinya, ragam penyandang disabilitas dijelaskan menurut Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Ragam penyandang disabilitas dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu yang lama paling singkat 6 bulan dan/atau bersifat permanen yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ragam penyandang disabilitas meliputi 4 kategori utama yaitu, penyandang disabilitas fisik dimana terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu atau kaku, paraplegi, cerebral palsy, akibat stroke, akibat kusta dan orang kecil; selanjutnya ada penyandang disabilitas intelektual dimana terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata antara lain lambat belajar, disabilitas ganda dan down syndrome; penyandang disabilitas mental terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku antara lain psikososial seperti skizofrenia, bipolar, depresi, gangguan kepribadian dan disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial seperti autis dan hiperaktif; selanjutnya penyandang disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi panca indera,

antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu dan/atau disabilitas wicara.

Dalam segala keterbatasan yang ada seperti yang dijelaskan dalam klasifikasi penyandang disabilitas, penyandang disabilitas seharusnya mempunyai kondisi kehidupan yang sama dengan manusia lainnya, mereka berhak atas hak nya sebagaimana warga negara lainnya seperti bebas dalam berfikir, memberikan aspirasi, berprestasi dalam bidang tertentu dan perasaan ingin dicintai. Mereka memerlukan usaha yang lebih untuk mencapai hak-hak dasarnya, kebutuhannya dan pemberdayaan atas kemampuan yang bisa dikembangkan agar dapat berfungsi secara sosial tak terkecuali penyandang disabilitas dalam hal ini berkaitan dengan penyandang disabilitas fisik tunggal.

Penyandang disabilitas fisik tunggal mempunyai kondisi substansial jangka panjang yang membatasi seseorang untuk berfungsi secara fisik, terbatasnya mobilitas, kurangnya stamina dan ketangkasan mereka. Hilangnya kapasitas fisik seseorang mengakibatkan penyandang disabilitas mengalami penurunan kemampuan, atau ketidakmampuan, untuk melakukan gerakan tubuh seperti berjalan, menggerakkan tangan dan lengan, duduk dan berdiri serta mengontrol otot-ototnya. Perlu diketahui bahwa yang dimaksud dengan disabilitas fisik bukan tentang kondisi fisik itu sendiri tetapi bagaimana terbatasnya dalam menjalani kehidupan sehari-hari, baik secara pribadi, dalam kehidupan bermasyarakat ataupun kemampuan untuk melakukan aktivitas kerja. Seseorang mungkin terlahir dengan status sebagai penyandang disabilitas fisik tunggal yang bisa disebabkan berbagai macam faktor seperti keturunan, bawaan, kecelakaan, cedera, penyakit atau sebagai efek samping dari suatu kondisi medis.

Di Indonesia, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tetap terjadi terutama di lingkungan kerja. Dalam Undang-Undang telah diatur mengenai hak penyandang disabilitas, dijelaskan bahwa pemerintah, pemerintah daerah,

badan 4 usaha milik negara dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Walaupun undang-undang telah memberikan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, namun sampai saat ini pemenuhan hak penyandang disabilitas fisik tunggal belum berjalan.

Diskriminasi terhadap pekerja disabilitas terutama disabilitas fisik dapat terjadi karena rekan kerja tidak mengetahui untuk bersikap baik terhadap rekan kerja disabilitas. Seperti bullying secara terang-terangan, mengintimidasi karyawan disabilitas, ada gurauan dan ucapan yang tidak sopan tentang karyawan disabilitas, tidak disediakan akomodasi yang sesuai dan diperlakukan berbeda karena keterbatasan serta lemahnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas fisik tunggal berarti memperlakukan individu secara berbeda dalam pekerjaan, atau mempunyai hubungan yang tidak baik dengan penyandang disabilitas. Berikut beberapa contoh diskriminasi disabilitas termasuk diskriminasi atas dasar fisik dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk:

1. Perekrutan, pemecatan, pelatihan, penugasan kerja, promosi, gaji, tunjangan, pemberhentian, cuti, dan semua aktivitas terkait ketenagakerjaan lainnya.
2. Melecehkan karyawan atas disabilitasnya.
3. Mengajukan pertanyaan tentang kondisi medis masa lalu atau saat ini atau mengharuskan untuk mengikuti ujian medis.
4. Menciptakan atau memelihara tempat kerja yang memiliki penghalang fisik yang substansial untuk pergerakan para penyandang disabilitas fisik tunggal.
5. Menolak untuk memberikan akomodasi yang wajar kepada karyawan dengan disabilitas fisik yang memungkinkan mereka untuk bekerja.

