



Artikel Review

Article history:

Received 27
December, 2023
Revised 29 January,
2024
Accepted 19 February,
2024

Kata Kunci:

Stigma;
Disabilitas;
Bekerja
Penyandang
Disabilitas

Keywords:

Stigma;
Disability;
Work
Persons with
Disabilities

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Ninik Setiyowati
Fakultas Psikologi Universitas
Negeri Malang, Indonesia

EMAIL

ninik.setiyowati.fpsi@um.ac.id

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

**Stigma Penyandang Disabilitas dalam Bekerja di Indonesia:
Literature Review***Stigma of People with Disabilities in Working in Indonesia:
Literature Review*

Rosta Rosalina¹, Ninik Setiyowati^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, Indonesia

Abstrak: Kebijakan yang mengatur kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi peluang dan akses, sekaligus menjadi sumber kekuatan bagi kaum disabilitas untuk menjadikan dirinya sebagai individu yang mandiri dan berdaya yang mampu menjalankan keberfungsian sosialnya. Kebijakan tersebut semestinya menjamin orang yang hidup dengan disabilitas memperoleh hak yang sama memperoleh pekerjaan. Penelitian kualitatif dengan kajian pustaka dan data sekunder digunakan dalam mengkaji riset ini. Hasil menunjukkan bahwa penerapan kebijakan pemerintah terkait hak disabilitas untuk bekerja belum dilaksanakan secara optimal dan sungguh-sungguh oleh berbagai perusahaan di Indonesia.

Abstract: Policies that regulate employment opportunities for people with disabilities in the world of work become opportunities and access, as well as a source of strength for people with disabilities to make themselves independent and empowered individuals who are able to carry out their social functioning. The policy should ensure that people living with disabilities have the same right to employment. Qualitative research with literature review and secondary data is used in this research review. The results show that the implementation of government policies related to disability rights to work has not been implemented optimally and earnestly by various companies in Indonesia.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Doi: 10.56338/jks.v7i3.4669

Pages: 1076-1086

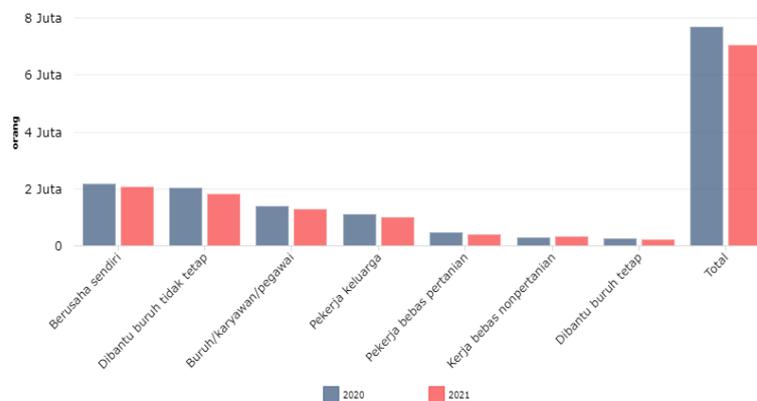
LATAR BELAKANG

Tingkat pengangguran di kalangan 386 juta penyandang disabilitas di seluruh dunia yang berada di usia kerja jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran usia kerja umumnya. Guna meminimalkan hal tersebut, pemerintah Indonesia membuat Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2008 mengenai hak disabilitas untuk bekerja dan UU No.8 Tahun 2016 yang mengatur mengenai Penyandang Disabilitas terkait aturan mempekerjakan orang disabilitas. Peraturan tersebut mengharuskan sebanyak 2 persen dari total pekerjaannya pada perusahaan BUMN dan 1 persen dari total pekerjaannya pada perusahaan swasta merupakan orang disabilitas. Dengan demikian memungkinkan penyandang disabilitas memiliki peluang untuk mengisi posisi-posisi operasional dalam perusahaan.

Adanya kebijakan terkait penerimaan disabilitas dalam dunia kerja sudah tentu memberikan kekuatan dan peluang bagi kaum disabilitas untuk menciptakan dirinya sebagai orang yang mandiri, berdaya dan mengembalikan keberfungsian sosialnya. Namun, faktanya belum semua perusahaan di Indonesia menerapkan aturan tersebut. Masih banyak perusahaan yang enggan untuk menerima para disabilitas sebagai karyawannya dikarenakan masih banyak perusahaan yang tidak tahu bagaimana cara memetakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki para disabilitas. Selain itu juga, penyediaan fasilitas yang mendukung kinerja disabilitas masih menjadi hal yang dipermasalahkan perusahaan karena dinilai kurang efisien.

