

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap insan yang dilahirkan ke dunia pasti memiliki harapan menjadi pribadi yang terlahir sehat dan lengkap tanpa adanya cacat atau kekurangan satu pun bagian tubuh. Pada kenyataannya segelintir orang terlahir dengan ketidaksempurnaan atau mengalami musibah yang tidak diinginkan mengakibatkan seseorang mengalami kehilangan atau disfungsi anggota tubuhnya yang biasa kita temui dengan sebutan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas, atau sering disapa penyandang disabilitas, lebih rentan mengalami perlakuan diskriminatif. Salah satu bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah perlakuan yang tidak setara di tempat kerja.

Di seluruh dunia, beberapa persen penduduknya merupakan penyandang disabilitas. Seperti negara Jepang terdapat penyandang disabilitas sebanyak 5,9% dari jumlah populasinya. Jumlah ini terus meningkat setiap tahun seiring pertumbuhan jumlah penduduk. Berikut penjelasan dari *website* www.japantimes.co.jp tentang presentasi penduduk disabilitas di Jepang.

“Roughly one in 20 people in Japan has some disability or another. Government statistics show that, out of a population of around 127 million, some 3,5 million are physically disabled, 2,5 million are mentally ill and 500,000 are mentally disabled. That’s a total round 6,5 million individuals.”

Terjemahan;

“Setidaknya, sekitar satu dari 20 orang di Jepang memiliki disabilitas atau masalah kesehatan lainnya. Statistik pemerintah menunjukkan bahwa, dari populasi sekitar 127 juta orang, sekitar 3,5 juta orang memiliki cacat fisik, 2,5 juta orang mengalami gangguan mental, dan 500.000 orang memiliki keterbelakangan mental. Totalnya sekitar 6,5 juta individu.”

Berdasarkan kutipan di atas, 1 dari 10 orang diketahui merupakan penyandang disabilitas. Di antara 127 juta orang, 3,5 juta orang menderita cacat fisik, 2,5 juta orang menderita penyakit mental seperti *skizofrenia*, penyakit

Alzheimer, dan gangguan bipolar, serta 500.000 orang menderita penyakit mental seperti *Down Syndrom*.

Menurut Laporan Tahunan Penyandang disabilitas tahun 2015 yang merujuk pada data sensus 2011, jumlah populasi penyandang disabilitas telah dicatat berjumlah 7,88 juta orang meliputi (fisik 3,94, intelektual 0,74, mental 3,20) dan rasio terhadap keseluruhan populasi adalah sekitar 6%. Jepang tidak menempatkan orang-orang dengan penyakit seperti HIV/AIDS, alkoholisme kronis, epilepsi atau rematik ke dalam golongan penyandang disabilitas. Pendekatan eksklusif untuk mendefinisikan disabilitas ini menghasilkan tingkat disabilitas yang lebih rendah. Penyandang disabilitas sering dikucilkan dari masyarakat karena kemampuan mereka yang terbatas untuk melakukan kegiatan normal. Di mata masyarakat, ini telah menjadi semacam stigma.

Menurut ICF *International Classification of Functioning, Disability and Health* yang diprakarsai WHO untuk menggambarkan dan mengukur kesehatan dan tingkat disabilitas seseorang. pada tahun 2001 dikatakan bahwa seorang individu dikatakan menyandang “disabilitas” jika orang tersebut menghadapi satu atau semua situasi seperti keterbatasan fisik, keterbatasan saat beraktivitas, serta terbatasnya partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Orang dengan keterbatasan tersebut dapat dikatakan sebagai Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas sering dipandang sebagai beban dan tidak dapat melakukan apa pun. Akibatnya, mereka tidak dapat bekerja sendiri dan membatasi diri di rumah, tetapi kekurangan pada fisik tidak boleh mencegah siapa pun dari melakukan kegiatan atau praktik normal mereka. Penyandang disabilitas harus dapat melakukan kegiatan orang normal.