Dalam studi di India (Drishtias, 2020) juga dijelaskan masalah terkait penyandang disabilitas

salah satunya diskriminasi / pengucilan sosial. Hal ini terjadi karena sikap negatif yang dipegang oleh keluarga penyandang disabilitas, dan seringkali penyandang disabilitas itu sendiri, menghalangi penyandang disabilitas untuk berperan aktif dalam keluarga, masyarakat atau dunia kerja. Dijelaskan juga orang dengan kemampuan berbeda menghadapi diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari. Selain diskriminasi, masalah pekerjaanpun terjadi, meskipun banyak penyandang disabilitas dewasa mampu melakukan pekerjaan produktif, penyandang disabilitas memiliki tingkat pekerjaan yang jauh lebih rendah daripada populasi umum. Situasinya bahkan lebih buruk di sektor swasta, di mana lebih sedikit penyandang disabilitas yang bekerja.

Menurut studi di Australia (*Centre of Research Excellence in Disability and Health*, 2017), bagi penyandang disabilitas, diskriminasi adalah kenyataan sehari-hari dan hanya sedikit penelitian yang berfokus pada stigma yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di Australia. Studi tersebut juga menemukan bahwa diskriminasi lebih sering terjadi di antara orang-orang yang hidup dalam keadaan tidak beruntung, jika mereka menganggur, berpenghasilan rendah atau status pekerjaan yang lebih rendah.

1. Diskriminasi terhadap disabilitas: 14% penyandang disabilitas yang berusia antara 15 hingga 64 tahun melaporkan mengalami diskriminasi dalam setahun terakhir.
2. Orang yang lebih muda (15 sampai 24 tahun) melaporkan tingkat diskriminasi yang jauh lebih tinggi sebanyak 20,4% daripada orang yang lebih tua (55 sampai 64 tahun) sebanyak 9,4%
3. Diskriminasi terhadap disabilitas dikaitkan dengan tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi dan kesehatan yang lebih buruk.

Ada hubungan yang kuat hingga sedang antara diskriminasi penyandang disabilitas dan kesehatan seperti tekanan psikologis. Tingkat diskriminasi yang lebih tinggi dialami oleh para penyandang disabilitas kemungkinan besar berdampak luas pada keadaan sosial dan ekonomi mereka (seperti dikucilkan dari pekerjaan) yang mengarah pada

kondisi kehidupan yang lebih buruk. Diskriminasi juga dianggap sebagai pemicu stres yang menyebabkan respons fisik seperti tekanan darah tinggi, yang dapat menjadi penyebab kesehatan dan kesejahteraan yang buruk. Diskriminasi disabilitas dapat terjadi dengan berbagai cara. Jenis diskriminasi disabilitas yang paling umum adalah diskriminasi langsung; diskriminasi tidak langsung; dan pelecehan. Berdasarkan Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 ayat (3), UU tersebut menyatakan bahwa diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung berdasarkan perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik, yang berakibat pengangguran, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan, baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan yang lain. Hal demikian yang membuat penyandang disabilitas fisik tunggal sulit mendapatkan pekerjaannya.

Dalam data yang dilansir oleh Metro Semarang (Metro Semarang, 2017) nyatanya, tidak semua pemberi kerja membuka kesempatan bagi para disabilitas untuk mengenyam dunia kerja, sejumlah pemberi kerja di Jawa Tengah melakukan tindakan diskriminasi saat berusaha merekrut tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas. Temuan tersebut didapatkan oleh pemberi kerja penyalur tenaga kerja berkebutuhan khusus yaitu *kerjabilitas.com* ketika melakukan survei bulanan. Hasilnya dari 30 perusahaan yang ia survei tiap bulannya, hanya 3 pabrik yang mau membuka diri. Selain itu membatasi usia pelamar dari disabilitas maksimal 25 tahun. Padahal jika dicermati, potensi keahlian yang dimiliki penyandang disabilitas jauh lebih besar ketimbang orang normal pada umumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, seperti peraturan yang sudah ditetapkan mengenai hak-hak penyandang disabilitas dan studi tentang diskriminasi kepada penyandang disabilitas fisik

