

Tantangan Konselor dalam Mengoptimalkan Kinerja Penyandang Disabilitas Guna Meminimalisir Tindak Diskriminasi di Lingkungan Kerja

Muhammad Alridho Lubis^{1*}, Deby Manalu¹, Reva Andreani¹, Rizka Rahmah Gita¹, Ika Ariyati²
Universitas Jambi¹, Universitas Ma'arif Lampung², Indonesia.

 muhammadalridholubis@unja.ac.id*

Submitted: 07-05-2023

Revised: 26-05-2023

Accepted: 01-06-2023

Copyright holder:

© Lubis, M., Manalu, D., Andreani, R., Gita, R., & Ariyati, I. (2023).

First publication right:

© Ghaidan Jurnal Bimbingan Konseling & Masyarakat

How to cite: Lubis, M., Manalu, D., Andreani, R., Gita, R., & Ariyati, I. (2023). Tantangan Konselor dalam Mengoptimalkan Kinerja Penyandang Disabilitas Guna Meminimalisir Tindak Diskriminasi di Lingkungan Kerja. *Ghaidan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam dan Masyarakat*, 7(1), 12-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/ghaidan.v7i1.17060>

Published by:

UIN Raden Fatah Palembang

Journal website:

<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/ghaidan/>

E-ISSN:

2621-8283

ABSTRACT:

Because of their physical and mental conditions, people with disabilities are often subject to offensive gossip and are looked down upon by their surrounding communities. To do this, governments need to put policies in place to promote and take into account the rights of persons with disabilities in life activities. One is to optimize disability performance counselors' efforts to avoid discriminatory practices. This article was created to provide an understanding so that readers can educate themselves about disability equality in the workplace. Of course, using the Literature Review and Journal Literature Review methods, data are collected from several journals and articles published in the last decade and accessed via Google Scholar and Publish or Perish.

KEYWORDS: *Disabilities, Work institutions, Discrimination, Counselors.*

PENDAHULUAN

Setiap masyarakat non disabilitas maupun penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Pada kenyataannya para difabel masih mendapatkan diskriminasi, hal ini terjadi karena masyarakat masih memandang penyandang difabel sebagai beban dan tidak mampu mandiri. Disabilitas dan lapangan kerja merupakan fenomena yang saling berhubungan yang perlu dilihat sebagai masalah keadilan sosial, secara global.¹ Penyandang disabilitas mewakili salah satu kelompok yang paling terpinggirkan di Amerika Serikat dan stereotip, prasangka, dan diskriminasi sangat membatasi kesempatan mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan².

Tidak hanya di Amerika, di Indonesia juga masih terjadi diskriminasi bagi para difabel. Padahal Indonesia memiliki undang-undang yang mengatur inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja. Dari segi implementasi, ada dua kategorinya yaitu, sektor pemerintah dan sektor swasta. UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu Pasal 53 ayat 1 dan 2, menetapkan bahwa semua pemberi kerja wajib memberikan akses kepada penyandang disabilitas untuk bekerja. Perusahaan sektor publik harus mempekerjakan setidaknya 2 % dari total tenaga kerja yang diperuntukkan untuk penyandang disabilitas. Pada perusahaan swasta setidaknya mempekerjakan 1% dari jumlah

¹ Ndzwayiba, N., & Ned, L. "The Complexity of Disability Inclusion in the Workplace: A South African Study. In Factors in studying employment for persons with disability." *Emerald Publishing Limited*. (2017).

² Iwanaga, K., Chen, X., Wu, J. R., Lee, B., Chan, F., Bezyak, J., ... & Tansey, T. N. "Assessing disability inclusion climate in the workplace: A brief report." *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 49, no. 2 (2018) 265-271.

karyawan yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas.³

Namun di Indonesia masih minim penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam lembaga kerja karena adanya faktor dari dalam dan dari luar. Rintangan dari luar yakni, masyarakat, pemerintah, dan khususnya penyedia kerja berupa rintangan dengan bentuk stigmatisasi terhadap kesempatan memperoleh kerja bagi penyandang disabilitas.⁴ Rendahnya partisipasi dalam dunia kerja disebabkan faktor dari dalam penyandang disabilitas. Seperti kepercayaan diri⁵, pengaturan diri⁶, dan rendahnya kompetensi. Penyandang disabilitas kekurangan akses pendidikan dan keterbatasan informasi bagi penyandang disabilitas⁷, sehingga tidak semua orang penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk belajar. Sebaliknya, hal itu berdampak pada tidak memadainya akses kerja bagi penyandang disabilitas di dunia kerja. Maka dari itu sebagai konselor lembaga kerja diperlukan keahlian untuk peka terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di dalam lembaga kerja terutama bagi karyawan penyandang disabilitas. Guna mengupayakan kesetaraan hak dan kewajiban antara sesama karyawan.

