

Menuju Dunia Kerja yang Inklusif bagi Penyandang Disabilitas : Tinjauan *Laborem Exercens* Art. 22

Angela Florida Mau¹, Teresia Noiman Derung²

^{1,2}STP IPI Malang, Indonesia

Alamat: Jl. Seruni No.6, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141

Korespondensi penulis: angelamau85@email.com

Abstract This article examines the importance of creating an inclusive workplace for persons with disabilities from the perspective of the encyclical *Laborem Exercens*, which emphasizes the value and dignity of human beings in the context of work. Pope John Paul II asserts that work is a fundamental right of every individual, including persons with disabilities, enabling them to fully participate in society and develop their potential through employment. The aim of this article is to explore how the principles of *Laborem Exercens* can be implemented to create a fair, flexible, and accommodating workplace for persons with disabilities. The methodology employed in this article involves a literature review of the texts of *Laborem Exercens* and various sources related to inclusive policies, physical adjustments, and the use of assistive technologies in the workplace. This article also highlights the importance of collaboration among governments, companies, and communities as a key factor in establishing productive and empowering workplaces for persons with disabilities. Providing accessible facilities, flexible policies, and awareness training for managers and colleagues are proposed as concrete steps to realize an inclusive workplace. Achieving an inclusive work environment requires a collective commitment to respecting the dignity and rights of persons with disabilities, which, in turn, will improve their quality of life and contribute to the overall welfare of society. Implementing the values outlined in *Laborem Exercens* represents a significant step toward a more just, equitable, and inclusive working world.

Keywords: Workplace, Disabilities, *Laborem Exercens*.

Abstrak Artikel ini mengkaji pentingnya menciptakan dunia kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas melalui perspektif ensiklik *Laborem Exercens* yang menekankan nilai dan martabat manusia dalam konteks pekerjaan. Paus Yohanes Paulus II menegaskan bahwa kerja adalah hak dasar setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, untuk berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan masyarakat dan mengembangkan potensi diri melalui pekerjaan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip yang terkandung dalam *Laborem Exercens* dapat diimplementasikan untuk menciptakan tempat kerja yang adil, fleksibel, dan ramah bagi penyandang disabilitas. Metodologi yang digunakan dalam artikel ini adalah studi literatur yang mengkaji teks-teks *Laborem Exercens* serta berbagai sumber terkait kebijakan inklusif, penyesuaian fisik, dan penggunaan teknologi di tempat kerja. Artikel ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat sebagai kunci dalam menciptakan ruang kerja yang produktif dan berdaya bagi penyandang disabilitas. Penyediaan fasilitas aksesibilitas, kebijakan yang fleksibel, serta pelatihan kesadaran bagi manajer dan rekan kerja adalah langkah-langkah konkret yang diusulkan untuk mewujudkan dunia kerja inklusif. Mewujudkan dunia kerja inklusif memerlukan komitmen bersama untuk menghormati martabat dan hak penyandang disabilitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hidup mereka dan menyejahterakan masyarakat secara keseluruhan. Implementasi nilai-nilai dalam *Laborem Exercens* menjadi langkah penting dalam mewujudkan dunia kerja yang lebih adil, setara, dan inklusif.

Kata Kunci: Dunia Kerja, Disabilitas, *Laborem Exercens*

1. PENDAHULUAN

Tempat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, inklusi, dan martabat manusia. Konsep ini menuntut perhatian pada penciptaan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif, mencakup aspek seperti gender, ras, usia, orientasi seksual, dan disabilitas. Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya

berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberagaman perspektif dan kemampuan individu dalam sebuah organisasi dapat mendukung inovasi dan pemecahan masalah, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi (Bolding, 2023; Wissell et al., 2022).

Membangun lingkungan kerja yang adil dan inklusif membutuhkan elemen-elemen seperti keadilan organisasi, perlakuan yang setara, serta pemberian pekerjaan yang bermakna. Elemen-elemen ini secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Said et al., 2019). Selain itu, kerja sama antar karyawan dan kepemimpinan yang suportif memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang inklusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan keberanian karyawan untuk menyuarakan ide-ide mereka, yang pada akhirnya memperkuat keberagaman di tempat kerja (Adamovic, 2023).