Dari sisi pemerintah, pemerintah belum mengambil langkah strategis untuk menangani hal ini sehingga penerapan kebijakan masih jauh dari kata optimal. Pemerintah hanya memberikan aturan agar perusahaan-perusahaan menerima para disabilitas untuk bekerja di perusahaannya, tetapi tidak memperhatikan bagaimana perusahaan memperlakukan disabilitas yang dipekerjakan.

Hanya 1 dari 8 perusahaan yang merekrut penyandang disabilitas atas faktor strategis yakni kesadaran bahwa penyandang disabilitas harus mendapatkan akses yang sama dalam memperoleh lapangan kerja supaya mereka tidak tersisih, sisanya perusahaan merekrut dikarenakan faktor yang sifatnya praktis, 'tanpa disengaja' seperti kekurangan tenaga kerja dan 'coba-coba' (Susilowati, 2014).



Gambar 1. Jumlah Pekerja dengan Disabilitas menurut Status Pekerjaan

Di Indonesia pelayanan terhadap pegawai disabilitas yang dipekerjakan belum dilakukan secara optimal. Hal ini dikarenakan dalam internal perusahaan itu sendiri masih terdapat persepsi yang salah pada bagian tertentu dalam perusahaan yang tidak bersedia penyandang disabilitas ada di dalam bagiannya karena dianggap beban juga meragukan kinerja karena memiliki keterbatasan. Selain itu, tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas khusus bagi penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan. Misalnya perusahaan belum mampu menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tuna daksa di tempat kerja. Untuk penyandang disabilitas tuna rungu dan tuna wicara, perusahaan belum mampu menciptakan pola komunikasi yang efektif antar sesama karyawan maupun dalam pemberian

intruksi kerja. Pada akhirnya, keterbatasan yang perusahaan miliki berimplikasi pula pada pertimbangan perusahaan untuk merekrut kaum disabilitas di perusahaannya.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta orang atau sekitar 5,37% dari total penduduk yang bekerja. Angka tersebut turun dibanding tahun 2020, di mana jumlah pekerja dengan disabilitas mencapai 7,67 juta orang atau 5,98% dari total penduduk bekerja. Pekerja dengan disabilitas yang tercatat dalam laporan BPS ini adalah pekerja usia 15 tahun ke atas yang mengalami gangguan dalam penglihatan, pendengaran, mobilitas, menggunakan atau menggerakkan jari atau tangan, serta gangguan berbicara atau memahami atau berkomunikasi dengan orang lain. Ada pula pekerja yang mengalami gangguan lainnya seperti gangguan dalam mengingat, berkonsentrasi, dan emosional dengan tingkat keparahan sedikit, sedang, sampai parah. Jika dirinci menurut status pekerjaannya, pada 2021 mayoritas pekerja dengan disabilitas di Indonesia berusaha sendiri, dengan jumlah sekitar 2,06 juta orang. Jumlah ini turun dibanding tahun sebelumnya yang masih mencapai 2,15 juta orang. Penurunan juga terjadi di sebagian besar kelompok status pekerjaan lain, kecuali kelompok pekerja bebas nonpertanian yang jumlahnya meningkat seperti terlihat pada grafik.

"Penyandang disabilitas sering mendapatkan perlakuan yang tidak adil karena kekurangan mereka, termasuk dalam hal mendapatkan pekerjaan," jelas BPS dalam laporannya. Dari sisi internal perusahaan, perusahaan dituntut untuk melakukan harmonisasi antara bagian satu dengan bagian lain dalam perusahaan seperti halnya pada karyawan orang dengan disabilitas dan tanpa disabilitas. Tidak hanya itu, terkait dengan karyawan dengan kondisi disabilitas, perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas dan berbagai penyesuaian agar terciptanya lingkungan kerja yang inklusi. Selain fasilitas, perusahaan juga perlu membangun iklim kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan dengan disabilitas.

Penyandang disabilitas bukan hanya menghadapi hambatan secara personal dalam mengakses pasar kerja. Perubahan struktur pasar kerja di era revolusi industri 4.0 dan lemahnya daya dukung kebijakan ketenagakerjaan secara struktural juga turut berpengaruh terhadap terbatasnya peluang penyandang disabilitas masuk dalam pasar kerja. Meskipun pemerintah sudah menerapkan berbagai kebijakan untuk mendukung peningkatan penyerapan pekerja penyandang disabilitas seperti kebijakan kuota minimum dan membentuk ULD, angkatan kerja penyandang disabilitas masih belum terserap dalam pasar kerja secara optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Penyandang Disabilitas

Stigma

Corrigan and Penn (2015) menjelaskan terdapat tiga jenis stigma yang dapat menyebabkan bunuh diri.