Sebuah fenomena menarik yang terjadi baru-baru ini merupakan peluang bagi difabel sebagai pembuktian bahwa ia layak untuk bisa bekerja sama dengan non difabel melalui kontribusinya dalam sebuah *event* besar yang diadakan di Stadion Utama GBK, Jakarta, Indonesia pada tanggal 11-12 Maret 2023. Bergabung menjadi salah satu *usher Konser Black Pink World Tour (Born Pink)*. Penyandang disabilitas bertugas dalam hal memandu, mengarahkan serta memberikan informasi terhadap penonton yang datang.⁸ (dilansir journalsoreang.pikiran-rakyat.com (2023, 12 Maret) *Penyelenggara Konser BlackPink dijaga Crew Penyandang Disabilitas* diakses pada 5 Mei 2023).

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode *Kajian Pustaka dan Journal Literature Review* yang mana pengambilan data dari beberapa jurnal dan artikel yang dipublikasikan dalam diakses melalui *Google Scholar*, dan *Publish or Perish*. Penelitian kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi atau data dari sumber berhubungan dengan persoalan yang dibahas dalam penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan memaparkan fakta kemudian melakukan analisis yang tidak hanya menggambarkan tetapi juga memberikan pengertian dan penjelasan yang memadai dan merupakan jenis penelitian kepustakaan yang mencari referensi teoritis dari kasus atau masalah yang ditemukan. Seperti yang dikemukakan oleh Creswell, John. W. (2014; 40) bahwa tinjauan pustaka adalah rangkuman yang ditulis dari artikel dalam jurnal, buku, serta dokumen yang menggambarkan teori dan pengetahuan masa lalu dan sekarang, dan mengatur literatur ke dalam topik dan dokumen yang diperlukan.⁹

³ Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang *Penyandang Disabilitas*.

⁴ Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. "Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians." *Disability & Society*. Vol. 28, no. 7 (2013) 970–983.

⁵ Apsari, Nurliana Cipta, and Nandang Mulyana. "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1.3 (2018): 234-244.

⁶ Purinami A., G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja." *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, no. 3 (2018) 234-244.

⁷ Utami, N. W. "Gelap dalam Gemerlap: Gelapnya Akses Informasi Bagi Difabel dalam Gemerlap Era Digitalisasi." *Channel*. Vol 3, no. 2 (2015) 41-49.

⁸ [Journalsoreang.pikiran-rakyat.com](https://journalsoreang.pikiran-rakyat.com). "Penyelenggara Konser BlackPink dijaga Crew Penyandang Disabilitas". [Google](https://www.google.com) (diakses pada 5 Mei 2023).

⁹ Creswell, J. W. "Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed." *Yogyakarta: Pustaka pelajar*. (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penyandang Disabilitas

Jenis-jenis disabilitas berdasarkan definisi dan kebutuhan masing-masing, antara lain; (1) *Disabilitas Mental*, tergolong dalam beberapa gangguan. Gangguan psikososial meliputi *skizofrenia*, *gangguan bipolar*, *depresi*, *gangguan kecemasan* dan *gangguan kepribadian*. Gangguan perkembangan yang merusak keterampilan interaksi sosial termasuk *autisme* dan *hiperaktif*. Orang dengan gangguan sensorik, termasuk gangguan penglihatan, gangguan pendengaran dan/atau gangguan bicara, yaitu gangguan dalam fungsi salah satu dari panca indera (*tunarungu*, *tunawicara*, *tunanetra*);¹⁰ (2) *Disabilitas intelektual*, gangguan akibat kemampuan kognitif di bawah rata-rata, antara lain lamban belajar, retardasi mental, dan *down syndrome*; (3) *Disabilitas Fisik*, terdiri dari *tunadaksa* (kelainan tubuh) orang dengan kelainan gerak bawaan padastruktur neuromuskuler dan rangka, penyakit atau kecelakaan (kehilangan organ), poliomielititis dan kelumpuhan. *Tunanetra* (cacat mata) orang yang mengalami gangguan penglihatan. Dikategorikan dua kelompok, yakni buta total dan setengah rabun.

