

Kerangka Hukum HAM Indonesia: Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableisme Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas

Sri Warjiyati

UIN Sunan Ampel Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
warjiyatisri@uinsby.ac.id

Sukamto

UIN Sunan Ampel Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
sukamto@uinsby.ac.id

Abstrak

Penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan setara. Salah satu faktor yang berperan dalam hambatan ini adalah stigma ableisme yang ada dalam masyarakat yang mengasumsikan bahwa orang dengan disabilitas tidak mampu atau tidak layak bekerja untuk mengatasi stigma ini dan memastikan hak-hak yang setara bagi penyandang disabilitas. Pemerintah Indonesia telah mengembangkan kerangka hukum Hak Asasi Manusia (HAM). Kerangka hukum di Indonesia melibatkan berbagai instrumen hukum yang berfokus pada perlindungan dan pemajuan hak-hak penyandang disabilitas. Instrumen tersebut mencakup Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan berbagai peraturan pelaksanaannya. Upaya pemerintah dalam mengatasi stigma ableisme terhadap penyandang disabilitas dan hak mendapatkan pekerjaan yang layak terlihat dalam beberapa langkah. Pertama kerangka hukum HAM mendorong pemberi kerja untuk memberikan aksesibilitas dan akomodasi yang sesuai untuk penyandang disabilitas di tempat kerja. Kedua, pemerintah memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan inklusif dan melibatkan penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja.

Kata kunci: Kerangka Hukum HAM, Ableisme, Penyandang Disabilitas.

Abstract

People with disabilities in Indonesia still face various obstacles in obtaining decent and equal jobs. One of the factors that play a role in this obstacle is the stigma of ableism that exists in society which assumes that people with disabilities are unable or unfit to work to overcome this stigma and ensure equal rights for persons with disabilities. The Indonesian government has developed a legal framework for human rights (HAM). The legal framework in Indonesia includes various legal instruments that focus on protecting and promoting the rights of persons with disabilities. These instruments include the 1945 Constitution, Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, and various implementing regulations. The government's efforts to overcome the stigma of ableism towards persons with disabilities and the right to a decent job can be seen in several steps. First, the human rights legal framework encourages employers to provide appropriate accessibility and accommodation for persons with disabilities in the workplace. Second, the government provides incentives for companies that implement inclusive policies and involve persons with disabilities in the work environment.

Keywords: Human Rights Legal Framework, Ableism, Persons with Disabilities.

Pendahuluan

Di Indonesia, penyandang disabilitas diperlakukan sama dengan penduduk lainnya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyandang disabilitas. Dalam muatan undang-undang tersebut, penyandang disabilitas diberikan kesempatan yang sama untuk mewujudkan potensi mereka di semua bidang kehidupan publik dan masyarakat. Artinya, penyandang disabilitas tetap dapat mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh negara atau masyarakat setempat. Selain itu, penyandang disabilitas berhak atas layanan publik yang sama yang telah disiapkan khusus untuk membantu mereka bergerak.

Menurut undang-undang yang mengatur persamaan hak penyandang disabilitas, stigma terhadap penyandang disabilitas merupakan masalah yang tidak bisa diabaikan oleh masyarakat. Stigma kemampuan adalah salah satu stigma tersebut. Penyandang disabilitas mungkin menderita stigma kemampuan (stereotipe, prasangka, dan diskriminasi) yang merayap ke dalam masyarakat. Pasalnya, stigma ini sering dipraktikkan secara tidak sengaja oleh masyarakat luas sehingga menimbulkan perilaku yang diterima sebagai hal yang wajar bahkan mendarah daging dalam struktur negara. Akibatnya, penyandang disabilitas semakin merasa berbeda dan dikucilkan.