1) Stigma Publik

Masyarakat secara umum mendukung stereotip negatif dan mendiskriminasi orang dengan penyakit mental. Konsekuensi khas dari stigma publik adalah isolasi sosial dan gangguan jaringan sosial ketika anggota masyarakat menjauhkan diri dari orang-orang yang dicap sakit mental. Stigma publik dapat menyebabkan pengangguran jika banyak perusahaan mendukung stereotip negatif dan dapat mempengaruhi beberapa domain lain seperti pendidikan dan perumahan. Stigma dan diskriminasi biasanya dialami sebagai tidak adanya harapan sosial, yang pada akhirnya mendorong adanya perilaku bunuh diri.

2) Stigma Struktural

Peraturan masyarakat secara sistematis merugikan orang dengan gangguan kesehatan mental. Sebagai contoh, pendanaan layanan kesehatan mental yang relatif lebih buruk dibandingkan dengan layanan kesehatan fisik. Hal ini dapat menyebabkan kualitas perawatan yang lebih buruk dan berkurangnya akses ke layanan kesehatan mental.

Table 1. Studi Literatur

No	Penulis & Tahun	Topik	Hasil
1	Putri (2019) Jurnal Ketenagakerjaan	Disabilitas dan Partisipasi di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018	Penyandang Disabilitas perlu mendapat perhatian khusus dalam pasar tenaga kerja. Beberapa rekomendasi dapat digunakan untuk memperluas pasar tenaga kerja bagi Penyandang Disabilitas yaitu 1) penyediaan lowongan kerja bagi Penyandang Disabilitas; 2) pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan pembatasan rekrutmen bagi Penyandang Disabilitas; 3) fasilitas umum yang ramah Penyandang Disabilitas
2	Syafiie (2014)	Pemenuhan Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas	Indonesia sudah menerapkan kebijakan mengenai aksesibilitas penyandang disabilitas, tetapi masih terdapat diskriminasi.
3	Wahyuni, Nauval, Saputra & Bangsawan (2022)	Etika Terhadap Penyandang Disabilitas Perspektif Tafsir Maqashidi	Tiga aspek etis yang perlu diperhatikan, yakni pengakuan dan penerimaan terhadap eksistensi penyandang disabilitas, komitmen inklusi disabilitas dan penyediaan layanan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.
4	Aji & Haryani (2017) Jurnal Spirit Publik	Diversias dalam Dunia Kerja	Peraturan perUndang-Undangan yang ada telah memberikan peluang kesetaraan bagi kaum disabilitas memasuki dunia kerja, akan tetapi tantangan sosial masih menjadi penghambat kesetaraan disabilitas dalam kesempatan kerja. Implikasinya penyedia lapangan kerja harus memenuhi hak kaum disabilitas dalam kuota kerja yang telah diatur dalam perUndang-Undangan.
5	Mark, Hofmayer, Rauch, & Matt (2019) Jurnal Sustainability	Inclusion of Workers with Disabilities in Production 4.0: Legal Foundations in Europe and Potentials Through Worker Assistance Systems	Alat bantu teknologi mana dalam bentuk sistem bantuan pekerja yang berasal dari Industri 4.0 yang dapat membuat pekerjaan di sektor manufaktur dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Tiga jenis sistem bantuan telah diperiksa: sistem bantuan sensorik, sistem bantuan fisik, dan sistem bantuan kognitif.
6	Gunawan and Rezki (2022) <i>International Labour Organization Report</i>	Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia Saran dan Rekomendasi Kebijakan	Pentingnya dukungan untuk peran pihak ketiga yang dapat menjembatani pemberi kerja (perusahaan) dan pencari kerja dengan disabilitas