Tunarungu (cacat pendengaran) mengalami gangguan pendengaran permanen atau tidak permanen. Sehingga sering disebut bisu. *Tunawicara* (gangguan bicara) Orang yang kesulitan mengungkapkan pikirannya dalam bahasa lisan dan sulit atau tidak dapat dipahami orang lain. Orang lain dapat memahami gangguan bahasa ini. Gangguan bahasa ini bisa fungsional, disebabkan oleh gangguan pendengaran, atau organik, yang disebabkan oleh organ bicara yang rusak atau gangguan gerak yang berhubungan dengan bicara.¹¹

Secara umum, penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mengembangkan bakat, minat dan potensi pribadinya, memasuki dunia kerja dan hidup lebih bermartabat. Disabilitas menurut WHO adalah “*dynamic interaction between health condition and environmental and personal factors*”. (The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), 2011). Artinya, kecacatan bukan hanya berkaitan pada status kesehatan individu, bahkan dengan lingkungan juga dapat mempengaruhi orang-orang yang status kesehatannya sudah berbeda dengan populasi umum. Mempertimbangkan faktor lingkungan yang mempengaruhi struktur dan fungsi anggota tubuh seseorang, aktivitas, partisipasi dalam berbagai aspek kehidupan dan pengalaman penyandang disabilitas.¹² Stigma masyarakat penyandang disabilitas sering disamakan dengan kecacatan medis dimana penyandang disabilitas dipandang sebagai orang sakit yang memerlukan pertolongan dan memiliki keterbatasan menempuh pendidikan sehingga dianggap kurang mampu bekerja seperti orang biasanya.¹³

Rioux & Carvert berpendapat disabilitas bukan merupakan suatu masalah namun komunitasnya berjuang untuk menyediakan akses dan inklusivitas yang setara di masyarakat.¹⁴ Menurut Goffman, seperti yang ditunjukkan oleh Johnson permasalahan sosial terbesar yang dialami oleh "penyandang disabilitas" ialah kondisi tidak normal sehingga orang lain merasa tidak nyaman

¹⁰ Purnomosidi, Arie. "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Fakultas Hukum Universitas Surakarta*. (2017) 164.

¹¹ Ashari, Debby Ashari. "Panduan mengidentifikasi anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.2 (2021): 1095-1110. [Google Scholar](https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499)

¹² A, Geminastiti Purinami. Dkk. "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, no. 3 (2018).

¹³ A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, no. 3 (2019) 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>

¹⁴ Santoso, M. B., & Apsari, N. C. "Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas." *Intermestic Journal*. Vol. 1, no. 2 (2017) 168-169

atau tidak dapat berinteraksi dengan penyandang disabilitas. Masyarakat sekitar memberikan pandangan terhadap difabel yang tidak dapat melakukan keseluruhan aktivitas. Berangkat dari pandangan masyarakat ini lah tumbuh permasalahan. Keadaan terbatas dan pandangan negatif dari orang lain sehingga membuat penyandang disabilitas berusaha untuk selalu mandiri dari orang lain. Penyandang disabilitas memiliki hak dan prinsip yang sama dengan masyarakat pada umumnya, berpartisipasi dalam aktivitas dan pekerjaan yang sama.¹⁵

Rahayu, dkk menyatakan 4 prinsip jaminan yang harus dipenuhi dalam hak aksesibilitas bagi disabilitas, yakni asas kemudahan bergerak, yang menjamin bahwa setiap orang akan mendapat kemudahan dalam melakukan aktivitas di ruang publik apabila diperlukan bantuan otoritas publik untuk menjamin kenyamanan masyarakat. Prinsip penggunaan bangunan. Setiap bangunan memiliki fungsi atau digunakan bagi masyarakat untuk melakukan aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Prinsip keselamatan bahwa setiap orang berhak atas keselamatannya sendiri dan karena itu juga bertanggung jawab atas keselamatannya sendiri. Serta gedung yang memenuhi standar yang layak. Bisa mencapai lokasi pekerjaan tanpa orang lain, yang tentunya dengan diberikan dukungan berupa alat bantu guna memudahkan penyandang disabilitas bergerak melakukan aktivitas.¹⁶