Dalam konteks moral dan etika, ensiklik *Laborem Exercens* (LE) yang dikeluarkan oleh Paus Yohanes Paulus II pada tahun 1981 memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya pekerjaan sebagai aspek fundamental martabat manusia. Ensiklik ini menekankan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk bekerja dan diperlakukan secara adil, tanpa diskriminasi berdasarkan kemampuan fisik, ras, atau latar belakang. Pekerjaan, menurut LE, bukan hanya sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi juga merupakan cara manusia berkontribusi pada masyarakat dan kebaikan bersama. Perspektif ini menggarisbawahi bahwa inklusi di tempat kerja tidak hanya berarti memberikan akses, tetapi juga mengakui martabat setiap individu dan menyediakan ruang bagi mereka untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan mereka.

Pentingnya inklusi juga relevan dalam konteks penyandang disabilitas. Selama bertahun-tahun, penyandang disabilitas sering menghadapi stigma dan diskriminasi yang membatasi partisipasi mereka dalam berbagai aspek kehidupan. Namun, paradigma sosial yang berkembang menekankan perlunya partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam masyarakat, termasuk di tempat kerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa partisipasi aktif penyandang disabilitas penting dalam memberdayakan masyarakat melalui perspektif dan kemampuan mereka yang unik (WHO, 2011).

Dalam pandangan *Laborem Exercens*, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkontribusi kepada masyarakat. Ensiklik ini menekankan bahwa pekerjaan tidak boleh dilihat hanya sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri, kontribusi sosial, dan pemeliharaan sikap positif. Tempat kerja yang

inklusif harus mampu mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat menjalankan tugas sehari-hari secara produktif.

Melalui pendekatan yang menekankan solidaritas dan gotong royong, *Laborem Exercens* mengajak masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghormati keberagaman dan menganggap disabilitas sebagai karakteristik alami manusia. Solidaritas ini tidak hanya membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk berkontribusi, tetapi juga membantu komunitas menjadi lebih adil, inklusif, dan manusiawi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif merupakan wujud nyata dari penghormatan terhadap martabat manusia dan keadilan sosial.

Pendekatan ini relevan untuk mengembangkan praktik-praktik yang lebih inklusif di tempat kerja modern, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana konsep inklusi di tempat kerja, dengan perspektif *Laborem Exercens*, dapat memberikan kontribusi bagi pembentukan budaya kerja yang mendukung, adil, dan bermartabat bagi semua individu.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian-penelitian ini berangkat dari keprihatinan terhadap minimnya implementasi kebijakan inklusif di dunia kerja bagi penyandang disabilitas, meskipun sudah terdapat regulasi yang mendukung, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Secara umum, isu yang dihadapi adalah rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja formal, kurangnya pengawasan atas implementasi kebijakan, serta tantangan yang muncul dari minimnya fasilitas dan penerimaan di tempat kerja. Dalam konteks global, hal ini juga berkaitan dengan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya dalam menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua.

Utami Dewi (2015): Meneliti implementasi kebijakan kuota pekerjaan untuk penyandang disabilitas di Yogyakarta, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan sudah ada, penerapannya belum optimal. Hal ini relevan dalam mengungkap celah antara kebijakan dan praktik di lapangan, termasuk kurangnya pengawasan dan penegakan hukum. Tujuan penelitian yaitu Mengidentifikasi hambatan dalam implementasi kebijakan kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan memberikan rekomendasi untuk memperbaiki mekanisme pengawasan dan penegakan.

Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho (2019): Fokus pada pelaksanaan regulasi yang mewajibkan kuota pekerja disabilitas dalam perusahaan swasta dan BUMN. Studi ini

menyoroti berbagai hambatan dalam implementasi kebijakan, seperti kurangnya pemahaman perusahaan dan tantangan teknis, sehingga memberikan konteks pada permasalahan sistemik di tingkat nasional. Tujuan penelitian yaitu Mengeksplorasi tantangan implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, serta menawarkan solusi untuk meningkatkan pemenuhan target kuota kerja inklusif.

