

Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan

Indonesian Journal of Religion and Society,
2019, Vol. 01 (01), 51-66
© The Journal, 2019

www.journal.lasigo.org/index.php/LJRS

Lasigo Journal

Article History

Received : May, 6th 2019

Revised : May, 21st 2019

Accepted : May 22nd, 2019

Yani Fathur Rohman

Departemen Sosiologi, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia
yanifathur2.yf@gmail.com

ABSTRACT

Studies of disability, including people with visual impairments has shifted towards the interaction of individuals with obstacles in the environment. This systematic review of the literatures aims to increase the understanding of social exclusion as a multidimensional aspect. Based on the substantive mapping, various collected literature can be grouped into cultural exclusion and structural exclusion includes; 1) stigma as a paradox explores the impact of stigma for people with visual impairment related to work; 2) career mobility, job satisfaction, and social exclusion discuss the lack of job satisfaction and career promotion for people with visual impairments; 3) the limitation of work accommodations explain about physical environment constraints; and 4) education and skill as a structural problem discuss about the relationship between individual and minimal services from state. This study found that social exclusion at the structural level is the impact of the existence of social exclusion at the cultural level, which is then perpetuated by structure through various policies both government and workplaces.

Keywords: social exclusion; cultural exclusion; structural exclusion; people with visual impairments.

ABSTRAK

Studi tentang disabilitas, termasuk orang dengan gangguan penglihatan telah bergeser ke arah interaksi individu dengan hambatan lingkungan. Tinjauan sistematis literatur ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang pengucilan sosial (eksklusi sosial) sebagai aspek multidimensi. Berdasarkan pemetaan substantif, berbagai literatur yang dikumpulkan, ekskluksi sosial dapat dikelompokkan ke dalam ekskluksi budaya dan ekskluksi struktural yang meliputi; 1) stigma sebagai sebuah paradoks mengeksplorasi dampak stigma bagi orang-orang tunanetra yang terkait dengan pekerjaan; 2) mobilitas karir, kepuasan kerja, dan pengucilan sosial mendiskusikan kurangnya kepuasan kerja dan promosi karir untuk orang-orang dengan gangguan penglihatan; 3) keterbatasan akomodasi kerja menjelaskan tentang kendala lingkungan fisik; dan 4) pendidikan dan keterampilan sebagai masalah struktural membahas tentang hubungan antara layanan individu dan minimal dari negara. Studi ini menemukan bahwa ekskluksi sosial pada level struktural adalah dampak dari ekskluksi sosial pada level budaya, yang kemudian diabadikan oleh struktur melalui berbagai kebijakan baik pemerintah maupun tempat kerja.

Kata Kunci: ekskluksi sosial; ekskluksi budaya; ekskluksi struktural; orang dengan gangguan penglihatan

1. Pendahuluan

Tuntutan global terkait inklusifitas pembangunan berkelanjutan tertuang dalam agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs). Meskipun disabilitas tidak disinggung secara langsung, dari tujuh belas persoalan yang diangkat setidaknya empat diantaranya erat kaitannya dengan penyandang disabilitas yakni persoalan kemiskinan, kesetaraan, ekonomi, dan infrastruktur yang inklusif. Salah satu jenis disabilitas dengan jumlah terbesar di Asia Tenggara adalah disabilitas penglihatan. Data dari World Health Organization (2010) menyatakan jumlah penyandang disabilitas penglihatan di dunia mencapai 285 juta atau 4,24% dari total populasi. Sedangkan di wilayah Asia Tenggara, penyandang disabilitas penglihatan diperkirakan mencapai 27.913.000. Parahnya, Indonesia menempati peringkat ke tiga tertinggi di dunia dengan angka 900.000 orang sedangkan *low vision* sebanyak lebih dari 2 juta orang (InfoDatin, 2013).

ILO (2013) menjelaskan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, aksesibilitas dalam mendapatkan pekerjaan, perlindungan ditempat kerja, dan berbagai jaminan serta perlakuan yang sama di tempat kerja (Arthur, 2013). Pentingnya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam *Convention on the right of people with disability* (CRPD) kemudian dikonversi oleh PBB dan mengajak pemerintah serta lembaga internasional untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam pembangunan ekonomi (Irwanto, Kasim, Lusli, & Siradj, 2010). Pekerjaan bagi penyandang disabilitas penglihatan menjadi semakin krusial seiring data ILO (2017) yang mencatat bahwa lebih dari 70% penyandang disabilitas merupakan penduduk usia kerja (LPEM FEB UI, 2017).

Pekerjaan bagi penyandang disabilitas penglihatan bukan hanya untuk menyibukkan diri, tetapi juga sarana interaksi sosial, berkontribusi, dan membentuk inklusifitas kerja yang lebih baik (Butler, Crudden, & Sansing, 2005). Para peneliti sepakat bahwa presentase kerja penyandang disabilitas penglihatan secara global masih sangat rendah (Grow, 2004; Lee & Park, 2008; Pavey, Douglas, & Corcoran, 2008). Di Selandia Baru, tercatat 39,3% orang dengan disabilitas penglihatan bekerja (Grow, 2004). Penelitian terkait tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas juga pernah dilakukan di Korea Selatan. Lee & Park (2008) mencatat hanya sekitar 33% dari total penyandang disabilitas penglihatan yang mendapat pekerjaan. Penelitian yang sama juga dilakukan di Inggris dengan hasil tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas penglihatan sebesar 41% (Pavey, Douglas, & Corcoran, 2008).

Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas penglihatan menjadi hal yang krusial dengan adanya keterkaitan erat antara disabilitas dan kemiskinan (Arthur, 2013). Penyandang disabilitas penglihatan tidak hanya mengalami kesulitan mendapatkan kerja, tetapi juga mempertahankannya (Goertz, van Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2019). Tercatat 82% penyandang disabilitas di negara berkembang hidup di bawah garis kemiskinan serta mereka menjadi kelompok yang paling rentan terpinggirkan (Arthur, 2013). Eksklusi sosial pada aspek ekonomi berpotensi besar membawa pada bentuk eksklusi sosial yang lain (Sen, 2000). Keterbatasan kondisi ekonomi penyandang disabilitas membuatnya kesulitan baik dalam mengakses berbagai fasilitas maupun mengikuti budaya arus utama.

Berbagai hambatan penyandang disabilitas penglihatan terkait pekerjaan tidak bisa diabaikan begitu saja. Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas yang juga ditandatangani oleh Indonesia tanggal 30 Maret 2007 butir E dengan jelas menyatakan:

“Recognizing that disability is an evolving concept and that disability results from the interaction between persons with impairments and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others”

Pernyataan tersebut menunjukkan konsep yang menjelaskan bahwa disabilitas merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan yang tidak mendukung.

Dari pernyataan ini, secara tidak langsung menyiratkan bahwa hak atas pekerjaan penyandang disabilitas seharusnya menjadi tanggung jawab masyarakat dan pemerintah.