Salah satu contohnya di dalam *website* NHK WORLD JAPAN NEWS yaitu pada tahun 2023 seseorang bernama Matsukawa Rikiya di Jepang membantu penyandang disabilitas menemukan pekerjaan yang sesuai dan mengatasi masalah aksesibilitas serta diskriminasi di pasar kerja. Dengan kelas pengembangan karir dan konsultasi, Matsukawa tidak hanya meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas, tetapi juga meningkatkan kesadaran akan inklusi dan kesetaraan di tempat kerja. Peluang bagi mereka untuk mencapai aspirasi karier semakin

terbuka yang dapat mengurangi kesenjangan upah dan memberikan dampak positif pada ekonomi dan sosial Jepang.

Selain itu, Pemerintah Jepang turut berkontribusi untuk menyetarakan peluang pekerjaan untuk kaum difabel dan non disabilitas. Hal ini dinyatakan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas (UU No.123 tahun 1960)

「第三十七条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。企業が定められた障害者雇用率を満たしていない場合、納付金を支払う義務があります。この納付金は、障害者の雇用促進や職業訓練に使われます。第3条（障害者雇用率の設定）事業主は、常時雇用する労働者のうち、一定割合以上の障害者を雇用する義務がある。」

“Dai san jū nana-jō subete jigyō-nushi wa, taishō shōgai-sha no koyō ni kanshi, shakai rentai no rinen ni motodzuki, tekitōna koyō no ba o ataeru kyōdō no sekimu o yūsuru monode atsute, susunde taishō shōgai-sha no yatoi-ire ni tsutomenakereba naranai. Kigyō ga sadame rareta shōgai-sha koyō-ritsu o mitashite inai baai, nōfu-kin o shiharau gimū ga arimasu. Kono nōfu-kin wa, shōgai-sha no koyō sokushin ya shokugyō kunren ni-shi waremasu. Dai 3-jō (shōgai-sha koyō-ritsu no settei) jigyō-nushi wa, jōji koyō suru rōdō-sha no uchi, ittei wariiai ijō no shōgai-sha o koyō suru gimū ga aru.”

Terjemahan :

“Pasal 37 mengenai mempekerjakan penyandang disabilitas yang memenuhi syarat, semua pemberi kerja mempunyai tanggung jawab bersama untuk menyediakan kesempatan kerja yang sesuai berdasarkan gagasan solidaritas sosial, dan semua pemberi kerja harus bersedia mempekerjakan penyandang disabilitas yang memenuhi syarat .

Pasal 3 (menetapkan tingkat lapangan kerja bagi penyandang disabilitas), pengusaha wajib mempekerjakan setidaknya persentase tertentu dari pekerja penyandang disabilitas di antara pekerja tetapnya.”

Untuk melayani para disabilitas, Pemerintah Jepang menyediakan sarana yang dirancang khusus untuk meringankan aksesibilitas untuk bagi kaum difabel seperti lift, toilet khusus dan tempat duduk khusus seperti transportasi umum seperti kereta api dan bus. Pemerintah juga menawarkan kesempatan berkarier bagi orang dengan kebutuhan khusus. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam artikel berikut dari Japan Times.

"Thirty years ago the Japanese government passed the Law for Employment Promotion, etc. Of Person with Disabilities (sic) making it mandatory for companies to ensure a certain percentage of disabled people in their workforce. Such as quota system is common in many advanced countries, besides the United States and Britain, which instead ban job-related discrimination against the disabled. In Japan the law stipulated that 1,8 percent of positions at all private-sector companies employing 56 or more people should be filled with people with disabilities. For national and municipal governments. As well as government affiliated organization, the quota is 2.1 percent."