Dalam realitanya, hal tersebut terjadi dalam bidang pekerjaan yang merupakan hak bagi setiap manusia tanpa terkecuali. Sayangnya, hal tersebut telah mendominasi pada pengecualian terhadap penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan yang layak yang sama dengan manusia normal lainnya. Hal ini berdasar pada stigma ableisme yang mengakar di dalam kelompok sosial. Pasalnya, dalam memposisikan penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan yang layak masyarakat maupun pemerintah masih mengategorikan penyandang disabilitas sebagai masyarakat khusus yang harus dibedakan hak-haknya dalam pekerjaan mereka

dengan memandang layak atau tidak seorang penyandang disabilitas dalam kualifikasi pekerjaan tersebut. Artinya, stigma ableisme ini memandang bahwa aktivitas yang dilakukan penyandang disabilitas tidak setara dan dianggap berbeda atau dibedakan dengan orang-orang yang bukan penyandang disabilitas.

Dalam konteks ini, penyandang disabilitas memegang peranan penting sebagai bagian integral dalam masyarakat yang berhak mendapatkan peluang pekerjaan yang setara. Dalam masyarakat yang inklusif, hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak adalah hak yang setara bagi setiap individu, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau mental. Namun, kenyataannya masih dihadapkan pada tantangan nyata berupa stigma ableisme (diskriminasi terhadap orang dengan disabilitas), yang terus menjadi hambatan serius bagi banyak penyandang disabilitas di berbagai negara. Stigma ini mempengaruhi upaya mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki.

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi stigma ableisme ini serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan menerapkan kebijakan dan langkah-langkah yang tepat, pemerintah dapat memajukan prinsip kesetaraan dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Melalui upaya ini, pemerintah juga dapat merangsang perubahan sikap dan pandangan masyarakat terhadap kapabilitas dan kontribusi yang dapat diberikan oleh individu-individu dengan disabilitas.

Dalam pandangan ini, langkah yang diharapkan dari pemerintah adalah mengembangkan peraturan yang memastikan terpenuhinya hak-hak pekerjaan yang pantas bagi penyandang disabilitas. Pemerintah juga memiliki peluang untuk memperkuat struktur hukum yang melindungi hak-hak mereka di tempat kerja. Ini termasuk mengambil tindakan hukum terhadap diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan memberikan sanksi pada perusahaan yang melanggar peraturan

perlindungan hak-hak ini. Dengan upaya pemerintah yang difokuskan pada mengatasi stigma ableisme serta berjuang untuk memastikan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang pantas, diharapkan akan mendorong terwujudnya masyarakat yang lebih inklusif dan kesempatan kerja yang adil bagi semua individu, tanpa memandang adanya keterbatasan fisik atau mental.

Uraian diatas telah menguraikan permasalahan yang melatarbelakangi tulisan ini, maka untuk dapat memahami lebih jauh mengenai kerangka teori dan berfikir, penulis mengambil judul “Kerangka Hukum HAM Indonesia: Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableisme Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas”.

Metode Penelitian

Penelitian deskriptif termasuk dalam kategori ini. Salah satu teknik penelitian paling populer untuk studi yang berusaha menjelaskan suatu kejadian adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2011), “penelitian deskriptif adalah penelitian yang mencoba menawarkan atau menjelaskan suatu skenario atau peristiwa yang sedang terjadi sekarang dengan menerapkan proses ilmiah untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya.

Pendekatan penelitian deskriptif menurut Sukmadinata (2006) bertujuan untuk menjelaskan dan menafsirkan apa pun, seperti kondisi atau hubungan yang ada, sudut pandang yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, dampak atau efek, atau tren saat ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, yang juga dikenal sebagai *library research*. Dalam metode ini, informasi diambil dari berbagai sumber seperti buku, catatan, artikel, dan materi lain yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Kerangka Hukum HAM Indonesia Terhadap Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

a. Pasal 27 Ayat (1)

Perlindungan HAM bagi penyandang disabilitas terdapat dalam pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Dalam undang-undang tersebut jelas dikatakan bahwa semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas, mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum, menurut UUD 1945. Aturan yang melindungi hak asasi warga negara ini dikenal dengan persamaan di depan hukum. Dalam situasi ini, penyandang disabilitas berhak atas perawatan dan perlindungan tambahan berdasarkan hukum.

b. Pasal 27 Ayat (2)

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang adil bagi kemanusiaan, juga melindungi hak atas perlakuan yang sama di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki pekerjaan yang layak merupakan hak setiap warga Indonesia.