Tantangan Penyandang Disabilitas Dilembaga Kerja

Tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja berkaitan dengan sikap terhadap disabilitas yang muncul, dan masyarakat tetap tidak dapat bertindak secara objektif dan menerima penilaian perbedaan.¹⁷ Penyandang disabilitas menghadapi banyak tantangan ketika mencari pekerjaan dan bekerja di lembaga kerja. Berikut adalah beberapa tantangan yang mungkin dihadapi oleh penyandang difabel di lembaga kerja; (1) *Diskriminasi*, penyandang disabilitas kerap menghadapi diskriminasi saat mencari pekerjaan dan selama bekerja di tempat kerja. Penyandang disabilitas dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik atau dianggap sebagai beban bagi perusahaan; (2) *Aksesibilitas*, lembaga kerja harus dapat memberikan aksesibilitas yang memadai bagi penyandang disabilitas dapat berupa aksesibilitas fisik, seperti aksesibilitas bangunan dan fasilitas, atau aksesibilitas digital, seperti aksesibilitas website dan aplikasi; (3) *Keterampilan*, beberapa penyandang disabilitas mungkin memerlukan pelatihan khusus atau pengembangan keterampilan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

Lembaga kerja harus menyediakan pelatihan yang sesuai untuk membantu penyandang disabilitas dalam meningkatkan keterampilan; (4) *Kurangnya kepercayaan diri*, penyandang difabel yang memiliki cacat fisik kerap memiliki rasa percaya diri yang rendah untuk tampil dihadapan orang; (5) *Pendidikan*, riwayat pendidikan yang dimiliki seorang difabel berpengaruh dalam perekrutan untuk menjadi karyawan disuatu perusahaan; (6) *Biaya*, penyandang disabilitas mungkin memerlukan peralatan atau aksesori khusus dalam bekerja; (7) *Kurangnya peluang yang diberikan*, penyandang disabilitas sering terabaikan dalam program pelatihan atau pengembangan karir, menjadi penghambat untuk maju atau meningkatkan keterampilan bagi difabel; (8) *Stigma sosial*, beberapa orang masih memiliki pandangan negatif terhadap penyandang disabilitas, dan hal ini dapat memengaruhi perlakuan di tempat kerja. Stigma sosial ini dapat memengaruhi kemampuan penyandang disabilitas untuk bekerja dengan merasa tidak dihargai atau tidak diakui.¹⁸

¹⁵ Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan. "Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance." *Indonesia Journal of Disability Studies*. Vol. 20, no. 2 (2014).

¹⁶ Jane Kartika Propiona. "Implementasi Aksesibilitas Fasilitas Publik Bagi Penyandang Disabilitas." *Jurnal Analisa, (Edisi Khusus Sosiologi Perkotaan)*. Vol. 10, no. 1 (2021).

¹⁷ Latief, Abdul., Danu Aji, Tiyas Nur Hayanti & Maret, S. "Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas Diversity in Work Realm: Opportunity and Threat to Disability." *Spirit Publik*. Vol. 12, no. 2 (2017) 83–93.

¹⁸ Ibid;

Faktor kesulitan yang ditimbulkan dari disabilitas ini berkaitan dengan kemampuan disabilitas dalam berkegiatan di tempat kerja. Alasan mengapa sedikit pekerjaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas mungkin karena pertimbangan kemampuan penyandang disabilitas tersebut untuk bekerja. Kurangnya pelatihan bagi personel berkebutuhan khusus meningkatkan akses bagi penyandang disabilitas dengan merambah kesempatan kerja yang semakin sempit, padahal peraturan nasional dan daerah mengamanatkan alokasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam menghadapi tantangan ini, lembaga kerja harus berkomitmen dalam menjadikan sebuah keadaan kerja yang mengikutsertakan keberagaman. Hal ini dapat dilakukan melalui memberikan pelatihan dan dukungan yang sesuai untuk penyandang disabilitas, menghapus stigma sosial, dan menciptakan aksesibilitas yang memadai untuk semua karyawan.

