

INKLUSI: Journal of Disability Studies

Vol. 7, No. 2, July-December 2020, pp. 207-228

DOI: 10.14421/ijds.070202

Submitted: 12-05-2020 | Accepted: 28-11-2020

SYARAT SEHAT JASMANI SEBAGAI DISKRIMINASI TENAGA KERJA DIFABEL

HERU SAPUTRA LUMBAN GAOL

Universitas Surabaya

herusaputra@staff.ubaya.ac.id

The inclusion of the 'physically healthy' requirement in recruiting job vacancies has led to various interpretations. This practice has been going on for a long time and often violates persons with disabilities' rights to obtain equal employment opportunities. This study aims to analyze the interpretation of physical health requirements in the recruitment of job vacancies. Sources of research data are employers, disabled workers, and the Yogyakarta Provincial Government. Researchers analyzed legal norms and qualitative data, then presented descriptively. The study concluded that there had not been one interpretation from the employer, disabled workers, and the government about 'being physically healthy.' The term is often interpreted as 'being physically complete.' This biased interpretation discriminates against disabled workers entering the workforce.

Keywords: *physical health requirement; equal employment rights for people with disabilities; discrimination against disabled workers*

Abstrak

Keberadaan syarat 'sehat jasmani' dalam rekrutmen lowongan kerja menimbulkan berbagai penafsiran, khususnya bagi tenaga kerja difabel. Praktik ini sudah berlangsung lama dan melanggar hak difabel untuk memperoleh kesempatan yang setara dalam lapangan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis penafsiran syarat sehat jasmani dalam rekrutmen lowongan kerja. Sumber data penelitian adalah pihak pemberi kerja, tenaga kerja difabel, dan Pemerintah Provinsi Yogyakarta. Penelitian dilakukan dengan menganalisis norma hukum dan data kualitatif, kemudian disajikan secara deskriptif. Penelitian menyimpulkan bahwa belum ada kesatuan penafsiran dari pihak pemberi kerja, tenaga kerja difabel, dan pemerintah tentang kriteria sehat jasmani. Syarat sehat jasmani sering diartikan sebagai fisik yang lengkap. Hal mendiskriminasi tenaga kerja difabel dalam memasuki lapangan pekerjaan.

Kata-kunci: syarat sehat jasmani; hak kesetaraan kerja bagi difabel; diskriminasi terhadap tenaga kerja difabel

A. Pendahuluan

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menentukan bahwa semua orang memiliki hak untuk bekerja. Hal ini sekaligus dapat menjelaskan bahwa difabel merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak tersebut. Secara khusus dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) juga ditentukan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja yang dimaksud dalam ketentuan ini menunjuk pula hak bekerja bagi tenaga kerja difabel. Syarat tanpa diskriminasi menjadi variabel penting serta kesatuan yang melekat pada hak bekerja yang ditentukan dalam pasal tersebut.

Syarat tanpa diskriminasi kembali ditegaskan dalam penjabaran pasal yang merujuk pada hak bekerja dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Penyandang Disabilitas).

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

Pasal 11 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menentukan bahwa difabel memiliki hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan negara dan swasta tanpa diskriminasi. Hak ini selaras dengan kewajiban pihak pemberi kerja dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pasal ini mewajibkan baik itu bagi pemerintah paling sedikit 2% (dua persen) dan swasta paling sedikit 1% (satu persen) untuk memperkerjakan difabel dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada.

Kenyataannya, diskriminasi bagi difabel masih terus terjadi hingga saat ini. Istilah ‘cacat’ yang identik dengan hambatan melaksanakan suatu aktivitas/kegiatan masih dilekatkan kepada difabel (Windajani, 2012, hlm. 10). Paradigma fisik yang sempurna juga sering dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas difabel dalam menyelesaikan pekerjaannya, padahal keadaan disabilitas tidak serta-merta menghilangkan potensi difabel untuk dapat produktif. Perlakuan diskriminatif dalam ketenagakerjaan sebenarnya sudah dimulai dari tahap rekrutmen tenaga kerja, berupa keberadaan syarat sehat jasmani dalam lowongan kerja. Sehat jasmani ditafsirkan sebagai keadaan fisik tanpa menyandang disabilitas tertentu. Stigma tersebut muncul sebagai hasil dari interaksi sosial yang tumbuh dalam masyarakat. Masyarakat menerjemahkan kondisi disabilitas sebagai sesuatu keadaan yang harus diperbaiki dan menjadi hambatan bagi seseorang tersebut untuk dapat memaksimalkan potensi diri. Pemikiran negatif ini terus berkembang sepanjang waktu, sehingga menghambat perwujudan nilai kesetaraan bagi setiap orang.

Salah satu kasus keberadaan syarat sehat jasmani dalam lingkup ketenagakerjaan pernah terjadi di Surabaya. Pengalaman tersebut dialami Wuri Handayani ketika mencoba mendaftar calon pegawai negeri sipil (CPNS) pemerintah Kota Surabaya pada akhir tahun 2004. Formulir pendaftaran Wuri Handayani ditolak dikarenakan salah satu persyaratan mengikuti ujian CPNS menentukan bahwa peserta harus sehat jasmani, yang pada saat itu diartikan tidak menyandang disabilitas (Angkawijaya, 2015, hlm. 74). Disambiguitas syarat sehat jasmani kembali mencuat di media massa pada Juli 2019 melalui kasus drg. Romi yang dibatalkan menjadi CPNS karena kondisi disabilitas yang dialaminya. Pemerintah Kabupaten Solok Selatan

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

berasumsi bahwa Romi tidak memenuhi salah satu syarat yaitu syarat sehat jasmani untuk menjadi CPNS pada formasi umum, padahal drg. Romi dinyatakan lulus tes dengan nilai terbaik (Movanita, 2019).

Kasus lain di luar lingkup ketenagakerjaan, namun masih relevan dengan penafsiran sehat jasmani adalah kasus yang dialami oleh Ridwan Sumantri (pengguna kursi roda). Pada saat melakukan penerbangan menggunakan Lion Air dari Jakarta ke Denpasar, seorang pramugari memintanya untuk menandatangani surat pernyataan bahwa difabel disamakan dengan orang sakit, dan maskapai penerbangan tidak bertanggung jawab jika terjadi hal yang tidak diinginkan selama penerbangan. Ridwan awalnya sempat tidak mau menandatangani surat tersebut karena tidak merasa dirinya sebagai orang yang sakit, namun akhirnya memutuskan untuk menandatangani surat tersebut (Riyadi & Nurhidayat, 2012, hlm. 230).