Geminastiti Purinami (2018): Mengaitkan persoalan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan agenda SDGs, penelitian ini memberikan data kuantitatif tentang partisipasi yang masih rendah di sektor formal. Analisis ini menunjukkan adanya kesenjangan akses antara penyandang disabilitas dengan pekerja non-disabilitas. Tujuan penelitian yaitu Mengkaji bagaimana kebijakan yang mendukung dapat meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dengan orientasi pada pencapaian SDGs.

Ketiga penelitian ini mengidentifikasi beberapa kesenjangan penting: Pertama, Belum ada perhatian yang memadai terhadap integrasi nilai-nilai etika dan martabat manusia, seperti yang ditekankan dalam ensiklik *Laborem Exercens*, sebagai pendekatan untuk mendukung kebijakan inklusif. Kedua, Sebagian besar fokus pada evaluasi kebijakan kuota dan akses pekerjaan, namun belum banyak membahas aspek kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat sipil dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar ramah disabilitas. Ketiga, Kurangnya penelitian yang menghubungkan prinsip-prinsip teologis atau etis dengan solusi praktis dalam implementasi kebijakan inklusif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi penerapan prinsip inklusivitas dalam dunia kerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan pandangan yang terkandung dalam ensiklik *Laborem Exercens*, khususnya Pasal 22. Pendekatan ini memungkinkan analisis mendalam terhadap teks ensiklik sekaligus mengaitkannya dengan praktik inklusivitas di dunia kerja modern di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*), dikombinasikan dengan studi kasus untuk melihat implementasi inklusivitas dalam konteks dunia kerja modern. Kajian kepustakaan dilakukan untuk mengeksplorasi teori dan pandangan yang terkandung dalam dokumen ensiklik serta kebijakan terkait, sementara studi kasus digunakan untuk menggali praktik dunia kerja inklusif di lapangan. Proses pengumpulan data dalam penelitian yaitu melalui studi dokumen ensiklik *Laborem Exercens* dan penelitian terdahulu, dan juga melalui hasil wawancara dari tiga kelompok: Perwakilan penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal dan informal. Pengusaha atau manajer yang mengimplementasikan kebijakan

kerja inklusif. Perwakilan lembaga pemerintah atau LSM yang fokus pada advokasi hak penyandang disabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Laborem Exercens sebagai Dasar Hukum dalam Konteks Kerja dan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas

Artikel 22 dari ensiklik *Laborem Exercens* (LE) yang diterbitkan oleh Paus Yohanes Paulus II pada tahun 1981, menjadi landasan moral dan etika yang kuat dalam pembahasan hak-hak pekerja, khususnya bagi penyandang disabilitas. Artikel ini menegaskan bahwa setiap manusia, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau mental, memiliki martabat yang tidak dapat diganggu gugat. Paus Yohanes Paulus II menyatakan bahwa keterbatasan tersebut tidak menghapus hak asasi mereka untuk bekerja dan berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan sosial serta ekonomi. Pandangan ini mencerminkan ajaran sosial Gereja Katolik yang menghargai martabat manusia sebagai ciptaan Allah.

Dalam *Laborem Exercens*, pekerjaan dipandang sebagai elemen mendasar untuk aktualisasi diri, kehidupan bermartabat, dan partisipasi dalam pembangunan masyarakat. Artikel 22 menyerukan tanggung jawab kolektif masyarakat dan negara untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif bagi penyandang disabilitas. Hal ini meliputi penyediaan pelatihan keterampilan, pengembangan program penempatan kerja, serta aksesibilitas fisik dan sosial di tempat kerja. Paus Yohanes Paulus II menekankan bahwa tanggung jawab ini tidak hanya menjadi kewajiban individu atau keluarga, tetapi juga tugas masyarakat dan pemerintah. Negara, sebagai aktor utama dalam pembentukan kebijakan publik, harus memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses yang adil terhadap peluang kerja sesuai dengan kemampuan mereka (*Laborem Exercens*, 1981).

