

# Keterbatasan Tidak Perlu Membatasi

## Details

Written by Yuzi Wiraayu Putri dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Arsip Artikel \(/index.php/arsip-artikel\)](/index.php/arsip-artikel)

 Published: 06 April 2018

ISSN 2477-1686

Vol. 4. No. 6, Maret 2018

## Keterbatasan Tidak Perlu Membatasi

Oleh:

Yuzi Wiraayu Putri dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya

### Kisah Stephen Hawking

Belum lama ini, Stephen Hawking, fisikawan terkemuka yang dikenal sebagai pencipta teori-teori terkait kosmologi, dikabarkan telah tutup usia. Hawking tidak hanya dikenal sebagai sosok individu yang jenius, tetapi ia juga dikenal sebagai sosok individu yang inspiratif karena mampu menghasilkan karya menakjubkan di tengah keterbatasan yang ia miliki. Hawking didiagnosa mengidap penyakit Amyotrophic Lateral Sclerosis (ALS) yang menyebabkan tubuhnya hampir lumpuh total (Debora, 2018). Kondisi tersebut mengharuskan Hawking untuk menggunakan kursi roda dan program komputer sebagai alat untuk beraktivitas dan berkomunikasi dengan orang lain. Selama 55 tahun mengidap penyakit ALS, ia telah membuktikan bahwa keterbatasan tidak menghalanginya untuk menunjukkan keahliannya. Hal ini terbukti dengan hasil karyanya melalui buku-buku yang banyak dimuat dalam artikel ilmiah (Michico, 2018). Selain itu, Hawking juga dipercaya untuk menjabat sebagai Profesor Lucasian di *University of Cambridge*. Stephen Hawking merupakan salah satu contoh penyandang disabilitas fisik yang sukses dalam kariernya. Dari kisah inspiratif tersebut, kita bisa mengambil kesimpulan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja selayaknya dan bahkan lebih baik dibanding orang dengan fisik yang sempurna. Hal ini tentu dapat terjadi ketika orang-orang di sekitar memberikan dukungan dan kesempatan untuk mereka dalam menunjukkan keahliannya. Bagaimana dengan penyandang disabilitas yang kurang mendapatkan dukungan serta kesempatan tersebut? Kemungkinan besar, akan kesulitan untuk menunjukkan keahliannya.

## Disabilitas di Indonesia

Untuk menghindari kondisi tersebut, Indonesia telah menerbitkan undang-undang yang mengatur kesamaan hak bagi penyandang disabilitas. Undang-undang No 8 tahun 2016 menerangkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesamaan kesempatan atau akses untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat, termasuk akses mendapatkan pekerjaan dan perlindungan dari segala bentuk diskriminasi (Kementerian dalam Negeri, 2016). Meskipun undang-undang tersebut telah terbit, ternyata masih banyak perusahaan atau pemberi pekerjaan yang tidak sadar akan adanya aturan tersebut. Hal ini diungkapkan oleh Rudi Emir selaku CEO Kerjabilas yang menyatakan bahwa persentase tingkat kesadaran perusahaan terhadap undang-undang yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat kecil, yakni kurang dari 5% (Artharini, 2017). Selain itu, Rudi juga mengungkapkan bahwa walaupun ada perusahaan yang membuka peluang pekerjaan bagi kandidat dengan disabilitas dan ternyata kandidat tersebut mampu bersaing secara kualifikasi, pada saat proses pengambilan keputusan, sering kali kandidat tersebut tersingkir. Keputusan untuk tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena alasan yang tidak adil merupakan salah satu contoh dari diskriminasi.

Diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas tidak hanya dialami pada saat mencari pekerjaan. Bahkan setelah direkrut, penyandang disabilitas pun sering mengalami tindakan diskriminatif (Setyawati, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2017) menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang mendapat perilaku diskriminatif, seperti tidak adanya kesempatan bagi karyawan penyandang disabilitas untuk terlibat dalam dinas luar kota dan enggan nya pelanggan atau konsumen untuk dilayani oleh karyawan dengan disabilitas.