tunggal, masih banyak yang menganggap penyandang disabilitas fisik tunggal sebagai hambatan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Dalam beberapa peraturan mengenai penyandang disabilitas tersebut dengan jelas memberikan perlindungan terhadap kaum penyandang disabilitas dengan baik, sehingga dalam mewujudkan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sudah terjamin dan dilindungi namun tetap dalam pengaplikasiannya belum terlihat. Padahal penyandang disabilitas mempunyai hak untuk bekerja dengan layak tanpa adanya diskriminasi. Tetapi, pada kenyataannya, banyak bentuk diskriminasi yang diterima oleh penyandang disabilitas fisik tunggal saat bekerja dan banyak juga kasus yang terjadi selama beberapa tahun terakhir tentang diskriminasi pekerja penyandang disabilitas fisik tunggal.

Dalam Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 pasal 27 tentang Pekerjaan dan lapangan pekerjaan disebut melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, namun pada kenyataannya dipaparkan oleh Indonesia Indicator 2020 kasus diskriminasi penyandang disabilitas tertinggi kedua sebanyak 30% dan menurut *kerjabilitas.com* sebanyak 30 perusahaan yang sudah di survey hanya 3 perusahaan yang menerima pekerja disabilitas. Dijelaskan juga tentang hak atas pekerjaan dan lapangan kerja dalam Konvensi Hak Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisah kan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan. Penyandang disabilitas mempunyai hak-hak tersebut tapi tidak terpenuhi lantaran lingkungan disekitarnya belum faham bagaimana cara berkomunikasi dengan baik kepada penyandang disabilitas terutama disabilitas fisik dan banyak dari mereka yang menganggap penyandang disabilitas fisik sebagai hambatan dalam bekerja, padahal dalam Undang-Undang sudah mengatur tentang tidak adanya diskriminasi dalam dunia kerja. Terlebih lagi, penyandang disabilitas fisik

tunggal memerlukan dan membutuhkan fasilitas khusus yang lebih banyak dibanding jenis disabilitas lainnya dalam hal ini berfokus pada fasilitas perusahaan mulai dari tempat parkir, toilet,

METODE

Secara umum analisis data dilakukan dengan cara menghubungkan apa saja yang diperoleh dari penelitian pada awal prosesnya. Hal ini ditujukan untuk memahami data yang terkumpul dari beberapa sumber. Dalam melakukan analisis peneliti mencari beberapa jurnal ilmiah, buku serta literatur yang ada kaitannya dengan judul peneliti. Kemudian peneliti mencari jurnal atau literatur yang memiliki keterkaitan dengan judul peneliti, lalu peneliti akan menganalisis apa yang ada di dalam penelitian terdahulu untuk bisa diambil data informasinya guna memenuhi bahan penelitian. Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan teknik Analisis Isi. Analisis isi (content analysis) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa. Analisis isi dapat digunakan untuk menganalisis semua bentuk komunikasi. Baik surat kabar, berita radio, iklan televisi maupun semua bahan-bahan dokumentasi yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan penelitian, hasil yang dapat diolah dalam pembahasan yaitu untuk mengetahui ragam diskriminasi apa saja yang dialami penyandang disabilitas fisik saat bekerja dalam dunia kerja. Kebutuhan pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan bentuk aktualisasi dari kemampuan yang berada dalam diri penyandang disabilitas. Namun, tidak semua penyandang disabilitas fisik dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan. Mereka seringkali menghadapi diskriminasi sebelum dan saat bekerja, dimana penyandang disabilitas fisik diperlakukan kurang menguntungkan daripada yang lain karena status mereka sebagai

tombol lift yang agak rendah serta fasilitas penunjang lainnya yang ramah akan penyandang disabilitas fisik.