Pasal ini memperjelas bahwa penyandang disabilitas juga memiliki hak atas pekerjaan yang layak dan sarana penghidupan, bebas dari prasangka antar-sosial. Oleh karena itu, penyandang disabilitas akan dianggap memiliki hak yang sama atas perlakuan dalam masyarakat dan dalam pekerjaan.

c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Definisi penyandang disabilitas sebagaimana yang dijelaskan dalam Bagian I Ketentuan Umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Menurut Pasal 1 Ayat 1, penyandang

disabilitas merujuk kepada setiap individu yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik dalam jangka waktu yang panjang, yang mengakibatkan hambatan atau kesulitan dalam berinteraksi secara sepenuhnya dan efektif dengan warga negara lain dalam lingkup hak yang sama.

Penyandang disabilitas datang dalam berbagai bentuk dan ukuran. Mereka dapat ditantang secara fisik, mental, atau menderita gangguan fisik dan mental. Istilah “cacat” cukup luas. Istilah “cacat” digunakan oleh Kementerian Sosial, “penyandang disabilitas” digunakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, dan “berkebutuhan khusus” digunakan oleh Kementerian Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas bertujuan untuk melindungi dan memajukan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak mendapatkan pekerjaan yang layak. Undang-undang ini melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas selama proses perekrutan dan penempatan kerja dan mengamanatkan agar pemberi kerja memberikan kesempatan kerja yang setara.

d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap Tenaga Kerja Memiliki Kesempatan yang Sama Tanpa Diskriminasi Untuk Memperoleh Pekerjaan”, juga mengakui tetap terjaganya prospek kerja bagi pekerja penyandang disabilitas.

Hak dan tanggung jawab semua pekerja, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan, diatur oleh undang-undang ini. Untuk menjamin pemerataan kesempatan kerja, undang-undang ini melarang diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan cacat fisik atau mental. Ini juga menentukan tindakan afirmatif.

Hak Asasi Penyandang Disabilitas

Hak asasi manusia adalah hak istimewa yang hanya berlaku untuk manusia. Hak manusia bersifat universal, yang berarti bahwa mereka melampaui batas-batas nasional dan geografis, untuk semua orang, terlepas dari kekayaan atau kemiskinan, ras atau etnis atau

agama, dan termasuk mereka yang memiliki dan tidak memiliki kecacatan. Hak-hak tersebut dicanangkan melekat pada setiap manusia, tanpa memandang warna kulit, jenis kelamin, ras atau etnis, usia, agama, atau pandangan spiritual, maka dianggap bersifat universal. Karena alasan mendasar mengapa hak ada, hak asasi manusia dianggap sebagai status tertinggi dalam masyarakat. Setiap manusia dilahirkan dengan kepemilikan dan keterikatan akan hak asasi manusia. Akibatnya, juga akan meningkatkan tanggung jawab orang lain untuk menghormati hak orang lain.

Berdasarkan pada teori keadilan, hak asasi penyandang disabilitas telah melekat dengan keadilan yang mereka peroleh dari sebuah kepastian hukum melalui perlakuan dan perlindungan dalam materi undang-undang HAM maupun penyandang disabilitas. Keadilan, menurut John Rawls, didefinisikan sebagai *fairness (justice as fairness)*. Teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta prinsip deontologis Immanuel Kant menjadi landasan bagi posisi John Rawls. Berikut ini adalah beberapa pandangannya tentang keadilan.

1. Keadilan merupakan hasil dari keputusan yang tepat. Ini hasil dari anggapan Rawls bahwa anggota masyarakat benar-benar tidak memiliki kesadaran akan titik awal, aspirasi, dan rencana hidup mereka, serta masyarakat tempat mereka sebenarnya berada dan generasi tempat mereka berada (*veil of ignorance*). Dengan kata lain, seseorang adalah entitas yang tidak jelas di masyarakat. Orang kemudian memilih konsep keadilan sebagai hasilnya.
2. Keadilan prosedural murni dihasilkan oleh keadilan sebagai *fairness*. Dalam keadilan prosedural yang ketat, satu-satunya kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan apa yang "adil" adalah metode itu sendiri. Sistem (atau proses)

itusendiri, bukan hasil, yang mendefinisikan keadilan.