Konselor Dilembaga Kerja

Lembaga Kerja sebuah tempat mengaktualkan diri bagi orang dewasa yang memiliki dunia dengan dua kategori yaitu perasaan serta kerja. Permasalahan yang sudah diketahui untuk proses pengembangan diri, masuk kedalam kerangka kerja. Keadaan kerja seseorang saat ini dirasakan semakin berat, sehingga membutuhkan layanan konselor untuk mengatasinya. Perhatian harus diberikan pada kondisi fisik dan mental karyawan, berujung kearah produktivitas dan keuntungan yang meningkat baik bagi perusahaan, serta beberapa bentuk tanggung jawab perusahaan yang legal dan etis, mencapai kesejahteraan bagi karyawan itu sendiri. Konselor lembaga kerja merupakan seorang yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan konseling terhadap pekerja di suatu *corporate* atau lembaga kerja. Bertujuan sebagai meringankan permasalahan pribadi, dan profesional mempengaruhi kinerja ditempat kerja. Konseling berperan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan di lembaga kerja.¹⁹ Bimbingan dan konseling yaitu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu dengan optimal berdasarkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat melakukan penyesuaian diri pada lingkungannya.²⁰

Konseling memiliki tujuan untuk membantu karyawan dalam upaya untuk menjaga kesehatan mental. Konseling merupakan komunikasi dengan saling mengungkapkan gagasan dan perasaan antara konselor dan yang diberi bimbingan (konseli). Konseling dilakukan agar karyawan dapat terbatu mengatasi masalah yang sedang dihadapi, sehingga kinerjanya dalam organisasi meningkat. Konseling dapat membantu perusahaan lebih peka dengan manusiawikan serta memiliki perhatian terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya.²¹ Konselor dibutuhkan dunia industri dalam membantu mengentaskan permasalahan karyawan sehingga potensinya dapat maksimal ketika menjalankan pekerjaannya. Konselor dapat memberikan bantuan pada pemimpin ataupun manajer dalam memberikan penanganan masalah, kondisi maupun kesejahteraan hidup dari para karyawan. Konselor juga dapat memberikan bantuan dalam memberikan penanganan karyawan dengan disiplin yang rendah, tidak memiliki rasa bersemangat dalam bekerja, dan tidak memiliki minat dalam melakukan pekerjaannya.²²

¹⁹ Siregar, M N. S., Andriyani, P. R., Wellan, G. B. R., Limbong, S., & Anggoro, M. A. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 20, no. 3 (2020) 971. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1086>

²⁰ Bastomi, H. "Pemetaan Masalah Belajar Siswa SMK Negeri 3 Yogyakarta Dan Penyelesaiannya (Tinjauan Srata Kelas)." *KONSELING EDUKASI: Journal of Guidance and Counseling*. Vol. 4, no. 1 (2020).

²¹ Jabbar, A. "Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir." Vol. 2 (2019) 35–46.

²² Miharja, S. "Bimbingan Dan Konseling Islam Pada Sektor Industri." *Journal of Chemical Information and Modeling*. (2013).

Bimbingan dan konseling dalam ruang lingkup dunia industri untuk memberikan perhatian yang penting berkaitan dengan kondisi sosial serta psikologis memiliki arti yang sangat penting dari pada kerja fisik pada karyawan. Kondisi sosial dan psikologis meliputi; (1) kelompok-kelompok informal antara karyawan, (2) sikap karyawan terhadap pekerjaan, (3) komunikasi interpersonal karyawan. Dalam *setting* industri permasalahan-permasalahan mungkin saja dapat timbul maka bimbingan dan konseling dibutuhkan untuk memberikan bantuan pada karyawan melalui pemberian konseling. Konseling merupakan suatu pertukaran gagasan dan perasaan antara dua orang manusia, yakni antara konselor dan yang diberi bimbingan sehingga merupakan suatu tindakan berkomunikasi. Karena konseling membantu karyawan maupun untuk mengatasi masalahnya, maka kinerja organisasi harus meningkat. Konseling juga membantu perusahaan untuk lebih manusiawi dan mempertahankan masalah yang dihadapi anggotanya.²³