Terjemahan :

"Tiga puluh tahun yang lalu, Pemerintah Jepang mengesahkan Undang-Undang Promosi Pekerjaan, dan lain-lain. Orang dengan disabilitas, membuatnya wajib bagi perusahaan untuk memastikan persentase tertentu pada disabilitas dalam angkatan kerjanya. Sistem kuota seperti itu umum di banyak negara maju, selain Amerika Serikat dan Britania Raya yang justru melarang diskriminasi terkait pekerjaan terhadap penyandang disabilitas. Di Jepang, undang-undang menetapkan bahwa 1,8 persen posisi di semua perusahaan swasta yang mempekerjakan 56 orang atau lebih harus diisi oleh orang-orang dengan disabilitas. Untuk pemerintah nasional dan municipal, serta organisasi yang berafiliasi dengan pemerintah, kuotanya adalah 2,1 persen."

www.japantimes.co.jp

Merujuk pada peraturan pemerintah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, pada kenyataannya perusahaan yang mempekerjakan 障害者 (*shōgaisha*) masih belum merata. Dalam artikel Kompas diungkapkan pada tahun 2018 Pemerintah Jepang menyampaikan permintaan maaf atas manipulasi data pada pekerja disabilitas di sektor pemerintahan. Ribuan warga sipil yang sehat dari 27 kementerian dan lembaga pemerintah dianggap cacat. "Saya benar-benar meminta maaf karena tidak terjadi pada pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengamankan dan menstabilkan pekerjaan bagi para penyandang cacat," kata Yoshihide Suga, juru bicara pemerintah. Menteri Kesehatan Jepang mengatakan, misalnya, penderita diabetes dianggap penderita diabetes dalam kategori ini, dan ribuan orang secara keliru dianggap cacat. Jika jumlahnya direvisi, proporsi pegawai pemerintah yang cacat turun dari 2,49% menjadi 1,19%.

Pada 2023 sebanyak 640.000 penyandang disabilitas bekerja di perusahaan-perusahaan nasional. Ini merupakan rekor tertinggi yang pernah ada, namun hanya separuh perusahaan yang mencapai tingkat ketenagakerjaan yang

disyaratkan. Hal ini diungkapkan dalam ringkasan Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan dalam artikel NHK News.

Ini membuktikan masih sulitnya menerapkan peraturan pemerintah mengenai sistem kuota pekerja disabilitas terhadap perusahaan swasta dan sektor pemerintahan. Namun, ini bukanlah alasan untuk tidak memenuhi sistem kuota yang telah ditetapkan. Pemerintah terus memperhatikan perkembangan penerimaan pekerja disabilitas. Oleh karena itu, Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan melakukan survei pada bulan Juni tahun 2024 mengenai status ketenagakerjaan pekerja disabilitas, terdapat lebih dari 100.000 perusahaan, lalu ditemukan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang bekerja secara nasional adalah 642.178, meningkat sebesar 28.220 mengalami perubahan dibandingkan periode serupa tahun sebelumnya, yaitu sebesar 4,6%. meningkat, mencatat rekor tertinggi selama 20 tahun berturut-turut.

Penyandang disabilitas memiliki keterbatasan pada fisik ataupun mental menyebabkan mereka kesulitan melakukan pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh orang normal. Banyak penyandang disabilitas hanya bisa mendapatkan pekerjaan di sektor dengan peran yang terbatas, seperti pekerjaan administratif sederhana, manufaktur ringan, atau pekerjaan berbasis keterampilan tertentu. Dalam artikel yang diterbitkan oleh NHK News juga dibahas klien pertama Matsukawa Rikiya yaitu Okawa So yang mana sebelum mengalami kecelakaan adalah seorang penata rambut.

Kecelakaan yang membuatnya cedera tulang belakang membuat dia harus beralih profesi dengan mobilitas lebih rendah yaitu bekerja kantor. Namun, dikarenakan faktor disabilitas maka upah yang diterima hanyalah 22.000 Dolar per tahun. Dengan adanya program yang dikembangkan Matsukawa Rikiya membuat pandangannya berubah untuk melakukan pekerjaan yang disukai bukan yang menurut orang lain harus dilakukan.