3. Dua prinsip panduan keadilan. Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip perbedaan dan prinsip persamaan kesempatan yang adil merupakan prinsip kedua.

Stigma Ableisme Terhadap Penyandang Disabilitas

Keberadaan penyandang disabilitas di masyarakat terus-menerus menempatkan mereka pada pandangan negatif. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, antara

lain warna kulit, kondisi fisik, kondisi mental, jenis kelamin, bahasa, pendapatan, dan lain- lain. Menurut Terry, ableisme adalah kumpulan keyakinan yang mempromosikan perlakuan tidak adil terhadap orang lain berdasarkan penampilan mereka, baik itu fisik, mental, atau perilaku. Tindakan yang dilakukan misalnya percaya bahwa penyandang disabilitas tidak beruntung karena keberuntungan dan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan oranglain (Invita et al., 2023).

Tingkat diskriminasi yang dihadapi penyandang disabilitas sehari-hari sangat berkorelasi dengan persepsi masyarakat umum tentang disabilitas dan penyandang disabilitas. Kata-kata atau terminologi yang digunakan orang dan bahasa yang mereka gunakan mencerminkan dan membentuk pandangan dan perilaku mereka. Ketidaktahuan dan kurangnya pemahaman mereka biasanya menjadi penyebab stigmatisasi bahasa dan kata/istilah (Widinarsih, 2019).

Stigma ableisme merujuk pada sikap yang tidak menyenangkan, prasangka, dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Hal ini merupakan cerminan dari sudut pandang budaya yang merendahkan dan meremehkan penyandang disabilitas serta memandang mereka sebagai inferior atau difabel. Penyandang disabilitas mungkin tidak memiliki akses dalam kesempatan, kebebasan, dan aktivitas sosial yang mereka perlukan karena diskriminasi berdasarkan stigma ableisme.

Stigma ini seringkali didasarkan pada anggapan dan prasangka yang salah,

seperti anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak dapat berkontribusi secara konstruktif, tidak memiliki kualitas hidup yang baik, atau bergantung sepenuhnya pada bantuan orang lain. Selain itu, bakat dapat memengaruhi cara orang lain memandang kemampuan mental, fisik, atau emosional seseorang, yang sering mengakibatkan perlakuan yang tidak adil atau pengucilan dari berbagai segi kehidupan (Wicaksono et al., 2021).

Stigma ableisme ini menyebabkan penderitaan yang luar biasa bagi penyandang disabilitas. Mereka mungkin mengalami kesulitan mencari pekerjaan, mengejar pendidikan, atau mendapatkan akses yang adil ke ruang publik. Selain itu, stigma ini dapat merusak kesehatan mental dan emosional para penyandang disabilitas dan mempersulit mereka untuk berintegrasi ke dalam masyarakat dan merasa dilibatkan.

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stigma kemampuan termasuk kurangnya kesadaran disabilitas, ketidaktahuan akan kemampuan dan potensi penyandang disabilitas, dan anggapan bahwa keberhasilan atau nilai ditentukan oleh kepatuhan terhadap norma fisik atau mental. Untuk mengatasi stigma yang terkait dengan kemampuan, diperlukan pendidikan disabilitas yang lebih baik, ditambah dengan pemberantasan bias yang merusak dan adopsi sikap masyarakat yang inklusif.

Seperti yang telah disebutkan di atas, salah satu hambatan paling signifikan dan rumit yang mencegah penyandang disabilitas mengakses layanan kesehatan, pendidikan, pekerjaan yang layak, hak-hak sipil, dan peluang sosialisasi adalah stigmatisasi pandangan dan keyakinan tentang disabilitas. Menurut Goffman, stigma adalah fenomena sosial ketika seseorang distigmatisasi oleh masyarakat karena memiliki karakteristik tertentu yang tidak disukai. Penyandang disabilitas lebih mungkin mengalami diskriminasi dan penolakan dari anggota masyarakat lainnya sebagai akibat dari label yang tidak diinginkan ini (Barbareschi et al., 2021). Oleh karena itu, kemampuan dengan efek stigmatisasi ableisme ini

menghasilkan pertemuan yang tumpang tindih dan terdistorsi yang membantu perkembangan stigma.