PEMBAHASAN

Upaya Konselor Mengoptimalkan Kinerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas juga diakui dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 5 "*setiap pekerja memiliki kesempatan yang serupa tanpa ada diskriminasi didalamnya*".²⁴ Aksesibilitas di sector tenaga kerja tidak memberikan ruang yang cukup bagi penyandang disabilitas. Pimpinan mungkin memiliki keterbatasan dalam memahami aturan antara pekerjaan yang ditawarkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Isu akses kesetaraan bagi para penyandang disabilitas tidak hanya berkaitan dengan infrastruktur (fasilitas) di lingkungan kerja serta layanan publik, namun juga berkaitan dengan akses terhadap keadilan.²⁵ Hal ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas seyogyanya dapat mendapatkan hak ketika berada di lingkungan kerja tanpa mendapatkan diskriminasi.

Menurut (International Labour Organization. (2013). Pedoman ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja (2nd ed.). Jakarta: International Labour Office). Konselor mendorong situasi yang kondusif dan sinergi di Lembaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman baik bagi para karyawan dengan kondisi normal maupun para karyawan dengan disabilitas. Beberapa hal yang dapat ditanamkan dalam keseharian yakni memberikan bantuan bila karyawan difabel memerlukan pertolongan. Jangan pernah berasumsi bahwa karyawan difabel dilembaga kerja selalu membutuhkan bantuan. Komunikasi dengan seluruh karyawan untuk mendapatkan strategi manajemen disabilitas.²⁶ Informasi umum tentang difabel diberikan secara kolektif, informasi spesifik strategi perusahaan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap kondisi kerja karyawan, ruang kerja dan jam kerja sehingga penyandang disabilitas dapat mengoptimalkan kinerja. *Supervisor* dan karyawan di tempat kerja harus memiliki pemahaman mengenai penyandang disabilitas. Semua karyawan memiliki kesempatan memberikan pertanyaan mengenai hal yang ingin diketahui tentang peluang kerja dengan rekan difabel.²⁷

²³ Yani, F., U., Sultan, N., & Kasyim, S. "Gabungan Tanpa Bab V". *Bimbingan, J., Konseling, D. A. N., Dakwah, F., Komunikasi, D. A. N., Islam, Tahapan, P., Industri, K., Karyawan, M. K.* (2019).

²⁴ RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf>

²⁵ Trimaya, A. "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." *Jurnal Legislasi Indonesia.* (2016).

²⁶ Pedoman, I. L. O. "Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja." *Jakarta: ILO Katalog* (2013).

²⁷ Rachmawati, S., & Muhtadi, M. "Strategi Pemberdayaan Soft Skills Penyandang Disabilitas di Deaf Caede dan Car Wash Cinere Depok Jawa Barat." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat.* (2020) <https://doi.org/10.37064/jpm.v8i2.8275>

Strategi dengan menggunakan orang-orang yang berwenang untuk mengkoordinasikan pengadaan kepelatihan *soft skill* guna meningkatkan kemampuan bagi penyandang disabilitas. Lembaga kerja juga harus memperhatikan tunjangan yang diberikan untuk penyandang difabel dengan karyawan non difabel setara sesuai dengan pekerjaan. Misalnya uang makan, biaya transport, jaminan kerja, peraturan-peraturan diskriminasi, sistem perlindungan sosial. Melakukan inovasi dengan menumbuhkan ide yang cemerlang guna memotivasi dan memfasilitasi penyandang disabilitas seperti perkembangan teknologi informasi untuk menunjang pekerjaan para disabilitas.²⁸ Konselor dapat mengambil peran untuk menciptakan lingkungan pada Lembaga kerja yang ramah pada disabilitas. Suresh dan Dyaram (2020) Lembaga kerja dapat memberikan kesempatan kepada para disabilitas.²⁹