Ke-tidak-jelasan penafsiran syarat sehat jasmani dapat menjadi persoalan yang berarti, baik itu bagi pihak pemberi kerja (pengusaha) atau bagi tenaga kerja difabel itu sendiri. Masyarakat cenderung mengonstruksikan pengertian sehat jasmani sebagai pemahaman kondisi fisik yang sempurna. Sementara, bagi pihak yang tidak mengaitkan sehat jasmani dengan kondisi fisik yang sempurna, tentu akan berhadapan dengan pihak yang menafsirkan sebaliknya. Pemahaman yang saling berseberangan antara pihak pemberi kerja dengan tenaga kerja mengenai syarat sehat jasmani dapat menghalangi terwujudnya perlakuan dan kesempatan yang sama dalam ketenagakerjaan.

Problem lainnya adalah kesenjangan antara keberadaan peraturan perundang-undangan yang dirancang melindungi kepentingan difabel dengan keharusan untuk mengimplementasikan ketentuan tersebut di dalam kehidupan masyarakat. Apabila persoalan seperti ini tidak diselesaikan secara tuntas, maka kesetaraan bagi semua warga negara untuk bekerja hanya akan menjadi cita-cita semata tanpa dibarengi pelaksanaan secara nyata. Pada akhirnya, dapat saja kebiasaan mencantumkan syarat sehat jasmani yang tidak dalam tafsiran yang tepat menyuburkan perlakuan diskriminatif bagi difabel untuk dapat bekerja.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif-empiris. Penelitian dilakukan melalui dua tahap kajian, pertama mengkaji aturan hukum yang berlaku dan; kedua mengkaji penerapan aturan hukum pada peristiwa *in concreto* (Kadir, 2004, hlm. 52). Aturan hukum yang dikaji sebagai bahan hukum primer berupa UUD 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.

Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang berdasarkan pada Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) tahun 2012 merupakan daerah dengan persentase difabel nomor dua tertinggi (3,89%) setelah Provinsi Bengkulu (Kementerian Kesehatan RI, 2014, h.10). Responden dalam penelitian terdiri dari tiga (3) kelompok, yaitu pihak pemberi kerja di DIY, tenaga kerja difabel di BRTPD Yogyakarta, serta pihak Dinas Tenaga Kerja di DIY. Ketiga responden tersebut akan memberikan penafsiran mengenai syarat sehat jasmani yang ada dalam iklan lowongan kerja. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Melalui metode ini setiap individu yang ada dalam populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian, sebab tidak dilakukan pengambilan sampel secara acak (Fajar & Achmad, 2010, hlm. 282). Akan tetapi ditetapkan syarat-syarat maupun kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh responden (Soemitro, 1983, hlm. 58).

Pemilihan responden yang pertama adalah pihak pemberi kerja atau perusahaan swasta yang memuat iklan lowongan kerja dengan mencantumkan syarat sehat jasmani dalam jangka waktu mulai bulan Juni 2015 – Juni 2016. Perusahaan tersebut adalah PT. Panji Putra Perkasa dan PT. ISS Annex Yogyakarta (Kabupaten Sleman), PT. Komitrando-Emporio (Kabupaten Bantul), serta PT. Mirota Nayan (Mirota Kampus) dan PT. Samator Gas Industri/Samator Grup (Kota Yogyakarta). Responden kedua adalah enam (6) tenaga kerja difabel fisik ringan di BRTPD Yogyakarta yang berusia 20 – 35 tahun. Responden terakhir adalah pihak pemerintah (Dinas

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

Tenaga Kerja di DIY) sebagai penentu, pelaksana, dan pengawas kebijakan, meliputi: Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Dinas Nakersos) Kabupaten Sleman; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul; Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta; dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi DIY.

C. Syarat Sehat Jasmani bagi Tenaga Kerja Difabel

1. Penafsiran Para Pihak tentang ‘Sehat Jasmani’

Tenaga kerja adalah faktor produksi terpenting dalam pelaksanaan suatu proses produksi (Prawirosentono, 2000, hlm. 6). Mengingat pentingnya peran tenaga kerja, maka perencanaan proses rekrutmen terhadap tenaga kerja merupakan langkah awal yang harus dipertimbangkan oleh pemberi kerja. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu (Prawirosentono, 2000, hlm. 132). Proses rekrutmen pekerja biasanya akan dilakukan oleh pihak pemberi kerja dengan mengiklankan lowongan pekerjaan memanfaatkan media, seperti: media cetak, internet, perhelatan *job fair*, dan lain sebagainya. Pada umumnya, pihak pemberi kerja akan mencantumkan posisi pekerjaan yang tersedia beserta syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja dalam iklan tersebut. Salah satu syarat yang biasa dicantumkan adalah syarat sehat jasmani.

Syarat sehat jasmani dalam iklan lowongan kerja pada dasarnya bertujuan untuk melihat keadaan sehat secara badaniah pada diri calon pelamar kerja, serta keadaan terbebas dari suatu penyakit yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Sebutan lain yang biasa digunakan untuk menggambarkan syarat sehat jasmani adalah “berbadan sehat”. Seorang pelamar kerja biasanya diminta untuk menunjukkan bukti keadaan sehat jasmani itu melalui Surat Keterangan Sehat dari dokter.

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

Persoalannya, syarat sehat jasmani sering ditafsirkan secara kaku oleh masyarakat sehingga orang yang menyandang disabilitas fisik dianggap tidak sehat secara jasmani (Miftahuljannah, 2014, hlm. 13). Pencantuman syarat sehat jasmani yang dianalogikan sebagai keadaan fisik seseorang ini dapat membatasi hak tenaga kerja difabel untuk dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini dikarenakan penafsiran mengenai sehat jasmani akan dimaknai secara kabur, kaku, dan terbatas sebagai keadaan fisik yang tentu jauh dari makna dan pengertian sehat sebenarnya.