Pengaruh Stigma Ableisme Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak

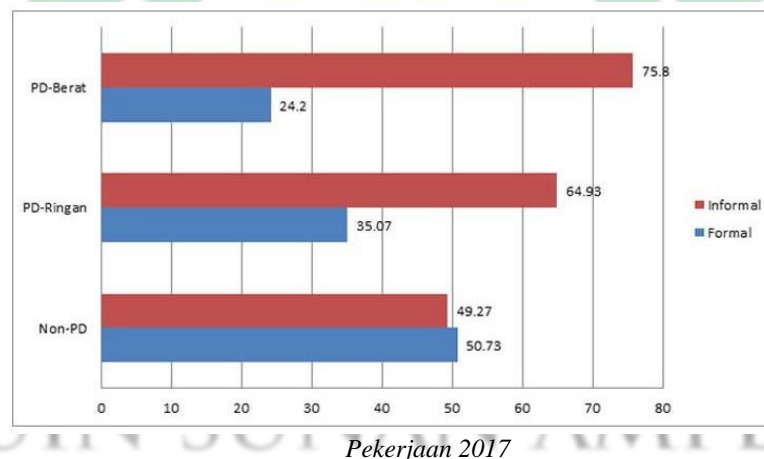
Menurut WHO, ada lebih dari 1 miliar orang di seluruh dunia yang memiliki disabilitas, atau sekitar 15% dari semua orang. Angka ini jauh lebih besar dari prediksi WHO pada tahun 1970-an yang persentasenya hanya 10%. Sementara itu, seperti diberitakan di situs Kementerian Sosial dan berdasarkan temuan survei BPS 2012, jumlah orang di Indonesia, setidaknya terdapat 6 juta orang penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas terus menghadapi kesulitan, terutama terkait dengan ketersediaan pekerjaan (Purinami et al., 2018).

Stigma ableisme telah mengakar dan memanifestasi sebagai bentuk nyata dari praktik kemampuan yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Penyandang disabilitas masih sering dipandang berbeda dan tidak berdaya di tempat kerja, bahkan penyandang disabilitas dipandang lemah dibandingkan dengan orang normal pada umumnya yang tidak memiliki keterbatasan fisik, mental, maupun sensorik, yang didominasi oleh stigma terhadap penyandang disabilitas. Stigma ableisme mampu mengungguli orang normal dan dapat memandang sebelah mata kepada penyandang disabilitas. Terlihat bahwa banyak tempat kerja yang masih didasarkan pada kualifikasi yang ditujukan untuk individu normal, tidak termasuk penyandang disabilitas yang seharusnya memiliki hak yang sama dengan manusialainnya.

Meskipun upaya meningkatkan aksesibilitas dan pandangan pemerintah yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dalam hal pekerjaan, kehadiran mereka di pasar kerja tidak dapat dijamin secara otomatis. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2017 menunjukkan bahwa hanya 10,8 juta dari total 21,9 juta penyandang disabilitas usia

kerja di Indonesia yang terlibat dalam dunia pekerjaan. Dalam laporan Kementerian Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hanya 2.760 individu (atau sekitar 1,2%) penyandang disabilitas yang bekerja di 440 perusahaan sektor formal dengan jumlah total pekerja melebihi 230.000 orang. Data ini mengindikasikan bahwa beberapa kelompok yang terkait dengan disabilitas masih mengalami keterbatasan dalam diterima sepenuhnya di lingkungan kerja, seperti yang disampaikan oleh Mustika et al. pada tahun 2022. Realitanya, situasi ini belum dapat dioptimalkan sepenuhnya, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya telah menjamin peluang dan perlakuan yang setara bagi penyandang disabilitas, tanpa adanya pandangan negatif yang mengakibatkan diskriminasi terhadap mereka.