Ensiklik ini juga memberikan kritik moral terhadap diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap prinsip keadilan sosial. Artikel 22 menekankan bahwa semua pekerja harus diperlakukan secara adil, tanpa memandang keterbatasan fisik atau mental mereka. Dalam konteks ini, *Laborem Exercens* mendorong pembentukan struktur sosial yang menjunjung tinggi inklusivitas. Hal ini sejalan dengan prinsip solidaritas dan subsidiaritas dalam ajaran sosial Gereja, di mana masyarakat wajib mendukung individu dan komunitas dalam mengembangkan kemandirian tanpa mengabaikan hak asasi mereka (*Laborem Exercens*, 1981).

Lebih lanjut, *Laborem Exercens* mendorong pengakuan atas potensi unik yang dimiliki oleh setiap individu, termasuk penyandang disabilitas. Paus Yohanes Paulus II menegaskan

bahwa pekerjaan tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai cara untuk berkontribusi pada kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, inklusivitas di tempat kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas, tetapi juga memperkaya masyarakat secara keseluruhan. Pendekatan ini mendukung terciptanya kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan inklusif, seperti yang diatur dalam Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities* atau CRPD) tahun 2006, yang memperkuat nilai-nilai hak asasi manusia yang terkandung dalam ensiklik ini.

Secara keseluruhan, Artikel 22 dari *Laborem Exercens* memberikan kerangka kerja moral dan hukum yang relevan untuk mendorong inklusivitas di tempat kerja. Perspektif ini menekankan bahwa inklusi penyandang disabilitas bukan sekadar tuntutan etis, melainkan juga hak asasi yang harus diakui dan dilindungi oleh kebijakan ketenagakerjaan. Dalam konteks global, prinsip-prinsip yang diajukan dalam *Laborem Exercens* tetap menjadi landasan yang penting untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan inklusif, di mana setiap individu, tanpa memandang keterbatasannya, dapat menjalani kehidupan yang bermartabat dan penuh makna.

Kebijakan pemerintah Indonesia dalam mendukung inklusi penyandang disabilitas telah mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Fokus utama kebijakan ini adalah memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas dihormati dan dilindungi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sosial, politik, ekonomi, dan pendidikan. Salah satu tonggak penting dalam upaya ini adalah diundangkannya *Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Undang-undang ini menegaskan perlindungan, pengayoman, dan pemeliharaan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas, termasuk hak untuk hidup bermartabat, mendapatkan pekerjaan, dan berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat.

Kebijakan Pemerintah Terkait Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia

Kebijakan pemerintah Indonesia dalam mendukung inklusi penyandang disabilitas telah mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Fokus utama kebijakan ini adalah memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas dihormati dan dilindungi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sosial, politik, ekonomi, dan pendidikan. Salah satu tonggak penting dalam upaya ini adalah diundangkannya *Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Undang-undang ini menegaskan perlindungan, pengayoman, dan pemeliharaan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas, termasuk hak untuk hidup bermartabat, mendapatkan pekerjaan, dan berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat.

Melalui *Undang-Undang No. 8 Tahun 2016*, pemerintah mewajibkan sektor publik dan swasta untuk menyediakan aksesibilitas fisik dan digital bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini juga melarang segala bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Selanjutnya, kebijakan ini diperkuat dengan *Peraturan Pemerintah (PP) No. 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, yang mengatur penyediaan akses fisik, sarana, dan prasarana di tempat kerja serta pelayanan publik untuk mendukung partisipasi penyandang disabilitas dalam berbagai bidang kehidupan.

Di sektor ketenagakerjaan, pemerintah mengimplementasikan kebijakan afirmatif melalui ketentuan yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan minimal 1% tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas. Hal ini diperkuat oleh *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020* yang memberikan mekanisme insentif dan pelaporan bagi pelaku usaha yang melaksanakan kebijakan ini. Selain itu, pemerintah juga mendukung pelatihan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas. Program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja, sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran di kalangan penyandang disabilitas dan meningkatkan kondisi ekonomi komunitas tersebut.