### Stereotipi pada Penyandang Disabilitas

Melihat bentuk diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas, sebenarnya apa yang menyebabkan mereka mendapatkan perlakuan diskriminatif? Jawabannya ialah karena masih adanya stereotipi (*stereotype*) terkait penyandang disabilitas. Contohnya adalah adanya anggapan bahwa penyandang disabilitas sama dengan orang sakit atau tidak berdaya, sehingga tidak perlu diberikan pendidikan maupun pekerjaan, adanya kekuatiran perusahaan akan hasil atau kinerja buruk dari penyandang disabilitas, serta anggapan bahwa penyandang disabilitas akan merepotkan karyawan lainnya jika bekerja dalam tim. McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa stereotipi dapat menyebabkan seseorang melakukan diskriminasi. Terdapat dua jenis diskriminasi, yakni diskriminasi yang tidak disengaja (*unintentional discrimination*) dan diskriminasi yang disengaja (*intentional discrimination*). *Unintentional discrimination* terjadi ketika pihak pemberi keputusan menggunakan stereotipi untuk menetapkan gagasan “ideal” tentang suatu peran tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketika perusahaan tidak merekrut kandidat hanya karena gagasan “ideal” mereka datang dari kelompok orang dengan fisik sempurna, maka perusahaan tersebut telah melakukan *unintentional discrimination*. Sedangkan *intentional discrimination* terjadi ketika individu memiliki sikap negatif yang tidak mendasar terhadap orang-orang yang tergabung dalam kelompok stereotipi tertentu. Jenis ini merupakan bentuk diskriminasi yang lebih serius karena individu dapat dengan sadar memperlakukan orang lain secara negatif hanya karena ia termasuk dalam kelompok stereotipe, dalam kasus ini ialah penyandang disabilitas.

Apabila kita berkaca pada kisah inspiratif Stephen Hawking, seharusnya stereotipi terkait penyandang disabilitas dapat dikurangi, karena bagaimanapun, keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas bukan merupakan penghalang bagi mereka yang ingin mengasah keterampilannya. Akan tetapi, tertutupnya pintu kesempatan justru yang pada akhirnya menghalangi mereka untuk menunjukkan keterampilan terbaiknya.

## Referensi

- Artharini, I. (2017, Oktober 6). Seberapa besar kesempatan kerja bagi kelompok difabel di Indonesia?. *bbc.com*. Diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/amp/trensosial-41495572>.
- Debora, Y. (2018, Maret 14). Stephen Hawking dan karya terbaiknya. *tirto.id*. Diakses dari <https://www.google.co.id/amp/s/amp.tirto.id/stephen-hawking-dan-karya-terbaiknya-cGbb> (<https://www.google.co.id/amp/s/amp.tirto.id/stephen-hawking-dan-karya-terbaiknya-cGbb>).
- Kementerian Dalam Negeri. (2016). Salinan undang-undang republik Indonesia nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Diakses dari [http://www.kemendagri.go.id/media/documents/2016/05/11/u/u/uu\\_nomor\\_8\\_tahun\\_2016.pdf](http://www.kemendagri.go.id/media/documents/2016/05/11/u/u/uu_nomor_8_tahun_2016.pdf) ([http://www.kemendagri.go.id/media/documents/2016/05/11/u/u/uu\\_nomor\\_8\\_tahun\\_2016.pdf](http://www.kemendagri.go.id/media/documents/2016/05/11/u/u/uu_nomor_8_tahun_2016.pdf)).
- McShane, L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior, emerging knowledge and practice for the real world* (5th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin
- Michico, N. R. (2018, Maret 14). Cerita Stephen Hawking melawan penyakit als hingga meninggal dunia. *inews.id*. Diakses dari <http://www.inews.id/news/read/cerita-stephen-hawking-melawan-penyakit-als-hingga-meninggal-dunia#> (<http://www.inews.id/news/read/cerita-stephen-hawking-melawan-penyakit-als-hingga-meninggal-dunia#>).
- Setyawan, M. (2017). Daya juang menghadapi diskriminasi kerja pada penyandang tunadaksa. *Jurnal Psikoborneo*, 5(1), 56-67. Diunduh dari [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20MEITA%20\(02-28-17-02-04-54\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20MEITA%20(02-28-17-02-04-54).pdf) ([http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20MEITA%20\(02-28-17-02-04-54\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20MEITA%20(02-28-17-02-04-54).pdf)).