Strategi Integrasi Penyandang Disabilitas

Pemimpin yang merupakan pemangku kepentingan merupakan actor utama dalam merancang dan mendorong strategi integrasi penyandang disabilitas dalam organisasi, dengan memberikan arahan dan menjadi panutan perilaku bagi karyawan³⁰ (a) Strategi keterlibatan. Legislasi (peraturan Undang-undang) berperan penting dalam mempengaruhi strategi keterlibatan organisasi dengan memberikan mandat tindakan afirmatif untuk sektor publik dan memberikan insentif untuk sektor swasta. Dalam Hal ini perusahaan yang berkerja pada sektor public dapat menyediakan kuota pekerja bagi penyandang disabilitas dan sektor swasta dalam hal ini LSM dapat menyelenggarakan perawatan kesehatan, menyumbangkan alat bantu, dan mendukung pelatihan kejuruan. (b) Strategi pemetaan pekerjaan. Organisasi fokus pada disabilitas dan batasan yang dapat dilakukan olehnya. Analisis pekerjaan dicatat untuk menghasilkan daftar pekerjaan yang telah diidentifikasi sebelumnya yang digunakan untuk memetakan kandidat berdasarkan jenis gangguan. Dalam hal ini, semua karyawan dengan jenis kecacatan tertentu dikelompokkan bersama, berpartisipasi dalam program pelatihan yang homogen dan ditugaskan ke peran yang sama. (c) Strategi aksesibilitas. Strategi inklusif organisasi dicatat untuk fokus pada aksesibilitas, melalui perbaikan fisik seperti jalur landai, tanda Braille di lift, air mancur yang diturunkan, dan pintu yang lebar. (d) Strategi perekrutan yang ditargetkan. Dalam hal rekrutmen kesediaan sumber daya mengenai undang-undang/peraturan, pemetaan dan akses terhadap penyandang disabilitas dijadikan pertimbangan melakukan rekrutmen.

Praktik Integrasi Penyandang Disabilitas

Organisasi merancang serta menargetkan berbagai tahap siklus karyawan yaitu rekrutmen, orientasi, pengembangan, dan retensi. Untuk menerapkan strategi rekrutmen yang ditargetkan, organisasi diamati untuk memastikan aksesibilitas di pusat tes dan wawancara pada tahap ini adalah persepsi profesional SDM yang berinteraksi dengan kandidat penyandang disabilitas dan pelatihan kepekaan untuk semua pemangku kepentingan dirancang untuk mengatasi persepsi dan bias. Organisasi juga dapat menyediakan mentor ketika penyandang disabilitas mengalami masalah ketika melakukan pekerjaan.

²⁸ Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. "Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians." *Disability & Society*. Vol. 28, no. 7 (2013) 970–983.

²⁹ Suresh, V., & Dyaram, L. "Workplace disability inclusion in India: review and directions." *Management Research Review*. Vol. 43, no. 12 (2020).

³⁰ Kulkarni, M., Boehm, S.A. and Basu, S. "Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals, equality, diversity and inclusion." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 35, no 7/8, (2016) 397-414.

KESIMPULAN

Seorang difabel tetap dapat menjalankan kehidupan yang sama seperti bersosialisasi, bersekolah, dan bekerja. Pada lembaga kerja, difabel kerap kali menerima perlakuan yang diskriminasi seperti stigma disabilitas sebagai insan yang lemah daya (Apsari, dkk, 2019) sehingga lahirnya rendahnya kepercayaan diri, pengaturan diri maupun rendahnya kompetensi yang dimiliki disabilitas. Diperlukan suatu upaya pengoptimalan kinerja penyandang disabilitas sehingga menghindari adanya diskriminasi. Konselor dapat membantu mengentaskan masalah, menciptakan kondisi memanusiawikan lingkungan kerja serta dapat mendorong terciptanya pemenuhan kebutuhan seperti aksesibilitas yang memudahkan, meningkatkan keterampilan, memberikan kesempatan dan peluang kerja sehingga pihak berwenang dapat membuat Undang-undang maupun peraturan yang mendorong kesempatan yang sama pada difabel untuk mendapatkan pekerjaan sehingga melahirkan inklusivitas kesetaraan di masyarakat.

ACKNOWLEDGMENT

Karya penelitian ini didukung oleh Lembaga Publikasi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Jambi dan Universitas Ma'arif Lampung.