Tabel 1. Average Wages (Monthly) of PWD

Open Employment	Physical	254,000
	Intellectual	118,000
	Mental	129,000
Welfare Employment	Type A	72,000
	Type B	13,000
Non-disabled		264,000

(Sources: PWD White Paper 2012 by Cabinet Office)

Menurut majalah ini, kisaran upah bagi karyawan penyandang disabilitas di perusahaan umum adalah 254.000 Yen untuk penyandang disabilitas fisik, 118.000 Yen untuk penyandang disabilitas intelektual dan 129.000 Yen untuk penyandang disabilitas intelektual.

Sama halnya dengan pekerja biasa, ada lembaga yang memberi bantuan bagi kaum difabel untuk meraih kesempatan kerja di perusahaan. Hal ini diperkenalkan dalam konten "Fasilitas Kesejahteraan bagi Penyandang Disabilitas" dalam konten YouTube "Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan." (O-NET) Diposting pada 19 Maret 2020 oleh konselor spesialis di fasilitas kesejahteraan bagi penyandang disabilitas (pekerja pendukung kehidupan, penempatan kerja, dan lain-lain.)

Dalam konten itu dijelaskan bahwa penyandang disabilitas diberikan pelatihan untuk bekerja dan menjadi perantara untuk disabilitas dalam melamar pekerjaan dan mengembangkan sayap untuk membuka lapangan pekerjaan lebih banyak bagi penyandang disabilitas dengan memberikan saran kepada perusahaan dalam merekrut kaum difabel.

Adanya pelatihan kerja untuk penyandang disabilitas dikarenakan pertimbangan oleh perusahaan dalam menyediakan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Hal ini dijelaskan dalam buku *Hidden Talent: How Leading Companies Hire, Retain, and Benefit from People with Disabilities* dalam bab berjudul "*Why Employers don't Hire People with Disabilities*" membahas alasan utama di balik keraguan banyak pengusaha untuk merekrut penyandang disabilitas.

Beberapa poin penting yang umum dibahas dalam buku ini yaitu Mitos dan Stereotip. Banyak pengusaha yang keliru bahwa individu penyandang disabilitas kurang efisien, cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, atau mengeluarkan biaya tambahan yang besar untuk akomodasi di tempat kerja.

Pengetahuan yang Kurang mengenai Disabilitas. Beberapa pemberi kerja tidak sepenuhnya memahami berbagai jenis disabilitas atau cara memodifikasi pekerjaan dan lingkungan kerja untuk mendorong inklusivitas. Kekhawatiran tentang Biaya Akomodasi. Pengusaha kerap kali khawatir bahwa menyediakan akomodasi bagi pekerja penyandang disabilitas akan membutuhkan biaya besar; namun, banyak dari penyesuaian tersebut yang ramah anggaran atau memerlukan biaya tambahan minimal.

Terkait masalah hukum beberapa pengusaha khawatir tentang kemungkinan tuntutan hukum yang berasal dari diskriminasi atau ketidakmampuan mereka untuk memastikan tempat kerja yang sesuai. Kurangnya Keberhasilan Industri. Jika tidak ada perusahaan lain di bidang yang sama yang berhasil mempekerjakan individu penyandang disabilitas secara efektif, pengusaha mungkin merasa enggan atau tidak yakin tentang cara melanjutkan.

Praktik perekrutan konvensional sering kali mengabaikan individu penyandang disabilitas, baik karena metode wawancara yang tidak sesuai atau karena sistem perekrutan gagal mempertimbangkan persyaratan khusus mereka. Dukungan yang Tidak Memadai dari Manajemen. Jika para pemimpin perusahaan tidak menyadari nilai dari keberagaman dan inklusi, upaya untuk merekrut individu penyandang disabilitas kemungkinan akan gagal.