Definisi tradisional dari sehat jasmani mengacu pada keadaan seseorang yang sehat secara fisik dan tidak terserang suatu penyakit serius. Kesehatan jasmani terdiri dari komponen-komponen seperti: aktivitas fisik (kekuatan, fleksibilitas, dan daya tahan tubuh), serta nutrisi dan diet yang seimbang (Koshuta, 2016).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menentukan bahwa definisi kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Implikasi dari pasal ini menyebabkan orang yang dianggap tidak mampu hidup produktif secara sosial dan ekonomis akan digolongkan tidak sehat atau sakit, termasuk dalam golongan ini adalah difabel. Padahal, persoalan mampu hidup produktif secara sosial dan ekonomis sangat tergantung pada aksesibilitas, kesempatan, atau penerimaan dari masyarakat (Riyadi & Nurhidayat, 2012, hlm. 280). Definisi sehat menurut UU No 36/2009 itu mirip dengan definisi sehat menurut WHO, yaitu kondisi sempurna baik fisik, mental dan sosial, tidak hanya bebas dari penyakit atau kelemahan. (Helmizar, 2014, hlm. 198)

Melihat pengertian-pengertian tersebut, tidak dapat dipungkiri definisi sehat jasmani akan merujuk pada gambaran fisik seseorang. Pemaknaan sehat jasmani yang abstrak ini kemudian yang menjadi akar penyebab munculnya kesalahan persepsi masyarakat dalam memahami keadaan manusia yang sehat seutuhnya hanya dilihat pada kelengkapan secara fisik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada setiap responden (pemberi kerja, tenaga kerja disabilitas, dan instansi pemerintah DIY di bidang ketenagakerjaan), diketahui terdapat perbedaan penafsiran antara satu

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

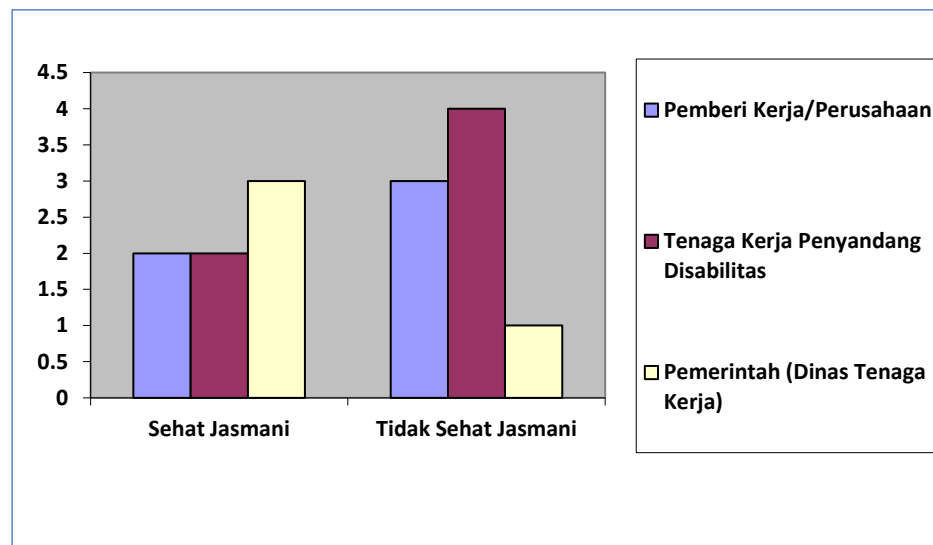
responden dengan responden lainnya dalam mendefinisikan syarat sehat jasmani tersebut. Di satu sisi ada yang menafsirkan difabel sebagai keadaan tidak sehat, di sisi lain menentang penafsiran tersebut.

INKLUSI:

*Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020*

Gambar 1

Grafik Penafsiran Responden Penelitian Memandang Keadaan Difabel dalam Kategori Sehat Jasmani dan Tidak Sehat Jasmani



Grafik tersebut menunjukkan penafsiran responden yang memandang keadaan disabilitas sebagai keadaan tidak sehat jasmani dan sehat jasmani berdasarkan pengertian responden secara personal. Dari total lima belas (15) responden (pihak pemberi kerja/perusahaan, tenaga kerja difabel, pemerintah) secara garis besar delapan (8) responden memandang disabilitas sebagai keadaan tidak sehat jasmani, tujuh (7) responden lainnya memandang disabilitas termasuk sehat jasmani. Perbedaan penafsiran ini dilatarbelakangi oleh berbagai faktor yang ada, seperti halnya kedudukan para responden, latar belakang pendidikan, pengalaman pribadi dari responden itu sendiri, atau dapat juga dikarenakan masih kaburnya pemahaman masyarakat secara umum mengenai definisi sehat yang sebenarnya.

Perbedaan penafsiran mengenai sehat jasmani dapat dilihat dari hasil wawancara dengan sejumlah pemberi kerja yang menjadi responden penelitian. Kepala cabang PT. Panji Putra Perkasa memberikan penafsiran mengenai sehat jasmani berdasarkan pengetahuan dan perspektif

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

personalnya. Sehat jasmani diartikan sebagai kondisi kesehatan secara keseluruhan, termasuk keadaan fisik yang tidak memiliki kekurangan dan keterbatasan (Eka Friemes M.Y.S., SH., wawancara, 1 September 2016). Penafsiran mengenai sehat jasmani sebagai suatu keadaan fisik yang sehat, normal, dan tidak memiliki kekurangan juga dinyatakan oleh HRD PT. ISS Annex Yogyakarta (Rakhmat, wawancara, 6 September 2016). Ditambahkan pula oleh Spv. SDM Samator Grup bahwa sehat jasmani adalah keadaan sehat secara fisik atau penampilan dan juga meliputi kesehatan rohani seseorang (Wulandari, S.E., wawancara, 5 Oktober 2016).

Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Kepala Bagian Personalia Mirota Kampus. Responden menyatakan bahwa pengertian sehat jasmani yang ada dalam iklan lowongan kerja adalah sebagai suatu keadaan terhindar dari suatu penyakit (seperti asma, jantung, kanker, dan penyakit lainnya) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Diah Wulansari, S.Psi., wawancara, 9 September 2016). Hal ini senada dengan pendapat Senior Manager Legal & Compliance PT. Komitrando-Emporio yang menyatakan bahwa definisi sehat jasmani adalah keadaan bebas dari penyakit, seperti tidak asma, tipus, TBC, dan sebagainya, serta tidak berkaitan dengan kelengkapan fisik ataupun keterbatasan fisik seseorang (Supriyati, S.H., wawancara, 4 November 2016).

Dari perspektif tenaga kerja difabel di BRTPD Yogyakarta sendiri, diketahui pula terdapat penafsiran yang berbeda-beda. Siti Mutiah menyatakan bahwa sehat jasmani adalah keadaan sehat di luar fisik dan tidak berhubungan dengan kondisi disabilitas seseorang (Siti Mutiah, wawancara, 15 November 2016). Senada dengan pemahaman itu, Muhammad Ridwan Maskuri menyatakan bahwa sehat jasmani adalah kondisi tubuh yang tidak sakit seperti tidak demam, flu, batuk (Muhammad Ridwan Maskuri, wawancara, 15 November 2016). Di sisi lain, Isti mendefinisikan bahwa persoalan sehat jasmani berhubungan erat dengan kondisi fisik, termasuk kondisi fisik yang tidak mengalami keterbatasan (Isti, wawancara, 15 November 2016). Sama halnya dengan Iwan yang menyebutkan bahwa pengertian sehat jasmani disamakan dengan keadaan yang harus normal, sehingga difabel termasuk tidak sehat jasmani karena keadaan yang tidak normal tersebut (Iwan, wawancara, 15 November 2016). Sehat jasmani

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

adalah sehat fisik secara normal, mulai dari bentuk badan, fisik berfungsi dengan baik (Sutrisno, wawancara, 15 November 2016), juga termasuk kondisi fisik yang lengkap dan tidak mengalami gangguan tertentu (Toni, wawancara, 15 November 2016).

INKLUSI:

*Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020*

Tidak hanya dari sudut pandang pemberi kerja dan tenaga kerja difabel. Penting pula untuk diketahui sudut pandang pemerintah dalam menafsirkan syarat sehat jasmani tersebut. Hal ini dikarenakan pemerintah juga dapat bertindak sebagai pihak pemberi kerja. Pemerintah juga merupakan aktor dalam melakukan pengawasan hubungan ketenagakerjaan, karena regulasi yang disusun sedemikian rupa tentu membutuhkan pengawasan sebagai kontrol.

Perwakilan dari Dinas Nakersos Kabupaten Sleman tidak secara rinci memberikan pemahamannya mengenai sehat jasmani. Responden hanya menyatakan bahwa sehat tidak sama dengan cacat. Artinya, difabel tidak dapat dikategorikan tidak sehat secara jasmani (Sarjono, S.H., wawancara, 11 Oktober 2016). Senada dengan pernyataan tersebut, Kepala Seksi Informasi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul juga tidak dapat mendefinisikan sehat jasmani secara pasti. Responden hanya dapat mengasumsikan bahwa sehat jasmani sebagai keadaan sehat atau tidak berpenyakit di luar 'ketunaan'-nya atau kekurangannya (Rina Dwi Kumaladewi, S.H., wawancara, 10 Oktober 2016). Stigma difabel sebagai seseorang yang tidak sehat adalah keliru, karena penyakit dan keadaan disabilitas sangat berbeda, sebab penyakit bisa diobati dengan obat-obatan sementara difabel tidak ada obatnya (Peni Ventarti, ST., wawancara, 19 Oktober 2016).

Pemakluman terhadap gambaran sehat jasmani secara fisik dapat dilihat dari pernyataan Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta yang menyatakan bahwa dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu syarat sehat jasmani memang dibutuhkan, seperti untuk menjadi satpam (*security*), buruh kasar, dan sopir, serta pekerjaan yang mengandalkan kemampuan fisik (Mukti Wulandari, M.si., wawancara, 31 Oktober 2016). Meski tidak terang-terangan mengartikan difabel fisik tidak sehat secara jasmani, akan tetapi berdasarkan pernyataan yang

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

disampaikan menunjukkan dalam keadaan atau hal-hal tertentu keadaan difabel dapat dikatakan tidak sehat jasmani. Sudut pandang ini tentu dikaitkan kebutuhan dunia kerja terhadap kualifikasi tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan.

Menganalisis pemahaman pihak pemberi kerja memandang disabilitas sebagai keadaan tidak sehat jasmani, hal ini dapat dilatarbelakangi karena faktor kegiatan usaha yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja tersebut. Diketahui bahwa PT. Panji Putra Perkasa dan PT. ISS Annex Yogyakarta, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan mencari tenaga kerja kebersihan, kesehatan, keamanan, dan *customer service*. Sehingga, produktivitas diukur berdasarkan kemampuan fisik untuk melakukan mobilitas tinggi, fleksibilitas, termasuk penampilan. Sementara, di Mirota Kampus dan PT. Komitrando kebanyakan tenaga kerja difabel ditempatkan pada jenis kegiatan usaha di bagian produksi dan berada di dalam pabrik atau di belakang kantor. Kondisi ini memungkinkan pihak pemberi kerja untuk menafsirkan syarat sehat jasmani secara tidak kaku.

Terkait penafsiran sebagian besar responden tenaga kerja difabel memandang keadaan disabilitas sebagai keadaan tidak sehat jasmani, hal ini dapat dilatarbelakangi faktor emosional dan pengalaman responden secara personal. Adanya penolakan dari lingkungan dengan memandang keberadaan responden sebagai manusia dengan keadaan tidak normal, serta adanya stigma negatif yang memicu rasa malu dan tidak percaya diri menyebabkan responden akhirnya menyetujui konstruksi sosial yang ada. Dalam hal ini bisa dikatakan perspektif tenaga kerja difabel dipengaruhi oleh stigma yang dimunculkan oleh masyarakat.