Di beberapa Negara, regulasi mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas termasuk penglihatan sebenarnya sudah di atur dalam perundang-undangan. Malaysia mewajibkan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 5%, Singapura sebanyak 7%, dan China serta Negara-negara maju lainnya mencapai 10%. Di Indonesia, pemerintah telah mengesahkan UU terbaru No. 8 Tahun 2016 pasal 6 terkait pekerjaan tanpa diskriminasi, berhak mendapat jenjang karir, dan segala hak normatif lainnya. Sedangkan pasal 23 mengatur tentang kuota penyandang disabilitas sebanyak 2% di perusahaan atau instansi pemerintah dan 1% di perusahaan swasta. Selain tertinggal dari Negara tetangga, Indonesia juga dinilai masih lemah dalam implementasi undang-undang terkait disabilitas termasuk disabilitas penglihatan (Anggorowati, 2017; Isneningtyas, 2016).

Minimnya kesempatan dan perlindungan terhadap penyandang disabilitas penglihatan merupakan urgensi penelitian ini. Studi ini menggunakan kajian kepustakaan dengan melihat berbagai bentuk eksklusi sosial yang dialami disabilitas penglihatan dalam mendapatkan hak atas pekerjaan. Kajian ini bersifat umum tanpa melihat konteks lokasi penelitian. Dalam relasi sosialnya, penyandang disabilitas penglihatan mengalami stigmatisasi dari masyarakat. Stigma kemudian menjadi hambatan utama penyandang disabilitas penglihatan dalam berpartisipasi secara aktif di masyarakat. Oliver menyebut stigma yang melekat pada penyandang disabilitas sebagai kreasi sosial atau konstruksi sosial (Oliver, 1996). Keterbatasan fisik penyandang disabilitas penglihatan seringkali dikaitkan dengan tingkat intelektualitas yang dimiliki. Konsekuensinya, penyandang disabilitas dianggap tidak mampu untuk melakukan berbagai aktivitas karena ketidaklengkapan organ tubuh yang dimiliki, meskipun hal tersebut tersebut tidak berhubungan dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Faktanya, penyandang disabilitas penglihatan tidak hanya mengalami eksklusi secara sosial tetapi juga mengalami eksklusi dari arah struktural yang membuatnya kesulitan tidak hanya mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mempertahankannya. Milband menyebut kompleksitas eksklusi yang disebabkan tidak hanya pada aspek sosial tetapi juga secara struktural dalam istilah "*Deep exclusion*" (Levitas, 2007). Ketika mendapat pekerjaan, penyandang disabilitas penglihatan juga berpotensi untuk mengalami eksklusi dari struktur lingkungan kerja atau perusahaan, misalnya terkait kesempatan promosi karir dan akomodasi kerja yang tidak memadai. Studi literatur ini akan melihat keterkaitan eksklusi sosial di level kultural dan level struktural. Eksklusi sosial di level kultural pada masyarakat yang melekatkan stigma pada disabilitas penglihatan mendorong terjadinya eksklusi sosial di level struktural. Stigma di level struktural baik (pemerintah maupun perusahaan) kemudian secara tidak langsung turut melanggengkan eksklusi sosial penyandang disabilitas penglihatan dalam mengakses pekerjaan.

2. Tinjauan Teoritis

Eksklusi sosial merupakan proses yang kompleks meliputi keterbatasan dalam mengakses sumberdaya, hak, pelayanan publik, serta ketidakmampuan untuk berpartisipasi dalam aktivitas dan hubungan sosial yang normal (Levitas, 2005). Berbagai akses hanya tersedia bagi mayoritas kelompok baik dalam ranah ekonomi, sosial, budaya, dan politik yang kemudian mempengaruhi kualitas hidup, kesetaraan, dan kohesi masyarakat secara keseluruhan (Levitas, 2007). Melalui *social closure*, kelompok dominan yang berada pada posisi struktural masyarakat tidak hanya membatasi akses bahkan mencabut dan menghilangkan hak dari kelompok minoritas. Eksklusi sosial menjadi bagian dari kebijakan Negara yang tidak mampu mengakomodir hak-hak kelompok minoritas sebagai warga Negara. Eksklusi sosial bagi levitas menjadi persoalan struktural terkait akses, sumber daya, dan kegagalan dalam integrasi pada masyarakat arus utama. Eksklusi sosial dapat digambarkan sebagai partisipasi sosial yang tidak memadai, kurangnya integrasi dan kurangnya *power*. Konsep eksklusi sosial dapat menjelaskan sejauh mana hak-hak ditolak

dan membuat kelompok menjadi tereksklusikan. Di tempat kerja, eksklusi sosial dapat terus terjadi seiring tidak adanya intervensi baik berupa aturan formal maupun informal yang mendukung penyandang disabilitas untuk memaksimalkan potensinya (Naraine & Lindsay, 2011). Secara historis, penyandang disabilitas penglihatan menghadapi hambatan baik struktural maupun sosial yang mengeksklusikan mereka dari berbagai akses public (Tobias, 2017).

Dari aspek kultur, penyandang disabilitas dianggap sebagai sifat fisik atau mental yang melekat dari seseorang daripada status dan kapabilitasnya (Goffman, 1963; Oliver, 1996). Stigma menjadi hambatan kultural yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan. Stigma yang ada di masyarakat terus direproduksi dan menjadi landasan institusi dalam mengambil keputusan. Hal ini kemudian disebut sebagai stigma struktural (Stevens, Parsons, Read, & Nixon, 2017). Stigma struktural merupakan stigma yang dipengaruhi oleh institusi sosial dimana tempat individu tinggal. Institusi sosial, hukum, dan kebijakan bukan hanya untuk menanamkan kepatuhan, tetapi juga mampu mereproduksi dan melegitimasi diskriminasi, stereotip, dan sikap negatif. Di lingkungan kerja, hambatan sosial yang dialami penyandang disabilitas penglihatan tidak diakui sebagai keterbatasan perusahaan dalam membentuk lingkungan yang inklusif (Naraine & Lindsay, 2011). Melalui konsep ini, penelitian ini dapat melihat keterkaitan eksklusi sosial yang ada di level kultural dan level struktural sekaligus mekanismenya.

3. Metode

Artikel ini ditulis dengan menggunakan kajian kepustakaan sistematis untuk mencari dan memilah artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah memahami, mengevaluasi, dan merangkum kajian pustaka secara sistematis (Creswell, 2002). Melalui studi ini, temuan-temuan penelitian terkait eksklusi sosial penyandang disabilitas penglihatan dalam mendapatkan hak atas pekerjaan akan dilihat keterkaitannya melalui sub-tansi yakni eksklusi di level kultur dan struktur. Pertama, peneliti fokus pada bentuk-bentuk eksklusi sosial yang bersumber dari kultur. Kultur ini berkaitan dengan stigma, stereotip, prejudice dan kontruksi sosial masyarakat secara umum mengenai disabilitas penglihatan. Kedua melihat bentuk-bentuk eksklusi sosial yang bersumber dari struktur lingkungan kerja berupa kebijakan perusahaan mengenai akomodasi kerja, peluang karir, dan kesempatan untuk mencoba bidang-bidang baru.