Selain itu, kendala transportasi penyandang disabilitas menghadapi tantangan seperti akses terbatas, jadwal transportasi kaku, dan biaya tinggi. Menimbulkan dampak pada karyawan berkurangnya kesempatan kerja, keterlambatan, dan ketidakhadiran merupakan konsekuensi dari hambatan transportasi, yang dapat memengaruhi keberlangsungan pekerjaan mereka.

Perspektif pemberi kerja ketika transportasi yang dapat diandalkan dapat diakses, perusahaan lebih cenderung mempekerjakan karyawan penyandang

disabilitas. Peran penyedia transportasi perlu ada peningkatan layanan, termasuk ketersediaan lebih banyak kendaraan ramah disabilitas, perbaikan rute, dan subsidi keuangan. (A. Tessier; 2024, volume 4, 384-412)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul “Pemenuhan Hak atas Penyandang Disabilitas di Negara Jepang” untuk mendapatkan gambaran mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan penyandang disabilitas agar dapat melanjutkan hidup yang lebih baik pada keseharian khususnya dalam bidang pekerjaan karena masih terdapat sejumlah besar penyandang disabilitas yang masih kesulitan untuk merasakan hak sama untuk dapat bekerja layaknya orang normal walaupun memiliki kemampuan yang mumpuni.

1.2 Penelitian yang Relevan

1. Mengacu pada penelitian Tia Martia, dkk (2018) dengan judul “*Peran Pemerintah Jepang terhadap Penyandang Disabilitas di Jepang*” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif (deskriptif analisis) menandakan bahwa penyandang disabilitas mempunyai akses yang sama terhadap pendidikan seperti halnya orang yang berbadan sehat, infrastruktur dan fasilitas tersedia untuk mendukung semua jenis kegiatan. Orang dengan kebutuhan khusus dapat berkariir di dunia bisnis (swasta, pemerintah, lembaga pendidikan). Sebagai teknik perekaman data dalam studi ini diolah melalui metode analisis deskriptif dengan menjelaskan status informasi yang tersedia dan menganalisisnya. Penelitian ini memperlihatkan bahwa kontribusi pemerintah dalam penyandang cacat memiliki pengaruh yang kuat. Pemerintah turut andil memberikan kenyamanan di banyak bidang kehidupan. Karena itu, penyandang disabilitas merasa tidak berdaya dan tidak dapat melakukan apa pun karena pembatasan. Persamaan dengan penelitian penulis terletak pada pembahasan pokok penelitian pada peran Pemerintah Jepang bagi penyandang disabilitas. Namun, penulis memfokuskan penelitian pada pekerja disabilitas.

2. Penelitian Cita Pertiwi (2017) dengan judul penelitian “*Penyerapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Jepang*”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi aktual orang dengan kebutuhan khusus di dunia kerja di Jepang. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka. Menurut data *Ministry of Health, Labour, and Welfare* Jepang, hingga tahun 2015, perusahaan-perusahaan swasta secara umum belum mampu memenuhi kuota 2% untuk penyandang disabilitas, namun ada beberapa perusahaan yang mampu melebihi kuota ini, misalnya perusahaan retail pakaian UNIQLO. Meskipun secara umum belum terpenuhi, persentase kuota yang terpenuhi terus meningkat sejalan dengan perkembangan waktu. Ini menandakan bahwa masyarakat Jepang semakin menyadari bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan seperti orang normal pada umumnya. Hasil dari penelitian ini adalah sistem kuota untuk penyerapan tenaga kerja cukup efektif walaupun keberhasilan kebijakan masih terbatas pada perusahaan besar, dan perusahaan kecil mengalami kesulitan untuk memenuhi target kuota. Salah satu aspek yang sama antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah tema yang diambil penyerapan tenaga kerja disabilitas. Penulis memfokuskan penelitian ini untuk menilai kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan dan studi kasus perusahaan yang sukses menerapkan inklusi tenaga kerja disabilitas.
3. Penelitian dengan judul “*Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang*” yang dilakukan oleh C. Muhammad Ikhsan Kamil (2018) dengan menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, mengonfirmasi implementasi hak-hak pekerja yang cacat di Magelang Regency tidak optimal dan belum mencapai tingkat yang diinginkan. Tiga aspek berikut menjadi indikatornya: kurangnya peluang kerja bagi para penyandang cacat, dan perlakuan diskriminatif perusahaan, seperti halnya penyandang cacat mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan dan minimnya jaminan kerja bagi