Gambar 1. Distribusi Keterserapan Kerja Berdasarkan Sektor



Sumber: LPEM UI, 2017 (Data diolah)

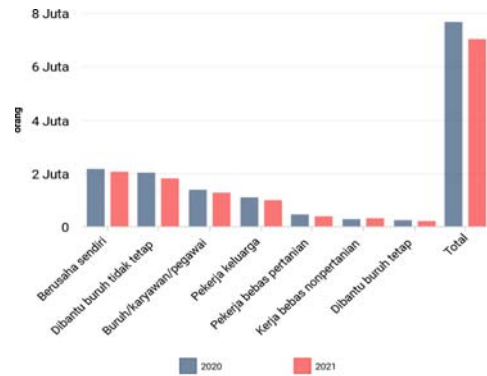
Dalam gambar grafik tersebut, penduduk dengan disabilitas berat memiliki rasio pekerja terbesar di sektor formal dan informal, dengan pekerjaan informal sebesar 75,8%. Masih mengarah ke sektor informal bagi penyandang disabilitas ringan, namun jumlahnya masih lebih sedikit. Berdasarkan informasi dari Kementerian Sosial, individu yang dikategorikan sebagai penyandang disabilitas berat adalah mereka yang menghadapi keterbatasan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan/atau bergantung sepenuhnya pada bantuan orang lain, serta

menghadapi kesulitan dalam mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri. Beberapa faktor yang berperan dalam rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, terutama di sektor formal, telah mendorong situasi di mana potensi yang dimiliki oleh mereka sulit untuk berkembang. Penyebab dari hal ini tidak terlepas dari pandangan negatif yang ada di kalangan pengusaha dan perusahaan.

Menurut Kementerian Sosial, mereka yang digolongkan sebagai penyandang disabilitas berat adalah individu yang tidak mampu menjalankan aktivitas harian dengan baik dan/atau memerlukan bantuan penuh dari orang lain untuk keperluan sehari-hari. Mereka juga menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri. Berbagai faktor yang memengaruhi rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas di sektor pekerjaan, terutama dalam lingkungan formal, telah menyebabkan hambatan dalam mengembangkan potensi mereka. Situasi ini tidak terlepas dari pandangan negatif yang dipegang oleh pemilik perusahaan dan pengusaha. Walaupun dampak negatif dari kemampuan penyandang disabilitas sangat dipengaruhi oleh pandangan negatif ini, seringkali masyarakat umum tidak menyadari bagaimana dampaknya terhadap mereka ketika mereka berhasil mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Terkadang, penyandang disabilitas dianggap tidak memiliki kemampuan untuk bekerja, atau bahkan ketika mereka sudah bekerja, pekerjaan mereka seringkali didasarkan pada asumsi bahwa jenis pekerjaan harus sesuai dengan jenis disabilitas yang dimiliki, bukan berdasarkan keterampilan atau manfaat yang mereka tawarkan. Kondisi ini dianggap sebagai kendala dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan di sektor formal seperti lembaga pemerintahan atau perusahaan swasta.

Gambar 2. Grafik Jumlah Pekerja dengan Disabilitas menurut Status Pekerjaan (2020-2021)

Sumber: databoks.katadata.com



Pada gambar tersebut, menjelaskan bahwa grafik pekerja disabilitas per tahun 2021 telah menurun. Pada tahun 2021, dengan jumlah sekitar 2,06 juta orang, sebagian besar pekerja penyandang disabilitas di Indonesia akan berwiraswasta, sesuai dengan status kepegawaiannya. Angka ini turun dari 2,15 juta yang tercatat tahun sebelumnya. Pekerja dengan gangguan penglihatan, pendengaran, mobilitas, penggunaan, atau gerakan jari atau tangan, serta kesulitan berbicara atau kesulitan memahami atau berbicara dengan orang lain, dilaporkan sebagai penyandang disabilitas dalam laporan BPS ini. Menurut BPS (Badan Pusat Statistika), penurunan tersebut terjadi karena penyandang disabilitas sering mendapatkan perlakuan yang tidak adil karena keterbatasan mereka dalam hal mendapat pekerjaan yang layak.