Dalam aspek aksesibilitas fisik, *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 30 Tahun 2006* mengharuskan semua bangunan dan fasilitas publik memenuhi standar aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Aturan ini mencakup penyediaan fasilitas seperti jalur khusus, lift, toilet aksesibel, dan area khusus lainnya yang ramah disabilitas. Selain itu, perusahaan transportasi umum, seperti kereta api, bus, dan angkutan kota, diwajibkan menyediakan layanan khusus bagi penyandang disabilitas berat. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki mobilitas yang lebih baik dan dapat mengakses ruang publik serta fasilitas umum dengan mudah.

Di bidang politik, pemerintah juga mendorong inklusi melalui *Peraturan Komisi Pemilihan Umum (KPU) No. 10 Tahun 2018*, yang memastikan partisipasi penyandang disabilitas dalam pemilihan umum. Kebijakan ini mencakup penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas di Tempat Pemungutan Suara (TPS), seperti jalur khusus, alat bantu, dan petugas pendamping, sehingga penyandang disabilitas dapat memberikan suara secara mandiri. Kebijakan ini bertujuan mewujudkan demokrasi yang inklusif, di mana hak pilih penyandang disabilitas diakui secara setara dengan warga negara lainnya.

Kebijakan-kebijakan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan adil bagi penyandang disabilitas. Dengan pendekatan berbasis hak asasi manusia, kebijakan ini tidak hanya bertujuan melindungi penyandang disabilitas dari

diskriminasi, tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pembangunan nasional.

Tantangan yang Dihadapi Penyandang Disabilitas

a) Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen

Diskriminasi dalam proses rekrutmen merupakan salah satu bentuk ketidakadilan yang sering dialami oleh individu penyandang disabilitas, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang memadai. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari penerapan kualifikasi yang tidak relevan hingga adanya stereotip negatif saat wawancara atau penilaian calon karyawan. Hal ini seringkali tidak disadari oleh pemberi kerja, tetapi berdampak signifikan dalam menghambat kesempatan yang adil bagi individu penyandang disabilitas untuk bersaing di pasar kerja (Dipboye & Colella, 2000).

Beberapa bentuk diskriminasi dalam rekrutmen meliputi diskriminasi berdasarkan usia, gender, ras, atau disabilitas. Misalnya, perusahaan sering kali lebih memilih kandidat dari kelompok usia tertentu dengan asumsi bahwa pekerja muda lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Selain itu, diskriminasi berbasis gender sering terjadi dengan mengutamakan jenis kelamin tertentu untuk posisi tertentu, meskipun tidak relevan dengan tuntutan pekerjaan (Bertrand & Mullainathan, 2004). Diskriminasi ras atau etnis juga umum terjadi, di mana individu dari kelompok minoritas sering kali dihadapkan pada prasangka yang mendiskreditkan kemampuan mereka (Dewa Gede Agung, 2022).

Untuk mengatasi diskriminasi dalam rekrutmen, pemerintah dan lembaga memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi praktik rekrutmen yang adil. Regulasi yang ketat, seperti Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, diharapkan dapat meminimalkan praktik diskriminatif. Selain itu, penalti atas tindakan diskriminasi juga dapat menjadi pendorong bagi perusahaan untuk mematuhi standar etika rekrutmen. Studi yang dipublikasikan oleh Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) menunjukkan bahwa regulasi yang ketat mampu menurunkan tingkat diskriminasi dalam proses rekrutmen di berbagai sektor (Baturangka et al., 2019).

b) Aksesibilitas Tempat Kerja

Aksesibilitas tempat kerja merupakan tantangan utama lainnya bagi penyandang disabilitas. Tempat kerja yang tidak ramah disabilitas sering kali membatasi mobilitas, interaksi sosial, dan peluang kerja bagi individu dengan kebutuhan khusus. Sebaliknya, perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang inklusif cenderung mendapatkan manfaat berupa peningkatan kreativitas, retensi karyawan, dan produktivitas tim (Schur et al., 2009).