penyandang disabilitas. Survei menunjukkan bahwa sangat sedikit penyandang disabilitas yang mampu memperoleh pekerjaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyaknya kendala dalam pelaksanaan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang. Pemerintah daerah telah melakukan upaya-upaya, hasil yang signifikan belum tercapai karena adanya hambatan dalam implementasi kebijakan, kesadaran sosial, dan infrastruktur. Persamaan penelitian dengan penulis adalah tema yang diambil. Perbedaan pada penelitian ini adalah wilayah studi kasus, penulis memfokuskan penelitian pada wilayah Jepang.

Ketiga penelitian yang disebutkan di atas menyoroti peran pemerintah dan kebijakan disabilitas dalam pekerjaan dan kehidupan sosial di Jepang dan Indonesia. Namun ada beberapa aspek yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya, seperti jenis pekerjaan yang tersedia bagi penyandang disabilitas, alasan atau pertimbangan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas, dan studi kasus perusahaan Jepang yang berhasil menerapkan inklusi pekerja penyandang disabilitas. Untuk itu, riset lebih lanjut perlu dilakukan dalam rangka mengeksplorasi aspek-aspek ini guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di berbagai negara.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian kondisi tenaga kerja penyandang disabilitas dengan syarat yang ada dalam undang-undang.
2. Terbatasnya bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh penyandang disabilitas.
3. Pertimbangan perusahaan terhadap pekerja disabilitas berkaitan efisiensi kerja dan biaya yang diperlukan.
4. Masalah penunjang transportasi bagi pekerja disabilitas ke tempat kerja.

1.4 Pembatasan Masalah

Mengacu pada isu yang telah diidentifikasi sebelumnya, penulis membatasi permasalahan terkait hal kondisi kerja dan jenis pekerjaan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja Jepang.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi pekerja disabilitas di Jepang ?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja disabilitas di Jepang ?

1.6 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang dibuat penulis, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan kondisi pekerja disabilitas di Jepang berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Menganalisis pemenuhan hak pekerja disabilitas di Jepang

1.7 Landasan Teori

1.7.1 Disabilitas

Disabilitas adalah terbatasnya atau terhapusnya kemampuan guna turut serta dalam aktivitas harian di lingkungan sosial, tidak hanya karena cacat fisik atau mental, tetapi juga karena hambatan sosial yang ditimbulkannya (Franciscus, 2014: 31-32). Disabilitas juga dipahami sebagai hubungan berkelanjutan terkait dengan disfungsi fisik seseorang bersamaan dengan interaksi sosialnya. Pada suatu waktu seseorang dianggap "cacat," tetapi dalam keadaan lain, orang tersebut mampu melakukan aktivitas normal. Setelah hambatan fisik dan lingkungan dihilangkan, orang tersebut mampu berfungsi dan tidak lagi dianggap cacat.

Orang penyandang disabilitas disebut "*shogaisha*" dalam Bahasa Jepang.

「わが国の障害者施策の基本となっている障害者基本法では、障害等によって、「継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としてありますし、障害者雇用促進法では障害を持っていて「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが苦しく困難な者」としてあります。」(Nihonyanagi, 2016;24).