7	Siregar, Moeis, and Anky (2021) <i>LPEM-FEB UI Working Paper 063</i>	Assessing Indonesia's Inclusive Employment Opportunities for People with Disability in the COVID-19	Adanya penurunan angka pengangguran penyandang disabilitas di Indonesia Ternyata tingkat penyandang disabilitas yang mampu berpartisipasi dalam angkatan kerja itu sendiri rendah. Penyandang disabilitas usia produktif ini mengklasifikasikan diri mereka sebagai tidak lagi mampu atau tidak mampu melakukan pekerjaan. Sementara itu, penyandang disabilitas yang memasuki angkatan kerja kemungkinan besar bekerja di sektor informal atau sektor primer (yaitu, pertanian, pertambangan dan penggalian, dll.) yang memberikan keuntungan ekonomi rendah. Hal ini memberikan gambaran yang cukup kontradiktif mengingat kondisi penyandang disabilitas yang ternyata bekerja di sektor-sektor yang justru membutuhkan kekuatan fisik.
---	---	---	--

Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia

Perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) namun dalam Undang-undang tersebut masih menggunakan istilah penyandang cacat yang telah diubah menjadi orang dengan disabilitas. Istilah ini tidak lagi digunakan sejak Indonesia meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Hak-hak Orang dengan Disabilitas atau Convention on the Rights People With Disabilities (CRPD) yang telah disahkan melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011.

Pasal 67 ayat (1) UU 13/2003 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.

Lebih lanjut, hak pekerja dengan disabilitas diatur secara terperinci dalam pasal 5 ayat (1) huruf dan pasal 11 UU 8/2016 yang mengatur hak atas pekerjaan meliputi hak: 1) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi. 2) Memperoleh upah yang sama dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. 3) Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan. 4) Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas. 5) Mendapatkan program kembali bekerja. 6) Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat. 7) Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya, dan 8) Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Model sosial disabilitas memberi kita alat tidak hanya untuk menantang diskriminasi dan prasangka yang kita hadapi, tetapi juga untuk mengartikulasikan pengalaman pribadi gangguan (Morris, 2001). Perusahaan diharapkan dapat menerapkan kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja penyandang disabilitas (Gde Wiryawan, 2022). Kewajiban membuka kesempatan kerja bagi pekerja dengan disabilitas tidak hanya diberikan kepada pemberi kerja swasta namun juga pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah (Pasal 11 huruf a UU 8/2016). Lebih khusus kewajiban yang diberikan kepada Kantor Pemerintah dan Pemerintah Daerah adalah: wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja,

keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi, serta memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta. Dengan ketentuan lembaga pelatihan kerja tersebut harus bersifat inklusif dan mudah diakses (pasal 45 dan 46 UU 8/2016).

Aturan kuota penempatan pekerja dengan disabilitas diatur dalam pasal 53 UU 8/2016. Didalamnya ditegaskan: 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% pekerja dengan disabilitas dari total pegawai, dan 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% pekerja dengan disabilitas dari total pekerja di perusahaan

Pasal 49 UU 8/2016 mewajibkan pemberi kerja memberi upah yang sama kepada pekerja dengan disabilitas dan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Lebih lanjut UU 13/2003 jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) bersama peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) menyebut “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi” dan “Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.” (Pasal 88A ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021).

Informasi Pekerjaan Perusahaan

Pencari kerja disabilitas mengalami keterbatasan dalam mengakses informasi lowongan kerja. Informasi lowongan belum mencantumkan secara tertulis bahwa pekerjaan terbuka untuk penyandang disabilitas. Selain itu, syarat perekrutan belum afirmatif seperti masih tingginya kualifikasi pendidikan minimum, proses seleksi belum inklusif, dan adanya pembatasan jenis disabilitas pada pekerjaan tertentu juga masih menghambat. Penelitian Siregar et.al (2023) menemukan bahwa persyaratan sehat jasmani dan rohani bersifat ambigu dan dianggap melanggengkan cara pandang model kesehatan dalam melihat situasi disabilitas yang terjadi karena kondisi ketidakmampuan secara personal. Penyandang disabilitas dianggap tidak memenuhi kategori sehat dan tidak memenuhi persyaratan melamar pekerjaan. Kondisi ini juga diperparah oleh absennya petunjuk teknis bagi tenaga medis dalam melakukan asesmen kesehatan pada penyandang disabilitas di Indonesia.