Teknik yang sering peneliti gunakan adalah Google Search dengan tools Google Scholar. Pengguna google scholar atau biasa disebut dengan Google Cendikia bisa dilakukan dengan cara memasukan kata kunci penelitian yang ingin diteliti, seperti diskriminasi, disabilitas fisik tunggal dan dunia kerja. Setelah hasil pencarian keluar bisa memilih urutan relevansi yang akan diteliti (2015 – 2020). Setelah itu peneliti bisa mengunduh langsung pencarian literatur dengan format pdf (Portable Document Format). Selain Google Scholar, peneliti juga menggunakan Research Gate dengan cara ke website www.researchgate.net dan pilih Search Researches lalu klik Publications. Setelah itu masukan kata kunci di fitur search lalu klik judul 16 literatur yang di inginkan dan bisa langsung mengunduh pencarian literatur yang dimaksud dengan format pdf. Teknik yang peneliti gunakan merupakan sumber terpercaya karena banyak jurnal yang sudah terdapat DOI atau Digital Object Identifier.

penyandang disabilitas. Berikut ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam ketenagakerjaan:

1. Stigma

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Katrina Scior, Mark Mostert, Roy McConkey (2018) yang berjudul *Disability Stigma In Developing Countries* stigma muncul ketika elemen pelabelan, stereotip (evaluasi negatif dari sebuah label), dan prasangka yang menyebabkan hilangnya status dan diskriminasi bagi individu yang distigmatisasi atau kelompok, dan terjadi

dalam situasi di mana mereka tidak berdaya. Stigma menimbulkan respons negatif seperti rasa kasihan, kecemasan, penghindaran, permusuhan, dan bahkan kebencian dan jijik. Stigma dapat muncul dari luar diri (*enacted/ public stigma*), diberikan oleh orang lain pada seorang individu atau kelompok; dan dapat pula muncul dari dalam diri (*self-stigma*). Anggapan warga masyarakat bahwa kaum disabilitas itu lemah dan tidak berdaya adalah contoh dari *public/enacted stigma*; dan anggapan kaum disabilitas bahwa diri mereka sendiri lemah dan tidak berdaya (padahal tidak demikian) adalah contoh dari *self-stigma*.

Masih di dalam penelitian yang sama, menurut pendapat Bond (2017) pelatihan keterampilan untuk orang-orang dengan disabilitas dilaporkan membantu memerangi stigma diri dan dengan menunjukkan keterampilan orang-orang dengan disabilitas juga dapat mengatasi sikap masyarakat yang negatif dengan menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dapat menopang diri mereka sendiri dan mendapatkan uang.

Berdasarkan analisa dari telaah jurnal oleh penulis, dapat dilakukan pembahasan bahwa masyarakat cenderung memunculkan stigma bahwa keterbatasan fisik orang dengan disabilitas berbanding lurus dengan tingkat intelektualitas yang dimiliki. Mereka masih dianggap kurang berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan kerja karena keterbatasannya, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah tersebut. Stigma penyandang disabilitas juga dapat terjadi karena adanya ekspektasi bahwa penyandang disabilitas kurang dapat berkontribusi untuk kebaikan keluarga dan masyarakat, serta anggapan bahwa mereka adalah beban.

2. Kesenjangan Upah

Hasil dari penelitian Morley Gunderson & Byron Y. Lee (2015) yang berjudul *Pay discrimination against persons with disabilities Canadian evidence from PALS* menyatakan pentingnya pembayaran upah yang layak pada pekerja disabilitas merupakan faktor penting untuk keluar dari kemiskinan jangka panjang. Pada penelitian tersebut dijelaskan juga bahwa penyandang disabilitas peringkat kedua tertinggi karena kemiskinan jangka Panjang di antara mereka yang diberi label 'kelompok rentan'. Morley dan Byron juga mengatakan penyandang disabilitas berpenghasilan lebih rendah 21% daripada mereka yang tidak menyandang status disabilitas. Pekerjaan yang dibayar bukan hanya karena dapat memberantas kemiskinan dan mengurangi ketergantungan pada tempat bekerja, tetapi karena persepsi harga diri di antara para penyandang disabilitas yang bekerja.