Penelitian menggunakan mesin pencarian *online* seperti *American Foundation of The Blind*, *Google Scholar*, *Jstore*, *ProQuest*, dan *Sage*. Peneliti menemukan fakta tentang kendala penyandang disabilitas penglihatan baik dalam mengakses, adaptasi, maupun mempertahankan pekerjaan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain *labor participation*, *barrier to employment*, *workplaces discrimination*, *factor related employment*, *maintain work or job*, *work challenges* yang semua dikaitkan dengan *visual impairment*, *blindness*, *visual loss*. Dari berbagai bacaan, peneliti menyaring judul dan abstrak yang ditemukan. Bacaan yang berkaitan hambatan penyandang disabilitas penglihatan dalam mengakses maupun mempertahankan pekerjaan dimasukkan dalam daftar tinjauan. Adapun batasan tahun yang dimuat yakni jurnal mulai tahun 1990-2017 dan memuat studi empiris. Kriteria konten yang dipilih adalah jurnal yang memuat disabilitas penglihatan bukan jenis disabilitas secara umum dan memuat informasi terkait hambatan penyandang disabilitas penglihatan dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan. Dari berbagai sumber jurnal, 16 jurnal ditemukan berkaitan dengan topik penelitian. Sebanyak 8 studi kuantitatif, 4 jurnal kualitatif, 2 metode campuran dan 2 data tinjauan.

4. Eksklusi Kultural: Stigma sebagai Paradox

Stigma menjadi hambatan utama penyandang disabilitas penglihatan dalam mendapatkan berbagai haknya, termasuk ekonomi (O'Day, 1999). Stigma merupakan proses pembedaan yang sebenarnya tidak diinginkan karena mendefinisikan seseorang dengan tendensi yang negatif dan membuat mayoritas orang menghindari serta tidak memperoleh penerimaan sosial sepenuhnya (Goffman, 1963). Diantara banyak pendapat mengenai persepsi

masyarakat tentang orang dengan disabilitas diwarnai oleh ketakutan psikologis yang mengakar mengenai hal yang tidak diketahui, ganjil dan abnormal. Penyandang disabilitas menjadi kelompok yang rentan terhadap stigma karena ketakutan tersebut (Brown & Lerita M. Coleman, 2006). Kondisi ini dapat dilihat mulai tahap perekrutan yang masih menggunakan cara pandang medis bahwa penyandang disabilitas sulit dipekerjakan (Donnell, 2014).

Implikasinya, penyandang disabilitas penglihatan tetap tidak memiliki kesempatan terbuka yang sama untuk mengakses, meskipun sebenarnya cukup banyak jenis pekerjaan yang bisa diisi (Wolffe & Candela, 2002). Penyandang disabilitas dianggap tidak mampu untuk melakukan beberapa hal karena ketidaklengkapan organ tubuh yang dimiliki, meskipun kecacatan tersebut tidak ada hubungannya dengan jenis kerja yang ditawarkan (Kaye et al., 2011). Ujaran diskriminatif secara langsung pada disabilitas penglihatan dapat dilihat sejak wawancara dengan pemberi kerja. Pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan mengindikasikan ketakutan akan disabilitas dan keengganan untuk mengakomodasi dengan berbagai alasan termasuk perusahaan belum menyediakan anggaran untuk alat-alat tambahan yang dibutuhkan. Alih-alih bernegosiasi, pelamar dengan disabilitas yang diwawancarai tidak pernah dipanggil untuk tindak lanjut (Donnell, 2014). Stigma mengenai penyandang disabilitas penglihatan menggambarkan bahwa kontruksi sosial yang dialaminya telah mengakar kuat pada masyarakat. Sehingga paradigma baru disabilitas berdasarkan *Right based* masih begitu sulit untuk diimplementasikan.

Rendahnya tingkat rekrutmen kerja penyandang disabilitas penglihatan tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan pihak industri terkait disabilitas. Dalam penelitian Robin Leonard (2002) mengungkapkan bahwa, pengetahuan pengusaha yang selama ini berkontruksikan jika penyandang disabilitas penglihatan tidak mampu melakukan pekerjaan menjadi tantangan terbesar dalam meningkatkan partisipasi kerja. Ketidaktahuan dalam memperlakukan dan berinteraksi dengan penyandang disabilitas semakin mengukuhkan stereotip negatif pengusaha terhadap penyandang disabilitas penglihatan (Douglas, 2013). Hal ini dikonfirmasi oleh Wolffe & Candela, (2002) dalam penelitiannya yang berjudul "*Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and retaining workers with visual impairments*". Ia memaparkan jika sikap negatif perusahaan telah terbukti menjadi salah satu hambatan paling menonjol dalam mempekerjakan penyandang disabilitas penglihatan. Seperlima (20%) pengusaha yang disurvei mengakui jika salah satu hambatan terbesar untuk mempekerjakan penyandang disabilitas termasuk penglihatan hanya karena keengganan industri untuk mempekerjakannya. Sikap negatif terhadap penyandang disabilitas penglihatan terkait akses (Wolffe & Candela, 2002).

Persepsi tentang pekerjaan semakin diperparah dengan pekerja rehabilitasi yang pesimistis dengan peluang kerja penyandang disabilitas serta menunjukkan komunikasi yang buruk dengan penyedia lapangan kerja. Selain keterbatasan pengetahuan pengusaha, stigma juga berdampak pada kultur lingkungan kerja. Kultur yang mengeksklusikan rekan-rekan kerja menjadi kendala penyandang disabilitas untuk bisa beradaptasi dan bertahan di satu pekerjaan. Hal ini dikarenakan rekan kerja yang kurang bisa memahami kebutuhan penyandang disabilitas penglihatan (Donnell, 2014). Crudden (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "*Employment after vision loss*" menemukan bahwa mayoritas penyandang disabilitas penglihatan memiliki pengalaman buruk. Penyandang disabilitas mendapat sikap negatif dari rekan kerja dalam bentuk kritik, enggan memberikan bantuan, komentar negatif, juga candaan yang menyinggung. Lebih jauh, sikap negatif dari rekan kerja ditunjukkan dengan lebih tertutup dalam memberikan informasi, juga menghindari untuk berinteraksi lebih lama (Douglas, 2013), dan bahkan meremehkan kapabilitasnya (Cimarolli & Wang, 2006). Sehingga, disabilitas penglihatan dianggap sebagai karyawan yang tidak memiliki profesionalisme (Mahdia, 2014).

Stigma pada penyandang disabilitas penglihatan semakin terlihat sebagai sebuah paradox ketika beberapa penelitian menemukan bahwa selain disabilitasnya, pertimbangan mempekerjakan seorang penyandang disabilitas juga berkaitan dengan gender, ras, dan usia. Artinya, penyandang disabilitas penglihatan juga mengalami *double exclusion* dalam

memperjuangkan hak atas pekerjaannya. Dalam penelitian McNail (2015) yang dilakukan di Amerika menemukan bahwa ras Asia, Afrika Amerika, dan beberapa ras lain cenderung mengalami deskriminasi ditempat kerja. Ditemukan perbedaan perekrutan, penerimaan kerja didominasi oleh kulit putih. Diskriminasi ditemukan pada penerimaan kerja, meskipun tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja. Selain persoalan ras, deskriminasi gender juga ditemukan.