DISKUSI

Pekerjaan layak masih sebatas anangan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Sebanyak 7,9 juta orang dari 17, 74 juta orang penyandang disabilitas yang masuk dalam kategori angkatan kerja di Indonesia (BPS, 2020). Berdasarkan status sosial-ekonomi, sebanyak 43% penyandang disabilitas berada di kelompok ekonomi 40% terbawah, yang separuh di antaranya adalah penyandang disabilitas berat. Rata-rata usia sekolah penyandang disabilitas hanya 5 tahun dan banyak penyandang disabilitas yang tidak tamat SD (BPS, 2020), sehingga menurunkan daya tawar mereka di pasar kerja. Penyandang disabilitas kelompok usia produktif juga menghadapi tantangan baru dengan adanya perubahan struktur pasar kerja di era revolusi industri 4.0 yang menuntut pengurangan jumlah pegawai di sektor padat karya (Benedikt et al, 2019). Dilihat dari proporsinya penyandang disabilitas penglihatan memiliki jumlah paling banyak dibandingkan penyandang disabilitas lainnya.

Sikap menghargai hak manusia sangat sulit karena adanya relasi kuasa, seperti pada kegiatan mentoring, stereotype berdasarkan ras, gender, agama maupun disabilitas (Reilly, Sirgy & Gorman (2016). Perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) namun dalam Undang-undang tersebut masih menggunakan istilah penyandang cacat yang telah diubah menjadi orang dengan disabilitas. Istilah ini tidak lagi digunakan sejak Indonesia meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Hak-hak Orang dengan Disabilitas atau *Convention on the Rights People With Disabilities* (CRPD) yang telah disahkan melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011.

Berbagai pihak didorong untuk menghormati hak orang dengan disabilitas termasuk memberikan peluang dan/atau menyediakan akses untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat termasuk dalam bidang pekerjaan. Apalagi faktanya pekerja yang bekerja juga rentan menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang dialaminya. Sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang orang dengan disabilitas, menyatakan bahwa salah satu hak bagi orang dengan disabilitas adalah memperoleh pekerjaan. Adapun pekerjaan yang dapat diakses adalah yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh orang dengan disabilitas. Untuk mengimplementasikan peraturan tersebut, pemerintah telah mencantumkan di dalam UU No. 8 Tahun 2016 bahwa perusahaan BUMN minimal perlu mempekerjakan 2% orang dengan disabilitas dari total karyawannya, sedangkan perusahaan BUMD perlu mempekerjakan minimal 1% orang dengan disabilitas dari total karyawannya.

Selanjutnya, jika orang dengan disabilitas bekerja, pemerintah menjamin hak-haknya sesuai dengan Undang-Undang UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi: kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan orang dengan disabilitas seperti penyediaan aksesibilitas, waktu kerja dan waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Namun, kondisi nyatanya berbeda ketika orang dengan disabilitas bekerja di sebuah perusahaan, hal ini tidak selalu berjalan mulus. Biasanya karyawan disabilitas mengalami beberapa masalah yaitu aksesibilitas di tempat kerja, menjalin hubungan dengan karyawan non disabilitas, dan penerimaan sosial di tempat kerja. Dalam konteks pekerjaan layak, pekerjaan harus terbuka seluas-luasnya bagi mereka yang memenuhi persyaratan, termasuk perlakuan tanpa diskriminasi bagi para penyandang disabilitas (BPS, 2021).

KESIMPULAN

Pembahasan mengenai pekerjaan layak mencakup poin-poin terkait hak, kewajiban, dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja dengan disabilitas di tempat kerja. Stigma terhadap penyandang disabilitas dalam bekerja dapat memiliki implikasi serius dan merugikan, baik bagi individu penyandang disabilitas maupun untuk organisasi tempat mereka bekerja. Stigma dapat menyebabkan diskriminasi dalam proses perekrutan dan pemilihan pekerjaan. Pemberi kerja mungkin memiliki prasangka terhadap kemampuan penyandang disabilitas, membatasi kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Stigma dapat membatasi akses penyandang disabilitas ke peluang pengembangan karier dan kemajuan. Mereka mungkin dianggap tidak mampu atau tidak sesuai untuk tanggung jawab atau posisi yang lebih tinggi. Individu dengan disabilitas mungkin mengalami isolasi dan kesenjangan di tempat kerja akibat stigmatisasi. Stigma dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, membuat individu merasa terasing atau diabaikan oleh rekan kerja. Stigma dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis individu. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, atau depresi karena perasaan tidak diakui atau dihargai di tempat kerja. Stigma dapat menghambat pengembangan potensi penuh individu. Ketika orang melihat penyandang disabilitas melalui lensa stigmatisasi, mereka mungkin tidak melihat kemampuan, keterampilan, dan bakat yang sebenarnya dimiliki oleh individu tersebut. Stigma dapat menyebabkan penurunan motivasi dan partisipasi dalam kegiatan kerja. Pekerja yang merasa terpinggirkan atau tidak dihargai cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah.