Penting bagi perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap pedoman aksesibilitas yang berlaku, seperti Undang-Undang Disabilitas Amerika (ADA) atau peraturan setara di negara lain. Langkah-langkah tersebut mencakup penyediaan fasilitas fisik yang dapat diakses, seperti jalur landai, lift, toilet khusus, serta perangkat teknologi pendukung, seperti perangkat lunak pembaca layar. Selain itu, pelatihan bagi karyawan dan manajer untuk memahami pentingnya aksesibilitas dapat membantu menciptakan budaya kerja yang inklusif. Menurut laporan *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), perusahaan yang mematuhi peraturan aksesibilitas tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi (Muzaki, 2022).

c) Stigma Sosial

Stigma sosial adalah tantangan lain yang signifikan bagi penyandang disabilitas. Stigma ini mengacu pada pandangan negatif yang melekat pada individu atau kelompok tertentu, termasuk penyandang disabilitas, yang dianggap tidak sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Stigma sering kali mengarah pada diskriminasi, isolasi, dan pengucilan, yang berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Goffman (1963) mendefinisikan stigma sebagai proses sosial yang mendiskreditkan individu, sehingga mereka dipandang sebagai "berbeda" atau "tidak setara" (Call & Paper, 2013).

Stigma sosial dapat memiliki dampak serius pada kesehatan mental penyandang disabilitas, termasuk rasa rendah diri, kecemasan sosial, dan depresi. Dalam konteks pekerjaan, stigma sering terlihat dalam bentuk prasangka terhadap kemampuan penyandang disabilitas untuk bekerja secara produktif. Penelitian oleh Stone dan Colella (1996) menunjukkan bahwa penyandang disabilitas sering kali dianggap kurang mampu untuk memberikan kontribusi, meskipun mereka memiliki keterampilan yang sangat relevan. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam kesempatan kerja dan pengembangan karir (Astuti et al., 2020).

Pengurangan stigma sosial memerlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk kampanye edukasi, pelatihan kesadaran, dan penerapan kebijakan inklusif. Menurut Corrigan et al. (2012), kampanye yang berhasil harus fokus pada mengatasi prasangka melalui penyampaian informasi yang akurat untuk mengubah persepsi masyarakat negatif terhadap penyandang disabilitas. Langkah ini diharapkan dapat menciptakan yang lebih adil, inklusif, dan mendukung keberagaman tanpa prasangka (Munandar, 2024).

Strategi Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif

a. Pelatihan dan Kesadaran untuk Manajemen dan Rekan Kerja

Pelatihan dan kesadaran bagi manajemen serta karyawan merupakan langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan pemahaman terhadap isu keberagaman, bias, serta dukungan terhadap individu berkebutuhan khusus, termasuk penyandang disabilitas. Dobbin dan Kalev (2018) menyebutkan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu mengurangi bias dalam rekrutmen, promosi, dan pengelolaan karyawan. Hal ini berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif (Damayanti, 2003).

Salah satu elemen kunci dalam pelatihan adalah peningkatan kesadaran terhadap bias implisit (*implicit bias*), yakni prasangka yang tidak disadari namun memengaruhi pengambilan keputusan, seperti dalam proses rekrutmen atau evaluasi kinerja. Program pelatihan kesadaran bias dapat membantu individu mengenali dan mengelola prasangka mereka, sehingga menciptakan keputusan yang lebih objektif. Moss-Racusin dkk. (2012) menunjukkan bahwa pelatihan terkait bias implisit dapat mengurangi diskriminasi berbasis gender secara signifikan dalam seleksi dan promosi (Hamzah, 2024).

Selain itu, pelatihan keterampilan inklusif diperlukan agar rekan kerja memahami cara berkomunikasi dan bekerja sama dengan individu berkebutuhan khusus. Pelatihan ini mencakup pengenalan jenis disabilitas dan cara memberikan dukungan yang tepat. Schur dkk. (2009) menegaskan bahwa lingkungan kerja inklusif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas, tetapi juga memperbaiki kinerja dan kreativitas tim secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih terlibat dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Hamzah, 2024).