“Wagakuni no shōgaishashisaku no kihon to natte iru shōgaishakihonhōde wa, shōgai-tō ni yotte, keizoku-teki ni nichijō seikatsu matawa shakai seikatsu ni sōtōna seigen o ukeru jōtai ni aru mono' to shite imasushi, sawa gai-sha koyō sokushin-hōde wa shōgai o motte ite chōki ni watari, shokugyō seikatsu ni sōtō no seigen o uke, shokugyō seikatsu o itonamu koto ga kurushiku kon'nan'na-sha' to shite imasu. (Nihonyanagi, 2016;24).”

Terjemahan :

“Berdasarkan Undang-Undang pokok mengenai Penyandang Disabilitas yang dijadikan pedoman untuk kebijakan mengenai disabilitas di negara kita (Jepang), orang yang memiliki keterbatasan tertentu untuk melakukan aktivitas yang berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan sosial, sedangkan dalam Undang-Undang mengenai Pemberdayaan dan Promosi Kerja Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan dalam rentang yang lama, serta yang mengalami kesulitan dalam menjalankan kehidupan kerja”.

Berdasarkan kutipan di atas memungkinkan untuk dipahami bahwa disabilitas merujuk pada pribadi yang memiliki keterbatasan tertentu untuk melakukan aktivitas yang berkelanjutan baik dalam rutinitas harian maupun dalam interaksi sosial. Berdasarkan UU No 84 tahun 1970 mengenai Hak Dasar bagi Penyandang Disabilitas, dan keterbatasan tertentu bagi seseorang dalam pekerjaan yang dilakukan dalam rentang yang lama, serta mengalami kesulitan dalam menjalankan kehidupan kerja’ berdasarkan UU No.123 tahun 1960 mengenai Pemberdayaan dan Promosi Kerja bagi Penyandang Disabilitas. Disabilitas tidak hanya mencakup tantangan fisik dan mental namun juga dibentuk oleh unsur sosial dan lingkungan yang dapat menghambat kemampuan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, penerapan strategi inklusif

yang menghilangkan hambatan fisik dan sosial sangat krusial dalam mendorong terciptanya lingkungan yang lebih mudah diakses dan meningkatkan otonomi individu penyandang disabilitas.

1.7.2 Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Orang dengan disabilitas dapat dijelaskan sebagai seseorang yang kehidupan sehari-harinya dalam masyarakat sangat terbatas dalam waktu jangka panjang karena disabilitas fisik ataupun mental. Jepang memiliki konvensi hak penyandang disabilitas guna meningkatkan, melindungi serta memastikan penggunaan hak asasi manusia dengan totalitas untuk penyandang disabilitas yang ada di Jepang. Undang-undang tentang penyandang disabilitas (1960) mencakup kuota penerimaan disabilitas sebagai karyawan. Kuota tersebut dinilai setiap 5 tahun sekali karena adanya tingkat lapangan kerja.

Gerakan hak disabilitas di Jepang membutuhkan waktu untuk berkembang selama puluhan tahun. Meskipun demikian, tujuan utama regulasi ini adalah untuk memfasilitasi para disabilitas dalam rehabilitasi karier.

1.7.3 Kesenjangan Sosial

Dalam kehidupan, kita akan selalu dihadapkan pada keberagaman karena setiap manusia memiliki karakter dan kepribadian masing-masing yang tidak sama. Namun, selain keberagaman, ada juga yang disebut dengan kesetaraan sosial. 平等 (びょうどう) adalah kata Jepang yang berarti "kesetaraan" atau "kesetaraan". Ini disusun oleh *kanji* 平 (*hei*) yang berarti "rencana" atau "sama" dan 等 (*tou*) yang berarti "setara" atau "bahkan". Kata ini sering digunakan dalam konteks politik dan sosial untuk merujuk pada hak yang sama dan peluang bagi semua anggota masyarakat. Gagasan kesetaraan adalah nilai mendasar dalam budaya Jepang dan tercermin dalam banyak aspek kehidupan sehari-hari.