Perempuan dengan disabilitas penglihatan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk dipekerjakan dan dipertahankan ditempat kerja dibanding laki-laki. Sehingga, perempuan merasa pekerjaan yang dilakukan harus lebih memuaskan daripada laki-laki agar tetap dipertahankan di tempat kerja (Mcneil, 2015). Dari substansi ini, dapat dilihat bagaimana stigma bekerja di masyarakat. Sebelum menjadi karyawan, penyandang disabilitas penglihatan terstigmatisasi karena kondisi fisiknya yang berujung pada cara pandang negatif, menjadi kelompok yang ditakuti dan dihindari untuk dipekerjakan. Ketika di tempat kerja, stigma tersebut menjadi kultur di lingkungan kerja yang membawa pada kebijakan-kebijakan deskriminatif dari perusahaan terhadap penyandang disabilitas penglihatan. Perusahaan dengan lingkungan organisasionalnya membiarkan eksklusi sosial terus berjalan, dan secara tidak langsung turut melanggengkan stigma pada disabilitas penglihatan dan menjadi struktural stigma (Stevens et al., 2017)

5. Eksklusi Struktural

5.1. Mobilitas Karir, Kepuasan Kerja, dan Eksklusi Sosial

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa stigma terhadap penyandang disabilitas penglihatan tidak hanya mengarah pada eksklusi dalam perekrutan, tetapi juga menyebabkan penurunan kesempatan untuk promosi karir. Selain itu juga berdampak pada penempatan posisi, peluang pelatihan terbatas, pembatasan jam kerja, gaji lebih rendah, dan pelecehan (Donnell, 2014). Di Amerika, Penelitian Mcneil (2015) menemukan adanya peningkatan deskriminasi sosial di tempat kerja pada katagori *job satisfaction* dengan presentase 3,6%. Peningkatan ini diukur dengan membandingkan diskriminasi yang terjadi selama periode penetapan The Americans with Disabilities Act (ADA) 1990-1998, dan penetapan The Americans with Disabilities Act Amendments Act (ADAAA) sejak 1998 yang diberlakukan di Amerika hingga saat ini. Deskriminasi yang dialami diantaranya berupa penugasan, penurunan pangkat, pelecehan, intimidasi, dan klasifikasi pekerjaan. Peningkatan jumlah penyandang disabilitas penglihatan di tempat kerja kemudian merubah arah perhatian dari perolehan karir menjadi pengembangan karir (Mcneil, 2015).

Penelitian ini juga mencatat adanya peningkatan deskriminasi terkait *job retention*. *Job retention* yang dimaksud antara lain terkait pemecatan sepihak, disiplin, insentif pensiun dini, pensiun sukarela, pesangon, suspensi, dan masa kerja. Kekhawatiran yang paling sering tidak lain kurangnya kesadaran tentang bagaimana menangani kebutuhan karyawan dengan disabilitas, ketakutan bahwa karyawan penyandang disabilitas akan menjadi tanggung jawab keuangan atau hukum, dan biaya akomodasi. Ini menggambarkan bahwa mengawal dan melibatkan penyandang disabilitas penglihatan untuk mendapatkan pekerjaan saja tidak cukup untuk mereduksi eksklusi sosial. Eksklusi sosial dapat ditandai dengan sulitnya integrasi sosial ke dalam budaya arus utama (J.Pierson, 2009), dalam hal ini adalah pekerja non disabilitas.

Eksklusi di tempat kerja juga semakin tampak ketika mayoritas perusahaan menaruh disabilitas penglihatan pada pekerjaan level rendah, bahkan tidak diberi tugas. Sehingga mereka memiliki peran yang minim ketika bekerja (Bengisu, Izbirak, & Mackieh, 2008). Perusahaan belum berkomitmen penuh dalam memberikan kesempatan untuk menunjukkan siapa dia sebenarnya (Coffey, Coufopoulos, & Kinghorn, 2014). Stigmatisasi berkorekuensi pada pembatasan mobilitas baik fisik maupun sosial dan akses terhadap kesempatan yang memungkinkan seseorang untuk membangun potensinya. Perusahaan telah mampu menerima perbedaan, tetapi masih belum mengakui kesalahan terkait cara pandang terhadap disabilitas (Oliver, 1996).

Minimnya peran penyandang disabilitas penglihatan juga disinggung dalam penelitian O'Donnell (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa penyandang disabilitas minim terlibat dalam pengambilan keputusan. Penyandang disabilitas penglihatan tidak hanya dipekerjakan pada tingkat yang lebih rendah, tetapi lebih sering merasa setengah menganggur. Penyandang disabilitas penglihatan lebih kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan pada tingkat yang sepadan dengan pendidikan dan keterampilan mereka. Dalam penelitian Bengisu, et.al, (2008) yang berjudul "*Work Related Challenges of people with visually impairment*", ia menemukan sebagian besar (38%) dari penyandang disabilitas yang dipekerjakan bekerja sebagai operator telepon, dan 29% dari mereka memiliki gelar sarjana atau universitas. Alasan utama untuk setengah pengangguran ini bisa menjadi prasangka umum di masyarakat mengenai jenis pekerjaan yang cocok untuk penyandang disabilitas penglihatan. Terbatasnya pilihan pekerjaan bagi penyandang disabilitas penglihatan bukan hanya persoalan level pendidikan. Mereka terpaksa menerima pekerjaan itu karena tidak ada jenis pekerjaan lain yang tersedia. Beberapa informan dan perusahaan percaya bahwa pekerjaan ini adalah solusi terbaik bagi mereka (Bengisu et al., 2008). Pekerjaan bagi penyandang disabilitas penglihatan bukan hanya menjadi tantangan terkait intelektualitas mereka, tetapi juga tantangan dari aspek sosial.

Lebih jauh, terdapat indikasi sikap sengaja mencegah karyawan dengan disabilitas penglihatan untuk bisa berhasil atau sukses berkarir (Donnell, 2014). Hal itu bisa dilakukan dengan tetap menahan pekerja dengan disabilitas penglihatan di pekerjaan tingkat bawah atau dipaksa untuk keluar dari pekerjaannya saat itu. Hal tersebut ditemukan pada informan yang bekerja di perusahaan asuransi. Pada tahun 1998, perusahaan dibawah manajemen yang baru memutuskan untuk membuat persyaratan kerja lebih ketat. Ini dilakukan dengan menyaratkan para pekerjanya untuk bisa mengemudi juga memiliki lisensi pengemudi, sedangkan tidak ada akomodasi tambahan untuk pekerja disabilitas penglihatan. Sehingga, disabilitas penglihatan sering menderita karena mendapat ulasan yang buruk dan peringkat kinerja yang lebih rendah. Dalam substansi ini, tidak adanya jenjang karir menjadi bentuk keterbatasan akses dan jaringan sebagai bentuk eksklusi sosial pada level struktural. Melalui *social closure*, kelompok dominan yang berada pada posisi struktural masyarakat tidak hanya membatasi akses bahkan mencabut dan menghilangkan hak dari kelompok minoritas (Levitas, 2007). Selain itu, minimnya peran dalam pengambilan keputusan menandakan lemahnya integrasi pada masyarakat arus utama di lingkungan kerja. Tidak adanya jenjang karir dan minimnya pelibatan penyandang disabilitas penglihatan dalam agenda rapat merupakan dampak dari stigma yang dilanggengkan oleh perusahaan.