REFERENSI

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, no. 3 (2019) 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>.
- A, Geminastiti Purinami. Dkk. "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, no. 3 (2018). <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Apsari, Nurliana Cipta, and Nandang Mulyana. "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1.3 (2018): 234-244. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Ashari, Debby Ashari. "Panduan mengidentifikasi anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.2 (2021): 1095-1110. [Google Scholar](#)
- Bastomi, H. "Pemetaan Masalah Belajar Siswa SMK Negeri 3 Yogyakarta Dan Penyelesaiannya (Tinjauan Srata Kelas)." *KONSELING EDUKASI: Journal of Guidance and Counseling*. Vol. 4, no. 1 (2020). [Google Scholar](#)
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. "Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians." *Disability & Society*. Vol. 28, no. 7 (2013) 970–983. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.741518>
- Creswell, J. W. "Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed." *Yogyakarta: Pustaka pelajar*. (2014). [Google Scholar](#)
- Iwanaga, K., Chen, X., Wu, J. R., Lee, B., Chan, F., Bezyak, J., ... & Tansey, T. N. "Assessing disability inclusion climate in the workplace: A brief report." *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 49, no. 2 (2018) 265-271. [Google Scholar](#)
- Jabbar, A. "Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir." Vol. 2 (2019) 35–46. <https://doi.org/10.33541/sel.v2i1.1003>
- Jane Kartika Propiona. "Implementasi Aksesibilitas Fasilitas Publik Bagi Penyandang Disabilitas." *Jurnal Analisa, (Edisi Khusus Sosiologi Perkotaan)*, Vol. 10, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.20961/jas.v10i0.47635>
- Jurnal soreang.pikiran-rakyat.com. "Penyelenggara Konser BlackPink dijaga Crew Penyandang Disabilitas". [Google](#) (diakses pada 5 Mei 2023).

- Kulkarni, M., Boehm, S.A. and Basu, S. "Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals, equality, diversity and inclusion." *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*. Vol. 35, no. 7/8 (2016) 397-414. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2016-0066>
- Latief, Abdul., Danu Aji, Tiyas Nur Hayanti & Maret, S. "Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas Diversity in Work Realm: Opportunity and Threat to Disability." *Spirit Publik*. Vol. 12, no. 2 (2017) 83–93. <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>
- Miharja, S. "Bimbingan Dan Konseling Islam Pada Sektor Industri." *Journal of Chemical Information and Modeling*. (2013). [Google Scholar](#)
- Ndzwayiba, N., & Ned, L. "The Complexity of Disability Inclusion in the Workplace: A South African Study. In Factors in studying employment for persons with disability." *Emerald Publishing Limited*. (2017). <https://doi.org/10.1108/S1479-354720170000010006>
- Pedoman, I. L. O. "Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja." *Jakarta: ILO Katalog* (2013). [Google Scholar](#)
- Purnomosidi, Arie. "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Fakultas Hukum Universitas Surakarta*. (2017) hal 164. <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>
- Rachmawati, S., & Muhtadi, M. "Strategi Pemberdayaan Soft Skills Penyandang Disabilitas di Deaf Caede dan Car Wash Cinere Depok Jawa Barat." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*. (2020) <https://doi.org/10.37064/jpm.v8i2.8275>
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. [Google Scholar](#)
- RI, Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. [Google Scholar](#)
- Santoso, M. B., & Apsari, N. C. "Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas." *Intermestic Journal*. Vol. 1, no. 2 (2017) 168-169. [Google Scholar](#)
- Siregar, M N. S., Andriyani, P. R., Wellan, G. B. R., Limbong, S., & Anggoro, M. A. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 20, no. 3 (2020) 971. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1086>
- Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan. "Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance." *Indonesia Journal of Disability Studies*. Vol. 20, no. 2 (2014). <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2014.01.01.03>
- Suresh, V., & Dyaram, L. "Workplace disability inclusion in India: review and directions." *Management Research Review*. Vol. 43, no. 12 (2020). <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2019-0479>
- Trimaya, A. "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." *Jurnal Legislasi Indonesia*. (2016). <https://doi.org/10.54629/jli.v13i4.85>
- Utami, N. W. "Gelap dalam Gemerlap: Gelapnya Akses Informasi Bagi Difabel dalam Gemerlap Era Digitalisasi." *Channel*. Vol 3, no. 2 (2015) 41-49. [Google Scholar](#)
- Zaelani, Didan Akbar, & Ade Yunita Mafruhah. "Hak Memperoleh Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung di Masa Pandemi Covid-19." *Bandung Conference Series: Economics Studies*. Vol. 2, no. 2 (2022) 16–29. <https://doi.org/10.29313/bceses.v2i2.4652>