Dalam Kotonoha Dictionary, "kesetaraan" kemungkinan diterjemahkan sebagai 平等 (びょうどう, *byoudou*) dalam Bahasa Jepang. Kata ini berarti keadilan atau persamaan derajat, yang menunjukkan keadaan di mana semua orang diperlakukan sama tanpa diskriminasi.

Pada situs Kotonoha Dictionary dijelaskan definisi kesetaraan

「平等」は、すべての人が同じ権利を享受し、同じルールの下で扱われるべきだという原則に基づいています。この概念は、人々が生まれながらにして持っている価値の平等性を前提とし、社会的、経済的、政治的な機会へのアクセスにおいて差別があってはならないと主張します。」

“Byōdō' wa, subete no hito ga onaji kenri o kyōju shi, onaji rūru no shita de atsukawa rerubekida to iu gensoku ni motodzuite imasu. Kono gainen wa, hitobito ga umarenagara ni shite motte iru kachi no byōdōshō o zentei to shi, shakai-teki, keizai-teki, seiji-tekina kikai e no akusesu ni oite sabetsu ga atte wa naranai to shuchō shimasu.”

Terjemahan :

“Kesetaraan didasarkan pada prinsip bahwa semua orang harus menikmati hak yang sama dan diperlakukan berdasarkan aturan yang sama. Konsep ini mengasumsikan kesetaraan nilai bawaan di antara manusia dan menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam akses terhadap peluang sosial, ekonomi, dan politik.”

Oleh karena itu, pemenuhan hak untuk penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan kesetaraan dalam penerimaan kerja tidak sepenuhnya selaras dengan hukum yang berlaku.

1.8 Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah cara komprehensif untuk memahami fenomena, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, sebagaimana dipahami oleh subjek studi dengan menjelaskan menggunakan bahasa verbal atau penggunaan bahasa dalam situasi nyata tertentu. Penelitian ini merupakan suatu studi penelitian yang bertujuan menggali secara komprehensif tentang suatu fenomena sebagaimana dipahami oleh subjek

penelitian menggunakan berbagai metode ilmiah (Moreón, 2011: 6). Data-data didapatkan melalui laporan yang dipublikasi oleh situs resmi pemerintah Jepang, jurnal-jurnal ilmiah, buku *How Leading Companies Hire, Retain, and Benefit from People With Disabilities* (Mark.L, 2007 :25-35), wawancara dan beberapa *website* resmi dari *Ministry Health, Labour and Welfare*, NHK World Japan, BBC dan lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai data yang relevan.

1.9 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini ditujukan untuk memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk:

a) Manfaat Teoretis

Dari sudut pandang hukum dan HAM, penulis berharap penelitian ini dapat mengetahui sejauh mana *Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities* berhasil diterapkan di Jepang. Efektivitas sistem kuota dan hambatan yang dihadapi pekerja disabilitas terhadap regulasi tersebut.

b) Manfaat Praktis

Penulis berharap tulisan ini dapat memberikan referensi mengenai keadaan para penyandang disabilitas di Jepang terutama dalam dunia kerjanya, yang kemudian dapat dijadikan suatu model atau contoh untuk diterapkan di negara kita sendiri.

1.10 Sistematika Penyusunan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini meliputi:

- a) **Bab 1 – Pendahuluan**, Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metodologi penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.
- b) **Bab II Kajian Pustaka**, menjelaskan gambaran umum penyandang disabilitas di Jepang seperti jenis-jenis disabilitas, jumlah penyandang disabilitas dan penyebabnya, undang-undang dan hak yang diberikan oleh Pemerintah Jepang terhadap penyandang disabilitas.

- c) **Bab III Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Negara Jepang**, menjelaskan mengenai keadaan penyandang disabilitas di dunia kerja di Jepang dan penerimaannya dalam dunia kerja.
- d) **Bab IV Simpulan**, bab ini berisi kesimpulan dari pemaparan dalam bab sebelumnya serta berisi saran-saran.