5.2. Keterbatasan Akomodasi Kerja

The World Blind Union's (WBU) menyelenggarakan survey dengan pertanyaan semi terbuka dan menemukan sebanyak 35% responden terhambat karena kebutuhan teknologi adaptif baik untuk mencari pekerjaan maupun fasilitas untuk memaksimalkan potensinya di tempat kerja. Penyandang disabilitas penglihatan memiliki kendala terkait mobilitas karena tidak adanya dukungan transportasi yang memadai, terutama di *rural area* (Butler et al., 2005). Temuan ini dikonfirmasi oleh Yang-Handy (2013), ia menemukan faktor mobilitas berupa infrastruktur dan desain bangunan yang tidak dapat diakses (banyak yang masih belum memiliki landai, papan tanda Braille, atau *lift*), dan bahaya umum mengambil angkutan umum di jalan-jalan (Yang-Handy, 2013). Temuan ini didukung oleh penelitian Bengisu (2008) yang mencatat sebagian besar partisipan penelitiannya mengalami hambatan terkait akses fisik di tempat kerja. Hambatan fisik yang dialami diantaranya terkait desain baik *interior* maupun *exterior*. Desain *interior* meliputi pintu berputar yang berbahaya, tangga tinggi yang tidak standar, barang-barang yang mengganggu mobilitas di koridor kantor. Sedangkan *exterior* meliputi kendaraan yang diparkir ditempat pejalan kaki, rambu-rambu penunjuk arah, tiang, dan pohon di lokasi yang tidak sesuai.

Selain akomodasi terkait mobilitas kerja, berbagai bentuk peralatan dan akomodasi fisik yang mahal dan memerlukan keterampilan lanjutan dinilai menambah beban perusahaan

dalam mempekerjakan disabilitas, terlebih teknologi adaptif juga memerlukan biaya perawatan yang tidak sedikit (Douglas, 2013). Di tempat kerja, buruknya akses informasi tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang membatasi aktivitas mereka, tetapi juga dalam kegiatan sosial. Kadang-kadang mereka merasa tereksklusikan dari agenda-agenda sosial yang diselenggarakan perusahaan ketika media yang ditampilkan dalam format yang tidak dapat mereka akses. Kegiatan-kegiatan tambahan kerap tidak inklusif (Coffey et al., 2014).

Teknologi adaptif diakui menjadi faktor dominan yang sangat membantu penyandang disabilitas penglihatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, teknologi juga menjadi salah satu faktor dominan penyebab stress. Penyandang disabilitas penglihatan juga dapat mengalami stress ketika keterlambatan dalam pengadaan peralatan dan juga belum terkoneksi teknologi adaptif dengan sistem secara keseluruhan termasuk printer yang belum dimodifikasi (Crudden, 2002). Aksesibilitas yang inklusif di tempat kerja dalam hal ini kemudian perlu ditinjau ulang. Peralatan yang dibutuhkan penyandang disabilitas penglihatan ketika bekerja seringkali hanya dilihat sebagai *single technology*, bukan sebagai unit kesatuan sebagai penunjang efektifitas. Temuan ini dikonfirmasi oleh Coffey et al., (2014) yang menemukan bahwa perubahan kecil seringkali membuat perbedaan yang besar. Bahkan perusahaan yang sudah terbiasa dengan cara pandang disipliner, perubahan kecil menjadi sangat sulit dilakukan. Perubahan seperti halnya memodifikasi alat menjadi sesuatu yang rumit karena harus melalui prosedur yang panjang. Kemauan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dengan sarana-prasarana yang memadai mencerminkan komitmen perusahaan yang belum optimal.

Selain alat, hambatan lain dilingkungan kerja diantaranya tidak dapat diaksesnya informasi bagi disabilitas penglihatan. Pekerja non disabilitas dapat membaca semua peraturan kerja secara detail, sedangkan mereka tidak tahu proses dan ketentuan untuk bekerja. Banyak pekerja dengan disabilitas penglihatan tidak mengetahui informasi dan aturan kerja yang tersedia. Bentuk deskriminasi lain terkait akomodasi adalah pekerja dengan disabilitas menyediakan akomodasi kerjanya sendiri seperti perangkat lunak dan perangkat lain yang mendukung pekerjaan mereka. Penyandang disabilitas penglihatan mengajukan proposal untuk kelengkapan alat kerjanya untuk dapat melakukan berbagai fungsi penting dari pekerjaan, jika disetujui maka akan dibiayai namun jika tidak mereka bisa membawa peralatan sendiri. Namun, pihak perusahaan menolak dan menginginkan agar mengikuti prosedur yang sudah berlaku (Donnell, 2014). Hambatan terkait aksesibilitas menjadi bagian dari eksklusi sosial di level struktural. Seperti halnya jenjang karir, tidak adanya teknologi adaptif dan aksesibilitas bangunan yang tidak ramah disabilitas menjadi wujud dari penolakan atas hak serta membuat kelompok menjadi tereksklusikan (Levitasm 2007). Hal ini kemudian melanggengkan stigma bahwa disabilitas penglihatan tidak memiliki profesionalitas dalam bekerja. Di sisi lain, profesionalitas tersebut dapat dibangun ketika penyandang disabilitas diberikan fasilitas dan akomodasi yang memadai.

5.3. Pendidikan dan Keterampilan sebagai Persoalan Struktural

Mayoritas penyandang disabilitas penglihatan mengakui bahwa mereka akan kesulitan atau tidak mungkin menemukan pekerjaan yang bisa dilakukan dengan hambatan penglihatan. Tetapi berpandangan bahwa diri mereka penuh dengan keterbatasan informasi akan pekerjaan daripada berfikir tentang disabilitas itu sendiri merupakan masalah utama dalam mendapatkan hak ekonominya (O'Day, 1999). Penelitian lain juga menemukan bahwa penyandang disabilitas penglihatan merasa nyaman berada di lingkungan mereka sendiri, di sisi lain mereka mengakui bahwa dunia di luar mereka (keluarga & teman dekat) dapat menghadirkan tantangan baru (Kirchner, Gerber, & Smith, 2008). Lingkungan sekelilingnya di satu sisi berguna untuk meningkatkan kapasitas, namun satu sisi justru semakin membuat penyandang disabilitas bergantung ketika tidak berusaha untuk menemukan tantangan baru.

Pada umumnya, orang-orang terdekat seperti keluarga menjadi pihak pertama yang mendukung dalam berkarir. Tetapi kenyataannya berbeda dengan yang dialami penyandang

disabilitas penglihatan. Studi yang dilakukan Cimarolli & Wang (2006) menemukan bahwa penyandang disabilitas penglihatan yang tidak bekerja mendapat dukungan sosial yang sangat rendah dibanding penyandang disabilitas yang bekerja. Di sisi lain, mereka yang tidak bekerja memiliki korelasi kuat dengan perlakuan *overprotection* dari orang-orang terdekat. Penyandang disabilitas yang tidak bekerja justru mendapat *overprotection* yang sangat tinggi (Cimarolli & Wang, 2006). Meskipun disabilitas penglihatan ditempat kerja merasa kurang terlindungi, namun setidaknya sudah satu level diatas mereka yang tidak bekerja dalam isu partisipasi.

Minimnya motivasi kerja karena kondisi penyandang disabilitas penglihatan terutama dengan usia yang lebih tua serta pengalaman kerja yang minim cenderung membuat penyandang disabilitas penglihatan pesimistis dengan masa depan karir mereka. Hal ini diperparah dengan turunnya motivasi untuk terus mencari pekerjaan setelah berbagai pengalaman akan kegagalan dalam mencari pekerjaan dan lama waktu menganggur yang panjang (Donnell, 2014). Deskriminasi memang menjadi kendala utama yang banyak dialami penyandang disabilitas ketika memasuki pasar kerja. Namun di sisi lain, terdapat ketakutan dan ketidakpercayaan diri bahwa mereka bisa melakukan dengan cara mereka sendiri sebelum menjadi pekerja (O'Day, 1999). Perjuangan mendapatkan pekerjaan dan rasa tidak mampu bersaing di tempat kerja berkorelasi positif dengan kepercayaan diri penyandang disabilitas, kemudian berdampak negatif pada motivasi mereka (Coffey et al., 2014). Ekspektasi tentang pekerjaan yang minim semakin diperparah dengan cara pengasuhan dari keluarga yang belum beranjak dari prespektif medis (Donnell, 2014).