Untuk mendukung perubahan budaya organisasi, pelatihan ini juga harus dilengkapi kebijakan anti-diskriminasi yang jelas serta mekanisme pelaporan yang mudah diakses. McKinsey & Company (2020) menemukan bahwa perusahaan dengan budaya inklusif mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang berkontribusi pada pencapaian kinerja tinggi (Dakir, 2017). Evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan, seperti pengukuran perubahan sikap dan perilaku pasca-pelatihan, menjadi langkah penting untuk memastikan keberlanjutan dampaknya. Menurut Lai dkk. (2016), pelatihan kesadaran bias yang konsisten mampu menciptakan tempat kerja yang inklusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mengurangi diskriminasi (Fajar, 2024).

b. Penyesuaian Fisik dan Teknologi di Tempat Kerja

Penyesuaian fisik dan teknologi di tempat kerja merupakan langkah esensial untuk memastikan inklusi bagi karyawan penyandang disabilitas. Penyesuaian fisik mencakup modifikasi infrastruktur, seperti pemasangan ramp, pintu otomatis, dan toilet ramah disabilitas, untuk mengurangi hambatan aksesibilitas. Sesuai dengan ketentuan Americans with Disabilities Act (ADA), pemberi kerja diharuskan menyediakan penyesuaian fisik yang memungkinkan karyawan disabilitas bekerja secara mandiri tanpa mengurangi produktivitas mereka.

Penyesuaian teknologi, seperti penggunaan perangkat lunak pembaca layar, keyboard adaptif, atau perangkat komunikasi khusus, juga penting untuk mendukung karyawan dengan keterbatasan fisik, visual, atau komunikasi. Teknologi ini tidak hanya memungkinkan mereka bekerja lebih efektif, tetapi juga meningkatkan efisiensi tim secara keseluruhan. Schur dkk. (2009) mencatat bahwa perusahaan yang mengintegrasikan teknologi aksesibilitas memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja tim yang lebih baik (Pokhrel, 2024).

Selain implementasi teknis, perusahaan perlu menyediakan pelatihan bagi karyawan untuk memanfaatkan perangkat aksesibilitas secara efektif. Langkah ini harus didukung oleh kebijakan perusahaan yang memastikan sistem kerja inklusif dan memberikan kesempatan setara bagi semua karyawan. Laporan McKinsey & Company (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang berfokus pada aksesibilitas fisik dan teknologi tidak hanya membantu karyawan penyandang disabilitas tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai (Adha, 2020).

c. Kebijakan Fleksibel untuk Penyandang Disabilitas

Kebijakan fleksibel merupakan strategi penting untuk mendukung penyandang disabilitas di tempat kerja. Kebijakan ini mencakup fleksibilitas waktu kerja, lokasi kerja, dan penyesuaian tugas sesuai dengan kebutuhan individu. Fleksibilitas waktu memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kondisi kesehatan mereka, seperti keperluan terapi atau pengobatan. Organisasi Kesehatan Dunia (2011) menekankan bahwa fleksibilitas waktu dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas (Renaldi, 2020).

Kerja jarak jauh juga menjadi bagian dari kebijakan fleksibel yang bermanfaat, khususnya bagi karyawan dengan keterbatasan mobilitas. Penelitian Schur dkk. (2014) menunjukkan bahwa opsi kerja jarak jauh meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan penyandang disabilitas, sekaligus mengurangi ketidakhadiran karena kendala fisik atau transportasi (Poerwanti, 2017).

Namun, agar kebijakan fleksibel efektif, perusahaan perlu menyediakan dukungan tambahan, seperti pelatihan dan perangkat kerja yang sesuai. Dukungan ini menunjukkan komitmen terhadap keberagaman, yang menurut laporan McKinsey & Company (2020), dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan (Ummah, 2019). Dengan kebijakan fleksibel yang terstruktur, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memperkuat daya saing organisasi.