Stigma ini masih kerap terlihat dalam tahap penerimaan tenaga kerja, baik di lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta. Salah satu contohnya adalah penggunaan kriteria kesehatan fisik dan mental sebagai bagian dari proses seleksi. Selain itu, standar tertentu terkait tinggi badan dan berat badan yang dianggap ideal menjadi tantangan tersendiri bagi individu penyandang disabilitas. Persyaratan semacam ini, yang pada dasarnya mencerminkan pandangan negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas (ableisme), berpotensi meruntuhkan semangat dan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Dalam proses rekrutmen, stigma ini tercermin dalam kecenderungan untuk memprioritaskan kesehatan fisik dan mental yang dianggap "normal" dalam penilaian calon pekerja. Kriteria ini dapat secara tidak langsung mengesampingkan penyandang disabilitas yang mungkin memiliki kondisi fisik atau mental yang berbeda, tetapi masih mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Demikian pula, ketentuan tentang tinggi badan dan berat badan dapat mengabaikan kemampuan sebenarnya yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang spesifik.

Hal ini menciptakan lingkungan di mana penyandang disabilitas merasa terhalang oleh persyaratan-persyaratan yang tidak selalu relevan dengan kualifikasi dan kemampuan mereka. Penekanan pada aspek-aspek tertentu ini dapat mengaburkan penghargaan terhadap keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang seharusnya menjadi fokus utama dalam proses seleksi. Oleh karena itu, upaya perlu dilakukan untuk mengatasi stigma ini dalam rekrutmen tenaga kerja, dengan mempertimbangkan kemampuan nyata calon pekerja dan memberikan peluang yang setara untuk semua individu, tanpa memandang kondisi fisik atau mental mereka.

Faktor berikut menunjukkan bagaimana hak atas pekerjaan yang layak dipengaruhi oleh stigma ableisme:

1. Diskriminasi dalam proses perekrutan: Stigma ableisme dapat menimbulkan prasangka terhadap penyandang disabilitas. Bahkan sebelum mereka diberi kesempatan untuk menunjukkan kualifikasi dan kemampuannya, stigma ini dapat mengakibatkan seseorang ditolak atau kemampuannya dinilai secara tidak adil.
2. Pilihan pekerjaan yang terbatas: Orang dengan keterbatasan mungkin memiliki lebih sedikit pilihan pekerjaan karena stigma ableisme. Bahkan jika seseorang memiliki kredensial yang diperlukan, kurangnya kepercayaan pada keterampilan dan kemampuan mereka dapat menghalangi mereka untuk diberi lebih banyak tanggung jawab atau prospek untuk

promosi.

3. Kesenjangan gaji: Stigma ableisme dapat berdampak pada berapa banyak orang dengan keterbatasan dibayar. Studi kasus menunjukkan bahwa, meskipun memiliki keterampilan dan kredensial yang sebanding, para penyandang disabilitas seringkali dibayar lebih rendah daripada mereka yang tidak memiliki kecacatan.
4. Kurangnya kesadaran akan persyaratan aksesibilitas: Stigma ableisme dapat menyebabkan pemberi kerja tidak mengetahui persyaratan aksesibilitas pekerja penyandang disabilitas. Karena stigma dan kurangnya pemahaman umum tentang pentingnya aksesibilitas, seringkali upaya yang dilakukan tidak cukup untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif dan dapat diakses bagi penyandang disabilitas.

Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableisme Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas

Pemerintah bertanggung jawab untuk memberantas stigma negatif, termasuk stigma ableisme. Tindakan mendasar yang perlu dilakukan adalah beralih ke paradigma hak asasi manusia. Akibat dari perubahan paradigma tersebut, penyandang disabilitas akan dipandang sebagai subjek hukum aktif yang harus terlibat dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Mereka harus berbagi status dan kemungkinan yang sama dengan orang yang tidak cacat. Perubahan paradigma ini juga akan mendorong tata kelola kebijakan disabilitas di Indonesia, karena seluruh kebijakannya menjadi harus berperspektif pada perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Tanpa disadari, ableisme telah mendarah daging dalam budaya Indonesia. Sayangnya, tidak semua daerah memiliki RADPD (Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas) yang menyeluruh dan seragam, yang mungkin merupakan upaya untuk mengurangi stigma terhadap penyandang disabilitas. Padahal

pemerintah dapat menjawab persoalan stigma tersebut dengan RAPD tersebut secara bertahap. Hal tersebut memang membutuhkan kerjasama dari semua pihak agar terciptanya pola pemerintahan yang dapat menuntaskan stigma ableisme tersebut.