Yang-Handy (2013) dalam penelitiannya mencatat bahwa 23% hambatan penyandang disabilitas penglihatan ketika memasuki usia kerja adalah keterbatasan pengetahuan terkait dunia kerja dan keterampilannya yang kurang memadai. Tingkat pendidikan berkorelasi positif dengan kesempatan mencari kerja selain tingkat kebutaan yang dimiliki (Shaw, Gold, & Wolffe, 2007). Hal ini dikonfirmasi oleh Yang-Handy (2013) yang menemukan bahwa keterbatasan kemampuan dan keterampilan kerja membuat penyandang disabilitas penglihatan cenderung ditempatkan pada posisi yang konsisten. Minimnya keterampilan juga berpengaruh pada mobilitas karir ketika di tempat kerja. Level pendidikan yang lebih tinggi dan penguasaan braille yang komprehensif dapat membuka kesempatan kerja yang lebih baik (Bengisu et al., 2008). Tidak hanya kesempatan kerja, penyandang disabilitas penglihatan yang sebelumnya memperoleh pelatihan teknologi juga berpotensi besar mendapat level karir yang lebih tinggi (Coffey et al., 2014).

Di sisi lain, pendekatan *right based* membutuhkan *affirmative action* oleh negara. Penyandang disabilitas penglihatan bukan lagi menjadi persoalan individu tetapi menjadi tanggung jawab masyarakat umum serta pemerintah. Temuan menarik didapat oleh Negle (2001) dengan meninjau data *21st Annual Report to Congress and the National Longitudinal Transition Study related to youths with visual impairments*. Negle menyimpulkan bahwa tidak hanya fasilitas publik secara umum, tetapi juga pelayanan program transisi untuk anak muda dengan disabilitas penglihatan yang diberikan oleh Negara sudah tidak sesuai, karena program dan fasilitas yang diberikan masih sangat konvensional. Berbagai program pemberdayaan untuk penyandang disabilitas penglihatan belum mencerminkan perluasan kesempatan dan perlindungan terhadap disabilitas (Nagle, 2001). Sehingga, pendidikan dan keterampilan bukan hanya persoalan individu terkait motivasi, tetapi harus dipahami juga sebagai persoalan struktural akibat berbagai program pemberdayaan dan perlindungan pemerintah terhadap penyandang disabilitas penglihatan yang belum maksimal. Pendidikan dan keterampilan menjadi persoalan ketidakmerataan sumber daya (Levitas, 2007). Ketidakmampuan penyandang disabilitas mengenyam keterampilan dan pendidikan tinggi memiliki keterkaitan dengan dukungan pemerintah terhadap program-program disabilitas yang belum maksimal.

6. Tantangan Penyandang Disabilitas Terhadap Akses Pekerjaan

Studi ini mencoba untuk memahami berbagai proses deskriminasi yang dialami penyandang disabilitas penglihatan dalam mendapatkan hak atas pekerjaan. Pemetaan

temuan dari studi memperlihatkan bahwa penyandang disabilitas penglihatan kesulitan mendapatkan hak atas pekerjaan mereka karena stigma yang masih melihat penyandang disabilitas penuh ketidakmampuan. Menariknya, beberapa studi mengatakan bahwa penyandang disabilitas penglihatan juga mengalami diskriminasi ganda antara lain terkait dengan ras dan gender. Terdapat kecenderungan penerimaan penyandang disabilitas pada ras tertentu. Ditemukan juga bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan dari pada laki-laki. Penyandang disabilitas penglihatan menjadi dua kali lebih rentan untuk tereksklusikan daripada kelompok-kelompok minoritas yang lain. Kasus ini menjadi menarik sekaligus menunjukkan adanya level eksklusi sosial. Perbedaan level eksklusi kemudian berimplikasi pada perbedaan penanganan dalam upaya keluar dari kondisi tersebut. Jadi, aspek eksklusi yang multi dimensi (J.Pierson, 2009; Levitas, 2005) masih minim dalam memberikan penjelasan pada kelompok-kelompok yang memiliki ketidakberuntungan ganda.

Selanjutnya, peneliti mencatat bahwa stigma kemudian semakin luas bukan hanya persoalan *culture*, tetapi menjadi persoalan *structure*. Dari studi kepustakaan ini, penulis mencatat bahwa stigma menjadi persoalan utama misalnya terkait penerimaan kerja, perlakuan di tempat kerja bahkan promosi karir. Peneliti melihat bahwa persoalan stigma yang menyebabkan kesulitan terbesar penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak atas pekerjaan adalah *structural stigma* (Bos, Pryor, Reeder, & Stutterheim, 2013). Terdapat proses *structuring culture* dimana stigma dilanggengkan oleh struktur di lingkungan kerja. Setiap bentuk stigma memiliki implikasi yang berbeda. Ketika stigma dilanggengkan oleh struktur perusahaan, hal tersebut berimplikasi pada eksklusi sosial yang lebih bersifat normatif. Berbagai pembatasan terhadap disabilitas penglihatan dalam mendapatkan hak atas pekerjaannya semakin tampak jelas.

Pemetaan temuan studi ini juga memperlihatkan aksesibilitas fisik sebagai persoalan penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak atas pekerjaannya. Disatu sisi, aksesibilitas di ruang publik seperti trotoar masih belum sepenuhnya ramah terhadap disabilitas penglihatan. Di sisi lain, keberadaan mereka di tempat kerja dianggap menjadi beban perusahaan karena banyaknya akomodasi khusus yang harus disiapkan. Namun, penulis mencatat bahwa aksesibilitas bukan hanya bersifat materil. Aksesibilitas dapat berupa non-materil seperti halnya kemampuan membangun relasional dengan rekan kerja dan atasan. Eksklusi sosial terjadi sebagai akumulasi dari berbagai keterbatasan sumber daya (material-non material) (Levitas, 2005). Minimnya sumberdaya penyandang disabilitas penglihatan bukan berarti hanya minimnya akomodasi, dan berbagai alat bantu yang dapat menunjang efektifitas kerja. Tetapi juga mereka memiliki keterbatasan dalam berjejaring dan mendapatkan berbagai manfaat dari berbagai fasilitas yang disediakan secara kolektif. Tidak adanya promosi karir menjadi salah satu bukti minimnya sumberdaya disabilitas penglihatan di tempat kerja.

Di sisi lain, penelitian-penelitian dalam kajian kepustakaan ini belum melihat posisi perusahaan sebagai pihak yang memiliki seperangkat aturan formal yang sulit dirubah. Perusahaan selalu dalam tekanan dalam meminimalisir transaksi biaya (Nee, 2003). Struktur organisasi perusahaan memiliki karakter yang berlainan satu sama lain. Di samping itu, mempekerjakan disabilitas dapat berkaitan dengan kapasitas perusahaan. Semakin besar perusahaan, semakin sulit menjalankan norma-norma sosial (Achwan, 2014). Oleh sebab itu, penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengkaji terkait tarik ulur antara penyandang disabilitas penglihatan dengan perusahaan sebagai organisasi ekonomi, serta selalu dalam kondisi tekanan untuk melaksanakan Undang-Undang.