5. KESIMPULAN

Laborem Exercens karya Paus Yohanes Paulus II menekankan pentingnya martabat manusia dalam dunia kerja, menegaskan bahwa hak untuk bekerja secara adil adalah fundamental bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dipandang sebagai individu yang memiliki potensi berharga, dan dunia kerja yang inklusif memungkinkan mereka berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan sosial-ekonomi. Kerja bukan hanya untuk nafkah, tetapi juga sebagai panggilan hidup yang memuliakan martabat. Oleh karena itu, akses setara terhadap peluang kerja dan pengembangan diri bagi penyandang disabilitas adalah kewajiban etis untuk mencapai keadilan sosial. Kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja inklusif mendorong kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk menyediakan aksesibilitas dan pelatihan. Dengan demikian, *Laborem Exercens* menginspirasi visi dunia kerja yang menghargai keberagaman dan martabat setiap individu, menciptakan masyarakat yang lebih adil dan kaya dalam berbagai dimensi kehidupan sosial dan ekonomi.

REFERENSI

- A Dha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Astuti, Y., Yuliasri, Y., & Amelia, D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kekerasan pada anak disabilitas terhadap kasus kekerasan pada anak sesuai program fungsi perlindungan anak terpadu berbasis masyarakat di Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 16–28. <https://doi.org/10.55542/juiim.v2i1.496>
- Baturangka, T., Kaawoan, J., & Singkoh, F. (2019). Peran Dinas Sosial Kota Manado dalam pemberdayaan masyarakat penyandang disabilitas. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–9.
- Call, S., & Paper, F. (2013). Serial call for paper.

- Chairunisah, N., Santoso, G., & Dewi, H. I. (2023). Karakter kebijaksanaan dalam menghadapi tantangan dan peluang abad ke-21 di era digital. *Jupetra: Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(05), 2963–3176.
- Dakir, D. (2017). Pengelolaan budaya inklusif berbasis nilai Belom Bahadat pada Huma Betang dan transformasi sosial masyarakat Dayak Kalimantan Tengah. *Religió: Jurnal Studi Agama-Agama*, 7(1), 28–54. <https://doi.org/10.15642/religio.v7i1.707>
- Damayanti, N. A. (2003). Pengelolaan keragaman sumber daya manusia: Diversity-related organizational outcomes. *Kinerja*, 07(01), 23–36.
- Dewa Gede Agung. (2022). Perilaku diskriminatif dalam pengupahan kerja bagi pekerja atau buruh antargender. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 253–257. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.339>
- Fajar, A. (2024). Membangun budaya inklusif: Pengaruh kebijakan diversitas dan inklusi terhadap kinerja organisasi. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(1), 81–93.
- Hamzah, U. A. (2024). Jurnal Pengabdian Masyarakat (PENGAMAS) and raising gender awareness (Bagan Serdang Village, Pantai Labu District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province): Pemberdayaan perempuan dan anak di desa melalui program pelatihan keterampilan dan peni, 1(2), 196–204.
- Harmen, H., Yahreza, D. S., Umaira, N., Ramadhani, A., Fiqri, M. I., Lingga, D. A. S., Zuhra, N., & Hakim, A. R. (2024). Analisis diskriminasi penyandang disabilitas pada proses rekrutmen (Studi Kasus pada PT Grab). *Growth*, 22(1), 209. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4517>
- Munandar, A. (2024). Pendidikan berbasis masyarakat sebagai upaya pengurangan stigma terhadap disabilitas psikososial pada wilayah dampingan Pusat Rehabilitasi Yakkum di Daerah Istimewa Yogyakarta. *SBY Proceedings*, 4(1), 50–63. <https://jurnal.stikesbethesda.ac.id/index.php/p/article/view/549>
- Muzaki, F. T. (2022). Pemenuhan aksesibilitas layanan dan sarana prasarana bagi penyandang disabilitas sensorik dan fisik dalam pemilihan bupati Kabupaten Rembang tahun 2020. *Skripsi*.
- No, V., & Tahun, J. (2024). In Theos: *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi Pandangan Etika Kristen Terhadap Perilaku Aborsi*, 4(7), 261–268.
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan tenaga kerja difabel untuk mewujudkan workplace inclusion. *Inklusi*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.14421/ijds.040101>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Αγαν*, 15(1), 37–48.
- Renaldi, I. (2020). Produksi berita atlet pelajar disabilitas (Pengalaman dan pencapaian atlet penyandang disabilitas dalam bidang olahraga di Daerah Istimewa Yogyakarta). <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/23636>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Community base research. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>