



# NOZEL

## Jurnal Pendidikan Teknik Mesin

Jurnal Homepage: <https://jurnal.uns.ac.id/nozel>



### PASAR TENAGA KERJA INKLUSIF DAN PEKERJAAN AFIRMATIF UNTUK PENYANDANG DISABILITAS

**Daniel Jesayanto Jaya<sup>1</sup>, Taufik Wisnu Saputra<sup>1,2</sup>, dan Andry Ananda Putra Tanggu Mara<sup>1,3</sup>**

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta  
Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret  
Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Stella Maris Sumba  
Email : [danieljesayanto.2023@student.uny.ac.id](mailto:danieljesayanto.2023@student.uny.ac.id)

#### *Abstract*

*An inclusive labour market emphasizes equal opportunities and fair treatment for all individuals, including persons with disabilities, with the aim of optimizing the potential of the workforce, increasing innovation, productivity, and economic growth. In Indonesia, inclusive policies have been implemented through various laws and regulations that support the rights of persons with disabilities to obtain decent work. Nonetheless, challenges in the form of discrimination and lack of supporting infrastructure are still significant. Disabled people's organizations (DPOs) play an important role in economic empowerment through skills training and entrepreneurship. This training covers areas such as screen printing, electronics, computers and weaving, as well as social assistance for small businesses. The types of jobs available to people with disabilities include operators, customer service, telemarketing, teachers, and administration. Awareness and effective policies are needed to create a truly inclusive workplace in Indonesia. With sustained commitment from all parties, Indonesia can respect and protect the rights of persons with disabilities, ensure equal and fair access to employment opportunities, and harness their full potential for nation-building.*

**Keywords:** *inclusive labour market; people with disabilities; policy; skills training; disabled people's organizations (DPOs).*

#### **A. PENDAHULUAN**

Konsep pasar tenaga kerja inklusif telah menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir ketika masyarakat berupaya untuk mencapai pembangunan ekonomi yang adil dan berkelanjutan. Inklusivitas dalam pasar tenaga kerja merujuk pada memastikan kesempatan

yang sama dan perlakuan yang adil bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik mereka. Hal ini mencakup mempromosikan keberagaman, menghilangkan diskriminasi, dan memberikan akses ke pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial. Pasar tenaga kerja yang inklusif tidak hanya menguntungkan

individu tetapi juga memiliki dampak positif pada masyarakat dan ekonomi secara keseluruhan (Rodrik & Stantcheva, 2021; *Benefits of Diversity in the Workplace*, 2020). Dengan menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif, masyarakat dapat mengoptimalkan potensi penuh tenaga kerja mereka dan mendapatkan manfaat dari beragam keterampilan, pengalaman, dan sudut pandang, yang mengarah pada peningkatan inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi (Yeung & Yang, 2020). Selain itu, pasar tenaga kerja yang inklusif mempromosikan kohesi sosial dan mengurangi ketimpangan dengan menyamakan kesenjangan dalam pendapatan dan kesempatan. Ini juga berkontribusi pada mengurangi kemiskinan, meningkatkan standar hidup, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Bragg, 2023). Secara ringkas, pasar tenaga kerja yang inklusif memainkan peran penting dalam mempromosikan pembangunan ekonomi yang adil dan kesejahteraan sosial.

Dengan menyediakan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik mereka, pasar tenaga kerja yang inklusif mendorong keberagaman, menghilangkan diskriminasi,

dan memastikan akses ke pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial. Selain itu, pasar tenaga kerja yang inklusif mengarah pada peningkatan inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi (Garg & Sangwan, 2020). Pasar tenaga kerja yang inklusif memerlukan upaya kolaboratif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha, pekerja, dan organisasi masyarakat sipil. Kebijakan dan regulasi pemerintah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inklusivitas dalam pasar tenaga kerja. Ini mungkin melibatkan implementasi undang-undang anti diskriminasi, memberikan dukungan untuk pelatihan keterampilan dan pendidikan, dan memastikan upah dan kondisi kerja yang adil bagi semua individu.

Indonesia telah mengambil langkah penting dalam memajukan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya di pasar tenaga kerja, melalui pengembangan kebijakan pasar tenaga kerja inklusif dan pekerjaan afirmatif. Landasan kebijakan ini tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menegaskan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang

Penyandang Disabilitas menjadi fondasi hukum yang menggarisbawahi komitmen Indonesia terhadap inklusi penyandang disabilitas di tempat kerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 bertujuan untuk memberikan pedoman bagi pemerintah daerah dalam penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di bidang ketenagakerjaan. Pedoman ini ditetapkan untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2021 bertujuan untuk menguatkan dasar hukum dalam memberikan penghargaan kepada perusahaan dan BUMN yang memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dengan harapan meningkatkan kesadaran dan tindakan perusahaan serta BUMN dalam mempekerjakan mereka, serta memberikan pengakuan atas upaya menciptakan lingkungan kerja inklusif dan adil. Syaratnya termasuk mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari total pegawai untuk perusahaan dan 2% untuk BUMN, menjamin proses kerja yang adil, memberikan upah tanpa diskriminasi, menyediakan akomodasi dan fasilitas yang layak, serta memastikan aksesibilitas sesuai peraturan. Proses pemberian penghargaan

melalui seleksi dan nominasi oleh tim penghargaan, dengan penerima ditetapkan oleh Menteri, dan pemberian dilakukan setiap tahun pada Hari Disabilitas Internasional atau acara resmi lainnya, dengan pengawasan oleh Menteri atau gubernur untuk memastikan pelaksanaannya yang baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 menegaskan pentingnya penghormatan terhadap Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja, dengan mengakui hak-hak mereka tanpa diskriminasi. Upaya perlindungan termasuk penyesuaian lingkungan kerja, komunikasi awal, pemenuhan akomodasi, sesi interaksi, dan pendampingan yang sesuai. Ini memastikan kenyamanan, perlakuan adil, dan kesempatan yang sama dalam karier. Akomodasi yang layak penting karena memastikan kesetaraan hak, kesejahteraan, inklusi, kepatuhan hukum, serta investasi dalam lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