Terkait pendidikan dan keterampilan, temuan belum banyak mengaitkan pendidikan dengan struktur yang lebih luas. Hanya satu penelitian yang menyinggung faktor pendidikan dan keterampilan berkaitan dengan ketidaksesuaiannya program pelatihan yang diberikan pemerintah. Sehingga, beberapa penelitian tampak melihat pendidikan dan keterampilan sebagai persoalan pada level individual. Motivasi individu disatu sisi menjadi faktor internal, namun di sisi lain menjadi faktor eksternal ketika turunnya motivasi dalam mengakses pekerjaan tersebut disebabkan hasil internalisasi dari berbagai pengalamannya

mendapat diskriminasi (Stevens et al., 2017). Hal ini terjadi ketika seseorang menginternalisasi sikap negatif orang lain dalam lingkungan sosial mereka dan menggabungkan persepsi negatif tersebut dalam pandangan tentang nilai mereka sendiri. Sehingga mengganggu pandangan orang lain tentang dirinya adalah valid dan benar. Turunnya motivasi dapat dipahami secara lebih komprehensif sebagai proses yang panjang hasil interaksi sehari-hari dengan masyarakat. Faktor pendidikan dan keterampilan tampak menjadi persoalan di level individu hanya jika tidak mengkaitkan dengan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat. Berbagai program dalam rangka meningkatkan kemampuan vokasional menjadi domain persoalan ketimbang hanya melihat level pendidikan dan minimnya keterampilan penyandang disabilitas penglihatan. Urgensi yang dibutuhkan kemudian bukan hanya memperbaiki kualitas penyandang disabilitas penglihatan sebagai unit individu, tetapi memperbaiki struktur yang masih belum mampu menyiapkan disabilitas penglihatan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

7. Kesimpulan

Tantangan bagi penyandang disabilitas penglihatan dalam mengakses pekerjaan berasal dari dua arah yakni kultural dan struktural. Level struktural merupakan dampak dari adanya eksklusi sosial di level kultur, kemudian dilanggengkan oleh struktur melalui berbagai kebijakan-kebijakan baik pemerintah maupun dunia kerja. Oleh sebab itu, kurang tepat jika kebijakan-kebijakan terkait disabilitas penglihatan hanya dilakukan secara *top-down*, tanpa pemberian pemahaman cara pandang berupa sosialisasi yang masif kepada pihak-pihak terkait. Studi ini dapat membantu memberikan pemahaman para profesional yang bekerja dengan penyandang disabilitas penglihatan untuk menemukan serta menempatkan pekerjaan yang lebih layak. Hasil dari studi ini juga dapat membantu pengusaha memahami lebih jauh mengenai berbagai tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas penglihatan dalam mendapatkan hak atas pekerjaan. Bagi pembuat kebijakan, studi ini dapat menjadi pertimbangan membuat *affirmative actions* untuk meningkatkan partisipasi kerja sekaligus perlindungan kerja bagi penyandang disabilitas penglihatan.

Daftar Pustaka

- Achwan, R. (2014). *Sosiologi Ekonomi di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Anggorowati, N. (2017). *Perspektif Disabilitas Pembuat Kebijakan dalam Mendorong Perda Perlindungan Hak-Hak Disabilitas di Kabupaten Sleman*. Universitas Gajah Mada.
- Arthur, O. (2013). Penyandang Disabilitas. In *Vulnerable Group: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*. Jakarta.
- Bengisu, M., Izbirak, G., & Mackieh, A. (2008). Work-Related Challenges for Individuals who are Visually Impaired in Turkey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(5), 284–294. <https://doi.org/10.1177/0145482x0810200504>
- Bos, A. E. R., Pryor, J. B., Reeder, G. D., & Stutterheim, S. E. (2013). Stigma: Advances in Theory and Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.746147>
- Brown & Lerita M. Coleman. (2006). *The Disability studies*. New York: Routledge.
- Butler, S., Crudden, A., & Sansing, W. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness* (..., 99(6), 1–20. Retrieved from <http://www.afb.org/jvib/JVIB990602.asp>
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, 100(9), 545–556. Retrieved from <http://www.afb.org/jvib/jvib000905.asp>
- Coffey, M., Coufopoulos, A., & Kinghorn, K. (2014). Barriers to employment for visually impaired women. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 171–185. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-06-2013-0022>
- Creswell. (2002). *Reseach Design: Qualitative, quantitative, and mixt method approach* (second edi). Lodon.
- Crudden. (2002). Employment after Vision Loss. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, 96(9), 615–621.
- Donnell, W. O. (2014). *An Analysis of Employment Barriers Facing Blind People*. 5(21).

- Douglas, S. (2013). *Walden University Dissertation* (Walden University). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8616.2008.00521.x> Malik,
- Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. N. (2019). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404–418. <https://doi.org/10.1177/0145482x1010400704>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Note of the Management of spoiled identity*.
- Grow, S. J. La. (2004). *Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand*. 98(9), 1–29.
- InfoDatin. (2013). Gangguan Penglihatan dan Kebutaan Republik Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*. Retrieved from [file:///C:/Users/tes/Downloads/infodatin-penglihatan \(1\).pdf](file:///C:/Users/tes/Downloads/infodatin-penglihatan%20(1).pdf)
- Irwanto, Kasim, E. R., Lusli, M., & Siradj, O. (2010). *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk-Review*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_160340.pdf
- Isneningtyas. (2016). Dangkalnya kewarganegaraan inklusif. universitas gajah mada.
- J.Pierson. (2009). tackling Social Exclusion. In *Taylor & Francis Group* (second). London & New York: Routledge.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kirchner, C. E., Gerber, E. G., & Smith, B. C. (2008). Designed to Deter. *American Journal of Preventive Medicine*, 34(4), 349–352. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2008.01.005>
- Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). *Employment Status and Predictors Among People with Visual Impairments in Sout ...* 102(3), 147.
- Levitas. (2005). The inclusive society. In *Liberty, equality, fraternity* (Second edi). <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgkg5.11>
- Levitas, et. a. (2007). *The Multidimensional analysis of social exclusion*. [https://doi.org/10.1016/0003-2697\(74\)90161-4](https://doi.org/10.1016/0003-2697(74)90161-4)
- LPEM FEB UI. (2017). *Memetakan Penyandang Disabilitas (Pd) Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Retrieved from www.ifrro.org
- Mcneil, J. C. (2015). Workplace Discrimination and Visual Impairment: an Analysis of Eeoc Charges and Resolutions.
- Nagle, K. M. (2001). Transition to employment and community life for youths with visual impairments: Current status and future directions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95(12), 725–738.
- Naraine, M. D., & Lindsay, P. H. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability and Society*, 26(4), 389–403. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.567790>
- Nee. (2003). *New institutionalism, economic and sociological*.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(10), 627–642.
- Oliver, M. (1996). Understanding Disability. From Theory to Practice (Book). *The Journal of Sociology and Social Welfare*, 23(3), 118–119. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep10934325>
- Pavey, S., Douglas, G., & Corcoran, C. (2008). Transition into adulthood and work — findings from Network 1000. *The British Journal of Visual Impairment*, 26(2), 202–216. <https://doi.org/10.1177/0264619607088283>
- Sen, A. (2000). The Task of Evaluation and Assessment. In *The Social Exclusion: Concept, Application, And Scrutiny*.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7–21. <https://doi.org/10.1177/0145482x0710100103>
- Stevens, M. E., Parsons, J. A., Read, S. E., & Nixon, S. A. (2017). The conceptualization of stigma within a rehabilitation framework using HIV as an example. *Disability and Rehabilitation*, 41(2), 235–243. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1385099>
- Tobias, E. I. (2017). Disability and Social Exclusion : Experiences of Individuals with Visual Impairments in the Oshikoto and Oshana Regions of Namibia. *Deartement If Psychology*, 29(1), 22–43. <https://doi.org/10.1177/0971333616689203>