Salah satu hak atas pekerjaan telah digariskan dalam *Declaration of Human Right* membahas tentang pengupahan yang adil berbunyi sebagai berikut:

- a. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
- b. Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- c. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan

d. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

3. Akomodasi Kurang

Hasil dari penelitian Eun Jung Kim, Inhan Kim and Mi Jeong Kim (2020) yang berjudul *The Impact of Workplace Disability Facilities on Job Retention Wishes among People with Physical Disability in South Korea* menyatakan bahwa mayoritas responden melaporkan bahwa tempat kerja mereka tidak menyediakan fasilitas disabilitas. Hanya 30% responden yang melaporkan bahwa tempat kerja mereka telah memadai pintu masuk dan pintu untuk aksesibilitas kursi roda, dan 32% melaporkan tempat kerja mereka memiliki kamar mandi disabilitas. Sekitar 41% responden melaporkan tempat kerja mereka menyediakan tempat parkir khusus ruang untuk karyawan penyandang disabilitas. Maka, terbukti kurangnya akomodasi di tempat kerja penyandang disabilitas fisik, padahal dengan layaknya akomodasi ditempat mereka bekerja, mereka akan merasa aman saat bekerja serta memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan karenanya, mereka cenderung menginginkan, mempertahankan pekerjaan mereka saat ini sampai di masa depan.

Berdasarkan analisa dari telaah jurnal oleh penulis, dapat dilakukan pembahasan bahwa penyandang disabilitas memiliki harapan yang sama dengan individu normal terkait dengan kebutuhan fasilitas kerja untuk mendukung kinerjanya, fakta masih menunjukkan adanya hambatan bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja, baik berupa hambatan fisik terkait dengan fasilitas dan dukungan akomodasi kerja maupun hambatan dari sisi non fisik terkait dengan diskriminasi dalam proses

inklusi di lingkungan kerja. Dengan mengakomodir kebutuhan pekerja yang sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas melalui 64 desain universal pada sistem dan alat kerja yang sudah ditentukan bisa memberikan akomodasi kerja yang layak kepada penyandang disabilitas.

4. Kesulitan Dalam Promosi

Sebagian masyarakat belum dapat berlaku objektif dalam menyikapi perbedaan. Hal ini berlaku juga dalam promosi kerja dan peningkatan gaji karyawan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinar Wahyuni (2019) yang berjudul *Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja*. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa menunjukkan bahwa penyandang disabilitas akan mengalami kesulitan dalam promosi dan peningkatan upah kerja. Lebih lanjut Dinar menjelaskan bahwa faktor kompetensi dan kualitas yang dimiliki penyandang disabilitas menjadi tantangan yang biasanya muncul ketika promosi kerja.

Berdasarkan analisa dari telaah jurnal oleh penulis, dapat dilakukan pembahasan bahwa, minimnya lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas fisik, minimnya pembentukan sumber daya manusia dengan kebutuhan khusus akan berdampak bagi kaum disabilitas dalam menembus kesempatan kerja yang semakin sempit, dalam hal ini penyandang disabilitas fisik akan mengalami kesulitan dalam promosi. Tidak adanya promosi karir menjadi salah satu bukti minimnya sumberdaya disabilitas fisik di tempat kerja.

5. Tidak Mendapatkan Asuransi

Banyak pekerja penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan perlindungan asuransi dan berbagai fasilitas dari pemberi kerja. Penelitian

juga menemukan bahwa penyandang disabilitas menghadapi perbedaan pada hasil kerja. Pekerja penyandang disabilitas lebih mungkin untuk melaporkan rendahnya tingkat keamanan kerja yang dirasakan dibandingkan mereka yang non-disabilitas. Selain itu, mereka tidak menerima tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja seperti asuransi kesehatan, program pensiun dan pelatihan. Pada kenyataannya, asuransi disabilitas dapat meningkatkan keamanan ekonomi bagi jutaan pekerja disabilitas. Bagi penerima manfaat yang kondisinya membaik, program ini juga memberikan insentif dan dukungan penting untuk kembali bekerja. Namun, program tersebut dapat lebih diperkuat untuk meningkatkan keamanan ekonomi pekerja penyandang disabilitas dan memberikan transisi yang lebih mulus bagi mereka yang dapat kembali bekerja.