Pada dasarnya, perspektif disabilitas sebagai kelompok sosial yang serba kekurangan, tidak mampu, perlu dikasihani, dan tidak normal merupakan pengaruh dari perspektif medis (Soleh, 2016, hlm. 17). Perspektif medis menekankan bahwa disabilitas selalu berkaitan dengan fungsi biologis atau fisiologis dalam diri seseorang. Difabel dianggap sebagai persoalan medis yang harus mendapatkan perawatan (Salim, 2016, hlm. 237). Perspektif ini juga disebut perspektif individual, di mana keadaan disabilitas itu dipandang

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

sebagai persoalan individu yang terganggu tubuh dan mentalnya (Salim, 2016, hlm. 241).

Sebaliknya, sebagian besar pihak pemerintah dari dinas tenaga kerja yang menjadi responden menolak pemahaman disabilitas sebagai keadaan tidak sehat dan keadaan yang serba kekurangan. Namun, responden cukup sulit untuk memformulasikan pengertian sehat jasmani tersebut dalam ukuran yang jelas. Hal ini dikarenakan pihak pemerintah adalah pihak yang berada ditengah-tengah antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Kepentingan kedua belah pihak menjadi bagian yang harus diperhatikan oleh pemerintah agar iklim usaha berjalan baik tanpa mengurangi hak yang lainnya. Pemerintah juga menyadari peran dan tanggung jawabnya sebagai perantara yang mempertemukan ketidaksesuaian dan persoalan antara kebutuhan pihak pemberi kerja dan pelaksanaan hak tenaga kerja difabel.

2. Dampak Syarat Sehat Jasmani bagi Tenaga kerja difabel.

Persoalan disabilitas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari isu hak asasi manusia. Hal tersebut berangkat dari kenyataan bahwa hak asasi manusia melekat pada setiap manusia. Data Dinas Sosial (Dinsos) DIY mencatat bahwa terdapat sejumlah 25.050 difabel di DIY dengan rincian di Kota Yogyakarta terdapat 1.891 difabel; Kabupaten Sleman sejumlah 5.535 difabel; Kabupaten Bantul sejumlah 5.437 difabel; Kabupaten Gunung Kidul sejumlah 7.860 difabel, Kabupaten Kulon Progo sejumlah 4.399 difabel (Handito, 2016). Angka difabel ini menunjukkan bahwa eksistensi difabel perlu untuk diberikan perhatian serius. Jumlah ini tentu tidak dapat dikatakan sedikit mengingat 25.050 difabel ini tentu memiliki kepentingan yang harus dilindungi terutama berkaitan dengan hak untuk memperoleh pekerjaan. Logikanya, pemenuhan hak bekerja akan menentukan bagaimana seseorang dapat memenuhi kesejahteraan secara ekonomi bagi hidupnya sendiri.

Keberadaan syarat sehat jasmani kenyataannya dapat menimbulkan hilangnya hak difabel untuk bekerja. Praktik pencantuman syarat sehat jasmani sebagai bentuk diskriminasi ini pernah terjadi tahun 2004 dialami oleh Wuri Handayani (Redaksi Dunia Dosen, 2019) dan tahun 2019 lalu dialami oleh Romi Syofpa Ismael (Movanita, 2019). Menilik ke belakang,

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

sebenarnya pencantuman syarat sehat jasmani sudah menjadi kebiasaan dan ada sejak dahulu. Kasus yang terjadi pada tahun 2004 dan 2019 ini muncul ke permukaan karena keberanian Wuri dan Romi memperjuangkan haknya sebagai difabel.

Hak bekerja bagi difabel sebenarnya telah diatur secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut dalam Pasal 28 D ayat (2) ditentukan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sementara itu, dalam Pasal 5 Bab III Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Keseluruhan undang-undang tersebut memang tidak menunjukkan ‘hak difabel’ secara khusus. Akan tetapi, kata “tiap-tiap warga negara” dan “setiap tenaga kerja” memberikan pemahaman bahwa hak bekerja tidak hanya diperuntukkan bagi sekelompok orang saja, melainkan dimiliki oleh setiap individu.

Hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak diberikan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik seseorang. Kesempatan untuk bekerja disesuaikan dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para difabel (Rusli, 2004, hlm. 16). Kesempatan dan perlakuan yang sama bagi setiap orang merupakan bentuk sikap non-diskriminasi dan merupakan asas dalam bidang ketenagakerjaan (Uwiyono, 2014, hlm. 29). Konvensi ILO No. 111 tahun 1985 mendefinisikan bahwa diskriminasi:

setiap perbedaan, eksklusi atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, ekstrasi nasional atau asal muasal, yang memiliki dampak meniadakan atau menghambat kesetaraan peluang atau perlakuan dalam hal pekerjaan atau jabatan, serta segala alasan lain yang ditetapkan di tingkat nasional (ILO, 2013).

Adapun secara khusus Pasal 1 ayat (3), Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan diskriminasi sebagai setiap perbedaan, pengecualian, pembatasan, pelecehan, atau pengucilan

INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak difabel. Maka jelas segala bentuk perbedaan atau pengecualian yang diberikan karena keadaan disabilitas itu merupakan diskriminasi.

*INKLUSI:
Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020*

Secara kontekstual diskriminasi dibagi dalam dua bagian, yaitu diskriminasi langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung merupakan perlakuan yang tidak adil, yang membuat perbedaan secara terang-terangan atas dasar ras, warna kulit, dan alasan lain yang dilarang. Diskriminasi tidak langsung merupakan bentuk dari tindakan yang tampaknya netral, namun dalam praktiknya menimbulkan kerugian kepada seseorang atau sekelompok orang yang mendapatkan perbedaan atas dasar ras, warna kulit, dan alasan lain yang dilarang tersebut (ILO, 2013).

Sebuah keadaan dapat pula dikatakan diskriminatif, jika dalam hal yang sama seseorang atau sekelompok orang diperlakukan secara berbeda atau dalam keadaan yang berbeda seseorang atau sekelompok orang diperlakukan secara sama. Merujuk pada hal tersebut, syarat sehat jasmani dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung. Meskipun perbedaan tidak ditunjukkan secara tegas, disambiguitas penafsiran sehat jasmani dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya hak difabel. Contohnya, ketika dengan mencantumkan syarat sehat jasmani kemudian diikuti pemahaman oleh masing-masing pihak bahwa seseorang yang sehat berarti tidak menyandang disabilitas fisik. Hal ini kemudian yang dapat mengurangi pemenuhan hak bekerja bagi difabel tersebut. Padahal, keadaan disabilitas tidak otomatis menunjukkan seseorang tidak sehat ataupun tidak dapat bekerja.