- Wolfe, K., & Candela, T. (2002). Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and retaining workers with visual impairments. *Employment Relations Today*, 29(3), 59–68. <https://doi.org/10.1002/ert.10050>
- Yang-Handy. (2013). *Preparing Visually Impaired People in The Ohilippines for Mainstreaming Employment: Perception of The Impact of ICT Accessibility*. University of Massachussetts.

Lampiran Daftar Literatur

No	Penulis	Judul	Tujuan	Pendekatan dan Informan/Sampel
1	Camerolly & Wang (2006)	<i>Differences in Social Support Among Employed and Unemployed Adults Who Are Visually Impaired.</i>	Mengeksplorasi dukungan sosial & <i>overprotection</i> yang diterima VIP yang bekerja dan tidak bekerja	Penelitian kuantitatif dengan sample 97 penyandang disabilitas penglihatan baik yang bekerja maupun tidak
2	Crudden, et al. (2002)	<i>Employment after vision loss: Results of a collective case study. Journal of Visual Impairment & Blindness</i>	Mengetahui dampak organisasi buruh, modifikasi kerja, re-strukturisasi pekerjaan, dan training pada penyandang disabilitas penglihatan	Penelitian kualitatif dengan kolektif <i>case studi</i> . 10 kasus diidentifikasi dengan 41 informan
3	Butler et al., (2005)	<i>Overcoming Barriers to Employment: Strategies of Rehabilitation Providers.</i>	Mengetahui berbagai faktor yang berdampak pada retensi kerja	Penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 41 orang yang dikumpulkan secara random
4	Yang-Handy. (2013).	<i>Preparing Visually Impaired People in The Philippines for Mainstreaming Employment: Perceptions of The Impact of ICT Accesibility</i>	Penelitian ini untuk mengumpulkan dan menganalisis disabilitas penglihatan, penyedia program persiapan kerja, perguruan tinggi, dan pengusaha tentang kendala dan upaya mempersiapkan penyandang disabilitas untuk mengakses peluang kerja arus utama.	Penelitian kualitatif dengan informan 20 orang dengan katagori yang sudah ditentukan.
5	La Grow, (2005)	<i>Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand</i>	Melihat pengaruh jenis kelamin dan kondisi lain yang berpengaruh pada tingkat pekerjaan, pengangguran, dan partisipasi angkatan kerja.	Penelitian kuantitatif dengan sample 150 penyandang disabilitas penglihatan, 59 diantaranya sedang bekerja.
6	Margaret, Coffey, et al, (2014)	<i>Barriers to employment for visually impaired women</i>	Mengeksplorasi kendala penyandang disabilitas perempuan dalam pekerjaan dan menemukan potensi solusi atas kendala tersebut	<i>Mixth methode</i> . Dengan fase explanatory interview pada 6 orang, survey pada 96 orang, dan deep interview pada 15 penyandang disabilitas penglihatan

7	McNeil (2016)	<i>Workplace discrimination and visual impairment: An analysis of EEOC charges and resolutions</i>	Menyediakan pengetahuan baru tentang berbagai jenis deskriminasi pada disabilitas penglihatan di tempat kerja	kuantitatif deskriptif, non-experimental, cross-sectional, retrospective database analysis
8	Murat, Bengisu et. al (2008)	<i>Work-related challenges for individuals who are visually impaired in Turkey</i>	Untuk memecahkan masalah partisipasi penyandang disabilitas di sektor ekonomi secara lebih efisien.	Kuantitatif, data diperoleh dari 144 penyandang disabilitas penglihatan yang bekerja, dan 55 pengangguran
9	Negle (2001)	<i>Transition to Employment and Community Life for Youths with Visual Impairments: Current Status and Future Directions</i>	Meninjau data dan memberi rekomendasi spesifik untuk program transisi kerja pada penyandang disabilitas penglihatan	Data analysis (21st Annual Report to Congress and the National Longitudinal Transition)
10	O'day (1999)	<i>Employment Barriers for people with visual impairments</i>	Mengeksplorasi kendala penyandang disabilitas penglihatan dalam aspek pekerjaan	Penelitian kualitatif dengan 20 informan penyandang disabilitas penglihatan dengan usia 24-45
11	Odonnel. (2014)	<i>An Analysis of Employment Barriers Facing Blind People.</i>	menganalisis data dari peserta untuk menyelidiki apakah mereka dipekerjakan atau tidak dan jenis hambatan yang mereka hadapi saat mereka mencari pekerjaan.	Penelitian kualitatif dengan informan usia 20-65
12	Robin leonard (2002)	<i>Predictors of job-seeking behavior among person with visual impairment</i>	Mengetahui alasan kenapa penyandang disabilitas memilih tidak bekerja serta berbagai kendala yang dihadapi dalam mencari pekerjaan.	Penelitian kuantitatif dengan sample 60 penyandang disabilitas yang tidak bekerja
13	Douglas, Sanders. (2013)	<i>An Exploration of Mississippi's Unemployment Rate among Persons With Visual Impairments</i>	Mengidentifikasi hambatan pekerjaan dan menawarkan alasan yang dapat mendukung dan meningkatkan kesempatan kerja	Penelitian kuantitatif dengan sampel disabilitas penglihatan usia 18-64 yang sudah bekerja. 20 orang menggunakan purposive dan selebihnya menggunakan snowball sampling
14	E.Kirchner et al., (2008)	<i>Community Barriers to Physical Activity for People with Visual or Motor Impairments</i>	Mengeksplorasi faktor lingkungan yang mempengaruhi orang dengan gangguan motorik dan orang dengan gangguan penglihatan di lingkungan perkotaan.	<i>Mixth methode</i> dengan non random sampel 134 penyandang disabilitas penglihatan dan fisik yang menggunakan teknologi adaptif

15	Shaw, et.al. (2007)	Employment-related Experiences of Youths Who Are Visually Impaired: How Are These Youths Faring?	Mengeksplorasi gaya hidup penyandang disabilitas penglihatan di usia muda termasuk pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan.	Penelitian kuantitatif dengan sampel 328 disabilitas penglihatan usia 15-30
16	Wolfe & spinguin (2002)	A glance at worldwide employment of people with visual impairments	Mengetahui bidang pekerjaan terbanyak, berbagai kendala yang dihadapi, dan potensi terbesar penyandang disabilitas penglihatan di bidang pekerjaan	Data analisis (survey WBU Commite with rehanilitation & employment and AFB's Sosial research deoartement)