Ali et al (2011) meneliti sudut pandang disabilitas dari sisi jenis pekerjaan yang diinginkan disabilitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rendahnya rasio pekerja disabilitas tidak terkait dengan preferensi kerja. Orang-orang disabilitas memiliki kesamaan dengan orang normal dalam hal mereka juga membutuhkan 66 pekerjaan. Hanya saja para penyandang disabilitas memiliki keterbatasan dalam hal keaktifan mencari pekerjaan dan rendahnya optimisme untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Hal itu terkait dengan kondisi disabilitasnya ditambah dengan rendahnya pendidikan dan tingkat pelatihan, dimana seringkali bertolak belakang dengan produktivitas yang diharapkan di tempat kerja sehingga peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai sangat minim.

Kulkarni et al (2011) menyatakan bahwa terdapat faktor spesifik yang mempengaruhi proses integrasi disabilitas pada lingkungan kerjanya, yaitu peran rekan kerja sangat berpengaruh pada tahap sosialisasi dan merupakan kunci katalis pada proses integrasi. Dukungan

rekan kerja tersebut terwujud dalam bentuk penerimaan sosial, dukungan psikososial, dan bantuan dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan. Hal lain yang berpengaruh adalah peran pengawas (supervisor) dimana peran tersebut berkaitan dengan dukungan kerja dan sebagai sumber dukungan informal dalam hal-hal personal. Dukungan lain yang diperlukan disabilitas dari sisi organisasi yaitu berbentuk fleksibilitas kerja, menyediakan sarana interaksi sosial, pengembangan budaya inklusi, dan peningkatan keahlian/kompetensi bagi disabilitas melalui pelatihan-pelatihan.

Dalam temuan data di website databoks, kesenjangan upah per jam masih terjadi di Indonesia, jika dilihat dari gender dan status disabilitasnya. Pada 2020 upah per jam yang diterima laki-laki lebih besar, yaitu rata-rata sebesar Rp 26.050,42 dan median Rp 24.920,13. Sementara rata-rata upah per jam yang diterima perempuan hanya Rp 19.411,95 dan nilai median sebesar Rp 18.616,28.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, hal tersebut selaras dengan pengeluaran per kapita pada 2020, yaitu Rp 15 juta laki-laki dan Rp 9,04 juta perempuan. Sementara untuk penyandang disabilitas juga lebih rendah dari disabilitas. 68 BPS menjelaskan bahwa pemberdayaan peran perempuan dan penyandang disabilitas dalam pekerjaan masih sangat minim.

Hal ini membuktikan bahwa apa yang sering terjadi dalam diskriminasi langsung oleh karyawan penyandang disabilitas fisik tunggal adalah adanya kesenjangan upah. Rincian penyebab kesenjangan upah disabilitas dapat ditemukan dalam laporan Trade Union Congress (TUC) 2019 tentang topik tersebut. Topik tersebut menunjukkan bahwa penyandang disabilitas terus menghadapi diskriminasi ganda. Mereka selalu mendapatkan penghasilan yang jauh lebih rendah daripada rekanrekan non-disabilitas. berikut adalah faktor utama yang mendorong kesenjangan upah dan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah:

- a. Pekerja Paruh Waktu Proporsi penyandang disabilitas yang lebih tinggi daripada non-disabilitas bekerja paruh waktu. Pekerjaan paruh waktu, terutama di sektor swasta, dibayar lebih rendah per jam daripada pekerjaan penuh waktu.
- b. Pekerjaan Bergaji Rendah Penyandang disabilitas terlalu terwakili dalam pekerjaan bergaji rendah seperti bekerja dalam bidang rekreasi dan layanan lainnya serta penjualan dan layanan pelanggan, dan kurang terwakili dalam peran senior.
- c. Pendidikan Beberapa penyandang disabilitas meninggalkan pendidikan lebih awal dari orang yang non-

disabilitas. Walaupun penyandang disabilitas dan nondisabilitas memiliki kualifikasi yang sama, masih ada kesenjangan gaji yang besar.

Menurut TUC, kesenjangan upah juga terkait dengan diskriminasi yang melanggar hukum, hambatan struktural dan sikap negatif. Di dalam laporannya, TUC ingin pemerintah memasukkan pelaporan kesenjangan upah disabilitas untuk semua 69 karyawan disabilitas, dalam hal ini bekerja sama dengan pemberi kerja atau perusahaan untuk membuat rencana yang akan mereka ambil untuk mengatasi kesenjangan upah karyawan disabilitas, termasuk memastikan tidak adanya gangguan sampai mereka merasa percaya diri dalam mengikuti alur pemantauan kesetaraan di tempat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian studi kepustakaan dan pembahasan mengenai ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa saat ini penyandang disabilitas masih merasakan diskriminasi di ruang lingkup pekerjaan dengan adanya berbagai macam diskriminasi ini membuat penyandang disabilitas fisik secara psikis mengalami rasa rendah diri dan kesulitan menyesuaikan diri hingga mengisolasi dirinya sendiri.