Menanggapi pernyataan diskriminasi atas keberadaan syarat sehat jasmani dalam iklan lowongan kerja, maka responden pihak pemberi kerja memiliki sudut pandangnya sendiri. Kepala Cabang PT. Panji Putra Perkasa memberikan pandangan bahwa keberadaan syarat sehat jasmani bukan bentuk diskriminasi. Keberadaan syarat sehat jasmani dibuat karena sebagai perusahaan yang jenis usahanya adalah pengadaan jasa, penentuan syarat itu merupakan permintaan dari pihak ke tiga (Eka Friemes M.Y.S., S.H., wawancara, 1 September 2016). Dinyatakan pula oleh HRD PT. ISS, bahwa

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

syarat sehat jasmani memang dibutuhkan, terutama untuk pekerjaan sebagai tim *security* dan *cleaning service* yang membutuhkan fleksibilitas gerak dan mobilitas tinggi. Penyandang disabilitas fisik akan kesulitan memenuhi kriteria tersebut, sehingga syarat sehat jasmani dibuat bukan sebagai bentuk diskriminasi melainkan kebutuhan perusahaan (Rakhmat, S.H., wawancara, 6 September 2016). Hal senada juga dinyatakan oleh Kepala Bagian Personalia Mirota Kampus yang menyatakan pencantuman syarat sehat jasmani tidak dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi, karena tujuannya bukan untuk membatasi hak difabel untuk dapat bekerja, tetapi dibuat untuk menghindari risiko yang akan ditanggung oleh perusahaan jika memperkerjakan tenaga kerja yang memiliki riwayat penyakit (Diah Wulansari, S.Psi., wawancara, 9 September 2016). Hasil penelitian memang menunjukkan meski beberapa pihak pemberi kerja mencantumkan syarat sehat jasmani, akan tetapi tidak menutup kemungkinan mereka menerima difabel untuk bekerja. Hal ini tergambar di tabel 1 berikut.

INKLUSI:
*Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020*

Tabel 1

Data Pekerja Difabel di Perusahaan

Perusahaan	Jumlah Pekerja Difabel
PT. Panji Putra Perkasa	2 orang difabel (bagian cleaning services)
PT. ISS Annex Yogyakarta	-
PT. Mirota Nayan (Mirota Kampus)	5 orang difabel (bagian pengemasan/packing)
PT. Komitrandi-Emporio	7 orang difabel (bagian produksi)
PT. Samator Gas Industri (Samator Grup)	-

Sumber: Hasil penelitian lapangan tahun 2016

Hukum ketenagakerjaan sendiri memang mengenal asas kebebasan dalam hal pelaksanaan hubungan kerja. Asas bebas ini berarti pula tenaga kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang dikehendaki (Susiani, 2020, hlm. 24). Hal ini mendasari pemberi kerja bebas menetapkan syarat-syarat tertentu kepada calon pekerja sebelum masuk pada masa bekerja, termasuk perencanaan dalam proses rekrutmen. Pembatasan dari kebebasan ini adalah hubungan kerja harus diarahkan pada penyesuaian dan pengakuan hak pihak lain, agar tidak ada hak yang terlanggar karena kehendak bebas tersebut.

Pencantuman syarat sehat ini sendiri merupakan implementasi dari kehendak bebas tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, ada kecenderungan yang menganggap bahwa pencantuman syarat sehat jasmani dalam lowongan kerja adalah suatu kewajaran dan kebutuhan pihak pemberi kerja. Hal ini bahkan telah menjadi kebiasaan yang berlangsung lama. Sayangnya, tidak ada penjelasan seperti apa sehat yang dimaksud dalam rekrutmen lowongan pekerjaan dan apa tujuannya. Jika memang keberadaan syarat tersebut menjadi kebebasan dan hak bagi pihak pemberi kerja, maka seharusnya dijelaskan secara jelas apa atau bagaimana instrumen untuk mengukur kesehatan tersebut.

Pihak pemberi kerja sepatutnya juga menjelaskan lebih lanjut mengenai syarat sehat jasmani yang dimaksudkan. Jika tujuan pencantuman syarat itu tidak untuk membatasi difabel untuk dapat bekerja, pihak pemberi kerja dapat menambahkan satu syarat khusus seperti syarat mencantumkan “Surat Keterangan Disabilitas bagi Penyandang Disabilitas” atau “Surat Sehat Khusus Penyandang Disabilitas”. Keberadaan surat ini sebagai indikasi difabel dinyatakan sehat dengan keterangan jenis disabilitasnya. Hal ini akan memperjelas dan memberikan pemahaman bagi difabel bahwa mereka juga memiliki kesempatan yang sama untuk ikut dalam proses rekrutmen tersebut.

Pencantuman dalam “Surat Sehat Khusus Penyandang Disabilitas” setidaknya akan menerangkan bahwa:

berdasarkan pemeriksaan medis maka saat ini dalam keadaan sehat untuk mengikuti pendaftaran dan yang bersangkutan adalah disabilitas ...

Surat keterangan sehat disabilitas ini jelas menunjukkan bahwa difabel juga termasuk kategori orang yang sehat, sama halnya seperti masyarakat non-disabilitas. Terlebih instrumen surat sehat seperti ini memberikan kewenangan yang jelas bagi suatu profesi medis untuk menentukan ukuran sehat dalam diri seseorang. Hal ini dapat menghindari para pihak untuk bebas menafsirkan sehat secara subyektif atau personal selama proses rekrutmen.