Namun, upaya pemerintah dalam menuntaskan stigma ableisme demi terwujudnya hak pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat juga dituntaskan dengan menerapkan kebijakan dan regulasi yang mendukung inklusi dan non-diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja. Misalnya, pemerintah dapat mewajibkan perusahaan untuk memberikan aksesibilitas fisik, seperti akses yang ramah penyandang disabilitas, fasilitas yang dapat diakses oleh kursi roda, dan pengaturan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Selain itu, pemerintah juga dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang menerapkan kebijakan inklusi dan merekrut penyandang disabilitas. Insentif tersebut bisa berupa pemotongan pajak bantuan keuangan atau bantuan pelatihan khusus untuk mempersiapkan penyandang disabilitas dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Pemerintah juga dapat bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi masyarakat untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya inklusi dan memberikan pelatihan khusus kepada penyandang disabilitas agar dapat memasuki pasar kerja dengan keterampilan yang relevan.

Simpulan

Kerangka Hukum HAM Indonesia telah mencerminkan upaya yang signifikan dari pemerintah untuk mengatasi stigma ableisme terhadap hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. Dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 2017, pemerintah telah memberikan perlindungan hukum yang sangat kuat dan menegaskan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Selain itu, kebijakan inklusi sosial dan pemberdayaan penyandang disabilitas

menunjukkan komitmen pemerintah untuk mendorong inklusi dalam program pembangunan nasional. Meskipun tantangan implementasi masih ada, langkah-langkah ini memberikan landasan penting bagi penyandang disabilitas untuk memiliki kesempatan yang adil dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Menghilangkan stigma adalah langkah penting untuk memastikan akses yang adil dan kesetaraan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, serta untuk mencapai masyarakat yang inklusif dan berkeadilan bagi semua individu.

Daftar Pustaka

- Barbareschi, G., Carew, M. T., Aderonke Johnson, E., Kopi, N., & Holloway, C. (2021). “Ketika Mereka Melihat Kursi Roda, Mereka Bahkan Tidak Melihat Saya” Faktor- Faktor yang Membentuk Pengalaman Stigma dan Diskriminasi Disabilitas di Kenya. *International Journal of Environmental Research and Publik Health*, 18(8).
- Invita, G., Pareira, D., Gusti, I., Ayu, A., & Widhiyaastuti, D. (2023). Perlindungan Hukum Korban Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Kertha Semaya*, 11(4), 922–932. <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i04.p18>
- Mustika, E. A. S., Hadi, E. N., Anharudin, A., Rofi'i, A., & Dewi, S. N. (2022). Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Perilaku Dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 4(2), 30. <https://doi.org/10.47034/ppk.v4i2.6318>
- Purinami, G., Cipta Apsari, N., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas Dlam Dunia Kerja. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234–244.
- Wicaksono, D., Suryandari, N., Camelia, A., Ilmu Komunikasi Universitas

Trunojoyo Madura Jl Raya Telang, P., Telang Inda, P., Bangkalan, K., & Timur, J. (2021). Stereotip Tentang Difabel: Sebuah Perspektif Komunikasi Lintasbudaya. In *Jurnal IlmuKomunikasi* (Vol. 10, Issue 1).

Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi. In *JILID* (Vol. 20).

Sumber Pendukung:

Ahdiat. Adi. (2022). Pekerja dengan Disabilitas di RI Menurun, Ini Rinciannya. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/pekerja-dengan-disabilitas-di-ri-menurun-ini-rinciannya> (diakses pada tanggal 15 Juni 2023).

Alisa. (2021). Teori Keadilan Menurut Para Filsuf. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-keadilan/> (diakses pada tanggal 15 Juni 2023).

Hendra, Nyoman. (2022). Hati-Hati dengan Ableisme: Stigma Diskriminatif yang Berbahaya Bagi Penyandang Disabilitas. <https://theconversation.com/hati-hati-dengan-ableisme-stigma-diskriminatif-yang-berbahaya-bagi-penyandang-disabilitas-196213> (diakses pada tanggal 15 Juni 2023).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A