Jika perusahaan terlibat dalam praktik diskriminatif atau tidak mendukung inklusi, ini dapat merugikan citra perusahaan. Masyarakat dan konsumen modern cenderung menghargai organisasi yang mempromosikan keragaman dan inklusi. Stigma dapat menyebabkan penggunaan yang tidak optimal dari bakat dan keterampilan penyandang disabilitas. Persepsi yang salah tentang kemampuan mereka dapat menghambat kontribusi positif yang dapat mereka berikan pada lingkungan kerja.

IMPLIKASI

Untuk mengatasi implikasi stigma, diperlukan upaya serius dari berbagai pihak, termasuk pemberi kerja, rekan kerja, dan masyarakat secara keseluruhan. Promosi kesadaran, pelatihan tentang

inklusi, dan implementasi kebijakan yang mendukung penyandang disabilitas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil.

BATASAN

Penelitian ini masih menggunakan studi literatur yang masih terbatas di lingkup Indonesia. O

REKOMENDASI

Rekomendasi untuk penelitian lanjut dengan menggunakan metode meta analisis sehingga mendapatkan hasil/temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83. <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.1624>
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual Of The American Psychological Association* (6th ed.). Washington, Dc: American Psychological Association.
- Cameron, L., & Suarez, D. C. (2017). *Disability in Indonesia: What can we learn from the data? Australia Indonesia Partnership for Economic Governance*. Australia Indonesia Partnership for Economic Governance. Retrieved from Australia Indonesia Partnership for Economic Governance website: https://www.monash.edu/data/assets/pdf_file/0003/1107138/Disability-in-Indonesia.pdf
- Cornish, J. A. E., Gorgens, K. A., Monson, S. P., Olkin, R., Palombi, B. J., & Abels, A. V. (2008). Perspectives on ethical practice with people who - proquest. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(5), 488–497. <https://doi.org/doi.org/10.1037/a0013092>
- Corrigan, P. W., & Penn, D. L. (2015). Lessons from social psychology on discrediting psychiatric stigma. *Stigma and Health*, 1(S), 2–17. <https://doi.org/10.1037/2376-6972.1.s.2>
- Gde Wiryawan, I. W. (2022). The corporate social responsibility policy in the fulfillment of facilities for workers with disability. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(1), 340–349. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i1.1669>
- Ginsburg, F., & Rapp, R. (2018). Cognitive Disability: Towards an Ethics of Possibility. *The Cambridge Journal of Anthropology*, 36(1), 113–119. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/26945993>
- Gunawan, T., & Rezki, J. (2022). *Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia Saran dan Rekomendasi Kebijakan*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_836030.pdf
- Mark, B. G., Hofmayer, S., Rauch, E., & Matt, D. T. (2019). Inclusion of Workers with Disabilities in Production 4.0: Legal Foundations in Europe and Potentials Through Worker Assistance Systems. *Sustainability*, 11(21), 5978. <https://doi.org/10.3390/su11215978>
- Morris, J. (2001). Impairment and Disability: Constructing an Ethics of Care That Promotes Human Rights. *Hypatia*, 16(4), 1–16. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2001.tb00750.x>
- Putri, A. (2019). Disabilitas dan Partisipasi di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2).
- Reilly, N. P., Sirgy, M. J., & Gorman, G. A. (Eds.). (2016). *WORK AND QUALITY OF LIFE : ethical practices in organizations*. Springer.
- Siregar, A. A., Moeis, F. R., & Anky, W. A. K. (2021). Assessing Indonesia's Inclusive Employment Opportunities for People with Disability in the COVID. *LPEM-FEB UI Working Paper 063*.
- Ståhl, C., MacEachen, E., & Lippel, K. (2014). Ethical Perspectives in Work Disability Prevention and Return to Work: Toward a Common Vocabulary for Analyzing Stakeholders' Actions and

- Interactions. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 237–250. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/42921334>
- Syafi'ie, M. (2014). Pemenuhan Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas. *INKLUSI*, 1(2), 269. <https://doi.org/10.14421/ijds.010208>
- Tan, W. (2021). Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas : Tantangan dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals. *Rechtidee*, 16(1), 18–36. <https://doi.org/10.21107/ri.v16i1.8896>
- Woolley, H. T. (1910). A review of the recent literature on the psychology of sex. *Psychological Bulletin*, 7(10), 335–342. <https://doi.org/10.1037/h0066338>