Perencanaan proses rekrutmen serta pelaporan lowongan kerja sendiri dapat dikatakan masuk pada masa sebelum bekerja atau *pre-employment* (Wirawan, 2015, hlm. 134). Pada fase ini pemahaman dan kesesuaian antara

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

pihak pemberi kerja dan pekerja menjadi hal yang penting untuk dicapai. Fase ini menjadi penentu bagaimana fase selanjutnya (masa bekerja) dapat berjalan dengan baik. Dalam fase ini masing-masing pihak dapat mengetahui kesesuaian/kualifikasi dan kebutuhan masing-masing pihak (Putra, 2017, hlm. 71). Persoalannya, asas kebebasan yang dimiliki oleh pihak pemberi kerja untuk mencantumkan syarat sehat jasmani berpotensi mengurangi hak difabel untuk memperoleh kesempatan dalam fase perekrutan tenaga kerja. Pada tahap ini, apabila antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja difabel tidak menemukan pemahaman yang sama dalam menafsirkan syarat sehat jasmani, maka para pihak tidak akan pernah mungkin sampai pada tahap masa bekerja. Artinya, tidak akan ada tenaga difabel yang dapat memperoleh pekerjaan karena kesempatan tersebut telah terlanggar sejak awal.

Pemberi kerja sebenarnya enggan memperkerjakan tenaga kerja disabilitas dengan dalih sulitnya sarana dan pra-sarana (Rina Dwi Kumaladewi S.H, wawancara, 10 Oktober 2016). Padahal, kendala pokok memperkerjakan difabel bukan mengenai adanya pra-sarana atau fasilitas, tetapi lemahnya kesadaran masyarakat untuk bisa berpikir terbuka terhadap kemampuan difabel. Konstruksi sosial hanya melihat disabilitas sebagai persoalan medis atau semata-mata sebagai keadaan cacat dan harus diperbaiki. Padahal, istilah penyandang cacat atau disabilitas dibuat dan didesain oleh masyarakat itu sendiri (M. Syafi'ie, S.H., M.H., wawancara, 10 November 2016). Sehingga, jelas bahwa persoalan disabilitas terletak pada faktor lingkungan sosial dan bukan konsekuensi dari kekurangan fisik atau mental individu difabel tersebut (Ro'fah, 2015, hlm. 137).

Pemerintah dalam hal ini telah berupaya menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusi melalui terobosan regulasi yang diwujudkan dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Perusahaan Swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Ketentuan ini setidaknya merekonstruksi ulang Penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Penyandang Cacat yang sebelumnya

INKLUSI:

Journal of

Disability Studies,

Vol. 7, No. 2,

Jul-Dec 2020

mewajibkan kuota 1% hanya bagi perusahaan yang memenuhi jumlah 100 orang pekerja. Konsekuensinya, bagi perusahaan yang tidak memiliki jumlah pekerja sebesar angka tersebut, tidak wajib memperkerjakan difabel.

Ketentuan ini memaksa dengan kata ‘wajib’ bagi pihak pemberi kerja untuk memberikan kesempatan memperkerjakan difabel sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan. Kenyataannya, hingga saat ini masih sedikit perusahaan yang memenuhi komitmen kuota 1% bagi perusahaan swasta dan 2% bagi sektor pemerintah untuk memperkerjakan difabel. Sebenarnya kuota yang diwajibkan ini sendiri masih jauh lebih kecil dari jumlah difabel sebesar 25.050 jiwa yang ada di DIY.

Menurut Kepala Seksi Informasi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul, sejauh ini pihaknya tidak bisa menerapkan sanksi bagi perusahaan yang belum memenuhi kuota minimal untuk memperkerjakan difabel. Disnakertrans Kabupaten Bantul hanya bisa memberikan sosialisasi dan menghimbau pihak pemberi kerja/perusahaan secara bertahap. Pihak pemberi kerja dikhawatirkan akan mengalami kesulitan ketika harus dibebankan dengan penerapan sanksi yang tegas (Rina Dwi Kumaladewi S.H, wawancara, 10 Oktober 2016). Sikap lunak kepada pemberi kerja yang enggan memperkerjakan tenaga kerja difabel juga dikarenakan masih banyak perusahaan yang belum memiliki prasarana dan fasilitas yang mampu mendukung keberadaan pekerja disabilitas. Sanksi yang diterapkan juga dikhawatirkan akan membebani pemberi kerja dan akan menghentikan iklim investasi (Sarjono S.H., wawancara, 11 Oktober). Hal ini tentu kenyataan yang ironis, mengingat konstruksi kata ‘wajib’ dalam bahasa peraturan perundang-undangan menuntut adanya penerapan sanksi apabila subyek hukum tidak melaksanakan kewajiban tersebut.

Sesempurna apa pun suatu aturan hukum menjabarkan muatan perlindungan hak difabel, tanpa adanya kesadaran serta kepatuhan hukum maka dapat dipastikan tujuan hukum tersebut tidak akan tercapai. Keberadaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas kenyataannya hanya seperangkat norma yang butuh implementasi dan penegakkan. Sanksi sendiri masih enggan diberikan mengingat asas kebebasan dalam hukum ketenagakerjaan ‘dihormati’ secara kapitalis dan mekanisme cenderung

INKLUSI:

Journal of

Disability Studies,

Vol. 7, No. 2,

Jul-Dec 2020

Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel

digantungkan pada pasar kerja. Hal ini tentu tidak sesuai dengan asas pembangunan ketenagakerjaan yang bercorak demokrasi Pancasila, adil, dan merata. Disorientasi sanksi yang lemah dapat menjadi senjata bagi aturan hukum itu sendiri. Persoalan juga bukan semata-mata terletak pada penerapan sanksi, melainkan juga sudut pandang dan perspektif pasar kerja dalam memahami keadaan disabilitas.

Praktik pencantuman sehat jasmani memang sudah berlangsung sejak lama dan hal ini dapat saja telah menggugurkan hak difabel untuk bekerja sejak dahulu. Apabila pihak pemberi kerja tidak bermaksud meletakkan syarat tersebut sebagai bentuk pengurangan hak difabel, belum tentu di sisi lain difabel dapat memahami demikian. Tenaga kerja dengan predikat difabel dapat saja merasa rendah diri dengan adanya pencantuman syarat sehat jasmani sebagai kualifikasi pekerjaan. Hal ini dikarenakan sehat dalam dunia kerja cenderung didefinisikan secara umum sebagai keadaan pekerja yang tidak mengalami hambatan fisik, tidak memiliki gangguan, dan produktif.