Terlepas dalam hal ini, banyak manfaat yang diperoleh pemberi kerja saat mempekerjakan penyandang disabilitas fisik seperti konsisten dalam hal waktu, produktif dalam mendapatkan

pekerjaan yang sama baiknya dengan karyawan lain, aman dalam artian hanya sedikit jumlah pekerja penyandang disabilitas yang terluka serta setia yang erat kaitannya dengan dedikasi terhadap pemberi kerja. Selain itu, perlu adanya perlindungan kepada para pekerja penyandang disabilitas fisik yang mengalami tindakan diskriminatif, dalam hal ini dapat menjamin bahwa adanya perlindungan terhadap fasilitas kerja pada pekerja disabilitas, mendapat keselamatan saat bekerja, terciptanya kesejahteraan serta keberadaan pekerja disabilitas diakui oleh masyarakat pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Centre of Research Excellence in Disability and Health. 2017. *“How discrimination impacts on the health of people with disability”*, [https://credh.org.au/publications/fact-sheets/how-discrimination-impacts-on-the-](https://credh.org.au/publications/fact-sheets/how-discrimination-impacts-on-the-health-of-people-with-disability/) health-of-people-with-disability/, diakses pada 15 February 2022.
- Databoks. 2020. *“Kesenjangan Upah Pekerja per Jam”*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/02/13/kesenjangan-upah-pekerjaper-jam>, diakses pada 15 February 2022.

- Metro Semarang. 2017. “Perusahaan Lakukan Diskriminasi saat Merekrut Kaum Difabel”, <https://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saatmerekut-kaum-difabel-50476>, diakses pada 15 February 2022.
- TUC Org. 2020. “Disability Pay and Employment Gaps”, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/disability-pay-and-employmentgaps>, diakses pada 15 February 2022.
- Rohwerder, B. (2018). Disability Stigma In Developing Countries.
- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas. Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik, Vol. 12, No.2, 83-93. ISSN: 1907-0489.
- Anisa. (2019). Difabel & Kesempatan Kerja: Penanggulangan Diskriminasi Dalam Dunia Kerja Melalui Pendekatan Pekerjaan Sosial. Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam. Vol. 5, No. 2. 130-133. DOI:10.32678/lbrmasy.v5i02.2169.
- Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(3), 234-244. DOI:10.24198/focus.v1i3.20499.
- Gunderson, M., & Lee, B. Y. (2015). Pay Discrimination Against Persons With Disabilities: Canadian Evidence From PALS. The International Journal of Human Resource Management, 27(14), 1531-1549. DOI:10.1080/09585192.2015.1072106.
- Handayani, P. (2019). Gambaran Penyesuaian Diri Penyandang Tunadaksa Di Tempat Kerja Studi Pada Peserta Pelatihan Di Bbrvbd Cibinong. Jurnal Perkotaan, 11(1), 58-73. DOI: <https://doi.org/10.25170/perkotaan.v11i1.583>.
- Huripah, E. (2015). Pekerjaan Sosial dengan Disabilitas di Indonesia. Pekerjaan Sosial, 13(2).
- Kim, E. J., Kim, I., & Kim, M. J. (2020). The Impact of Workplace Disability Facilities on Job Retention Wishes among People with Physical Disabilities in South Korea. Sustainability, 12(18), 7489. DOI:10.3390/su12187489.
- Setyawati, M. (2017). Daya Juang Menghadapi Diskriminasi Kerja Pada Penyandang Tunadaksa. Psikoborneo, 5 (1), 56–67. E-ISSN: 2477-2647.
- Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN. Law Reform, 15(2), 225-238.
- Wahyuni, D. (2019). Peluang Dan Tantangan Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis. Vol. XI, No.23. 15-16. ISSN: 2088-2351.
- Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi. Journal of Social Welfare, 20(2).
- 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), 197-223. DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1719>.