D. Kesimpulan

Penafsiran pihak pemberi kerja, tenaga kerja difabel, dan pemerintah (khususnya Dinas Tenaga Kerja) masih belum sepenuhnya tepat memahami pengertian sehat jasmani. Masih ada yang mengartikan bahwa sehat jasmani hanya ukuran fisik semata dan gambaran fisik yang lengkap atau utuh. Hal ini menyebabkan difabel digolongkan sebagai keadaan yang tidak sehat. Syarat sehat jasmani yang ada dalam iklan lowongan kerja seharusnya tidak ditafsirkan secara kaku sebagai keadaan fisik seseorang. Pada dasarnya, sehat jasmani merujuk pada produktivitas dan kemampuan seseorang untuk dapat hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari. 'Sakit' dan 'disabilitas' merupakan dua hal yang sangat jauh berbeda satu sama lain. Sakit adalah keadaan yang harus disembuhkan dan diobati, sementara keadaan disabilitas bukan sesuatu yang harus diobati, melainkan suatu keadaan yang harus diterima secara terbuka.

Keberadaan syarat sehat jasmani dalam iklan lowongan kerja memang tidak sepenuhnya menghalangi hak difabel untuk memperoleh pekerjaan. PT.

INKLUSI:

Journal of

Disability Studies,

Vol. 7, No. 2,

Jul-Dec 2020

Panji Putra Perkasa, PT. Komitrando-Emporio, dan Mirota Kampus telah membuktikan hal tersebut. Kesempatan bekerja bagi difabel tetap diberikan meskipun masih ada yang memahami sehat jasmani dengan ukuran fisik semata. Hanya saja keberadaan syarat sehat jasmani dalam iklan lowongan kerja yang ditafsirkan secara kaku dapat memunculkan peluang diskriminasi bagi difabel. Oleh karena itu, instrumen seperti lampiran “Surat Keterangan Sehat Khusus Disabilitas” dapat dituliskan dalam iklan lowongan kerja sebagai pernyataan bahwa syarat sehat yang dimaksud pihak pemberi kerja bukan kondisi disabilitas yang dialami seorang tenaga kerja. Apabila hal ini dilakukan, di kemudian hari frasa sehat jasmani yang dicantumkan dalam iklan lowongan kerja tidak lagi memberikan penafsiran yang kabur.

E. Pengakuan

Naskah ini berasal dari penelitian akhir (tesis) pada Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjja Mada pada Desember 2016. Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M. Hum., yang membantu penulis menyelesaikan naskah ini, serta kepada seluruh responden dan narasumber yang membantu dalam pengumpulan dan analisis data.

REFERENSI

- Angkawijaya, A. (2015, Oktober). Wuri Handayani: Perlakuan Diskriminatif Sebagai Difabel Membuatku Sulit Mendapatkan Pekerjaan Namun Kini Aku Berhasil Menjadi Dosen. *Kartini*, 241.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Handito, D. N. (2016, Maret 18). *Dinsos Catat Ada 25 Ribu Lebih Penyandang Disabilitas di DIY*.
<https://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy>
- Helmizar, H. (2014). Evaluasi Kebijakan Jaminan Persalinan (Jampersal) Dalam Penurunan Angka Kematian Ibu dan Bayi di Indonesia. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 197–205.
<https://doi.org/10.15294/kemas.v9i2.2849>
- ILO. (2013, Januari 19). Diskriminasi dan Kesetaraan: Konsep dan Prinsip. *Exercises and presentation slides for trainers - Bahan pelatihan panduan “Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia” (in Bahasa Indonesia)*. from [http://www.ilo.org/jakarta/WCMS_203601/lang—en/index.html](http://www.ilo.org/jakarta/WCMS_203601/lang-en/index.html).
- Kadir, M. A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Koshuta, J. (2016). *Defining Physical Health*.
<https://study.com/academy/lesson/what-is-physical-health-definition-components-examples.html>.
- Miftahuljannah, L. (2014). *Prinsip Non-Diskriminasi dalam manajemen Kepegawaian Negara (Handout Perkuliahan Administrasi Kepegawaian FISIP UI)*. Aministrasi Kepegawaian FISIP UI.
https://linamjannah.files.wordpress.com/2011/02/akn_prinsip-non-diskriminasi.pdf
- Movanita, A. N. K. (2019, Juli 31). Gagal Jadi PNS karena Disabilitas, Ini Kisah Drg Romi Cari Keadilan [Berita]. *Kompas.com*.
<https://nasional.kompas.com/read/2019/07/31/17015591/gagal-jadi-pns-karena-disabilitas-ini-kisah-drg-romi-cari-keadilan>
- Prawirosentono, S. (2000). *Manajemen Operasi: Analisis dan Studi Kasus* (2 ed.). Bumi Aksara, Jaka.
- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Patrika*, 39(01), 61–77.
<https://doi.org/10.24843/KP.2017.v39.i01.p05>
- Redaksi Dunia Dosen. (2019, Februari 18). *Wuri Handayani: Dosen Penyandang Disabilitas yang Menginspirasi*. Dunia Dosen.
<https://www.duniadosen.com/dosen-penyandang-disabilitas/>

INKLUSI:
*Journal of
Disability Studies,*
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020

- Riyadi, E., & Nurhidayat, S. (2012). *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*. PUSHAM UII. <http://e-pushamuii.org/content/7-vulnerable-groups-kajian-dan-mekanisme-perlindungannya>
- Ro'fah. (2015). Teori Disabilitas: Sebuah Review Literatur. *Jurnal Difabel*, 2(2), 137–159.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia.
- Salim, I. (2016). Perspektif Disabilitas dalam Pemilu 2014 dan Kontribusi Gerakan Difabel Indonesia bagi Terbangunnya Pemilu Inklusif di Indonesia. *The POLITICS: Jurnal Magister Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*, 1(2), 127–156.
- Soemitro, R. H. (1983). *Metodologi penelitian hukum* (Cet.1). Ghalia Indonesia.
- Soleh, A. (2016). *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*. LKis.
- Susiani, D. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*. CV. Pustaka Abadi.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo.
- Windajani, I. M. D. (2012). *Pemberdayaan Penyandang Cacat Di Kota Yogyakarta*. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.

INKLUSI:

*Journal of
Disability Studies,
Vol. 7, No. 2,
Jul-Dec 2020*