Pemerintah melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 326 Tahun 2019 juga menjamin penghargaan atas penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas. Syarat-syarat untuk perusahaan mendapat penghargaan atas penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, termasuk kriteria

jumlah pekerja, verifikasi data dan lapangan oleh tim penilai, dan proses penilaian yang transparan. Prosesnya terdiri dari verifikasi data dan lapangan serta penilaian berdasarkan prinsip transparansi. Penghargaan ini mendorong perusahaan untuk memberikan peluang kerja dan perlindungan bagi penyandang disabilitas, dengan manfaat berupa pengakuan, reputasi positif, motivasi, kesadaran, dan hubungan yang lebih baik dengan pemerintah.

Perkuatan komitmen ini juga tercermin dalam ratifikasi Indonesia atas United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) melalui UU 19 Tahun 2011. Konvensi ini menuntut negara-negara anggota untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, baik di sektor publik maupun swasta, melalui kebijakan afirmatif, insentif, dan langkah-langkah lain yang sesuai. Hal ini menegaskan posisi Indonesia dalam mewujudkan pasar tenaga kerja yang inklusif, memberikan peluang kerja yang sama bagi semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas

Namun, upaya nyata dalam menerjemahkan kebijakan ini ke dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan. Meski ada peningkatan pemahaman tentang disabilitas di kalangan

penyedia kerja, terutama setelah penyelenggaraan Asian Para Games 2018, masih terdapat hambatan, termasuk infrastruktur dan sistem yang belum sepenuhnya mendukung, serta kekhawatiran akan potensi diskriminasi. Perusahaan seperti PT Indo Tambangraya Megah Tbk telah memulai upaya perekrutan tenaga kerja difabel, menghadapi kendala dalam mengedukasi karyawan tentang disabilitas dan meningkatkan infrastruktur aksesibilitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Di sisi lain, inisiatif seperti Kerjabilitas telah berusaha memfasilitasi integrasi penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja melalui peningkatan akses ke peluang kerja di sektor formal. Kerjabilitas adalah jaringan sosial karir di Indonesia yang dirancang untuk menghubungkan penyandang disabilitas dengan penyedia kerja inklusi. Kerjabilitas berfungsi sebagai platform informasi berbasis web dan seluler, memudahkan penyandang disabilitas untuk menempatkan profil mereka sebagai pencari kerja dan mengakses informasi tentang kesempatan kerja yang tersedia. Selain memfasilitasi pencarian pekerjaan, Kerjabilitas juga menyediakan forum untuk berbagi opini dan berbagai konten pengembangan diri.

selain itu, kerjabilas juga menjembatani antara penyandang disabilitas dan perusahaan, mendukung aturan hukum yang mewajibkan inklusi pekerja disabilitas. Kerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kementerian Ketenagakerjaan dan penyelenggaraan lokakarya serta pelatihan kesadaran disabilitas bagi penyedia kerja merupakan beberapa upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja dan membangun kesadaran akan pentingnya inklusi di tempat kerja.

Mewujudkan pasar tenaga kerja yang benar-benar inklusif dan afirmatif bagi penyandang disabilitas membutuhkan komitmen dan upaya yang berkelanjutan dari semua pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat luas. Dengan memperkuat kebijakan yang ada dan memperbaiki implementasinya di lapangan, Indonesia dapat melangkah lebih jauh dalam menghormati dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas, memastikan bahwa mereka memiliki akses yang sama dan adil ke peluang kerja dan dapat berkontribusi penuh dalam pembangunan bangsa.

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk menganalisis berbagai studi dan dokumen terkait

penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja di Indonesia. Literature review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini efektif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kesenjangan dalam penelitian yang ada serta memberikan landasan yang kuat untuk rekomendasi kebijakan dan praktik.

Prosedur pengambilan data yang dilakukan dengan identifikasi literatur database akademik dari *Google Scholar*, *PubMed*, *JSTOR*, dan *SINTA*. Kata kunci yang digunakan adalah penyandang disabilitas, pasar tenaga kerja, inklusi kerja dan Indonesia. Artikel yang digunakan diseleksi berdasarkan relevansi, kualitas dan tahun publikasi maksimal 10 tahun, kecuali literatur klasik yang berpengaruh signifikan pada penelitian ini. Selanjutnya juga dilakukan analisis berdasarkan aspek-aspek penyandang disabilitas dalam konteks pasar tenaga kerja, kebijakan inklusi kerja, dan program yang mendukung penyandang disabilitas di Indonesia. Artikel yang lolos seleksi akan dipahami dengan mendalam serta diekstraksi. Data yang dikumpulkan meliputi tujuan penelitian, metodologi, hasil utama, dan rekomendasi kebijakan.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi identifikasi tema-tema utama yang muncul, melakukan sintesa untuk dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai situasi penyandang disabilitas dan analisis kesenjangan penelitian untuk mengetahui area yang kurang mendapat perhatian dalam literatur yang ada. Sehingga dapat merumuskan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut dan kebijakan yang lebih efektif.

Melalui metode literature review ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai kondisi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja Indonesia, mengidentifikasi tantangan utama yang mereka hadapi, serta mengeksplorasi peluang untuk peningkatan inklusivitas dan partisipasi mereka di dunia kerja.

### **C. ARAH ISU**

#### ***1. Pemberdayaan oleh Organisasi Penyandang Disabilitas/DPO***

Organisasi penyandang disabilitas merupakan organisasi dalam masyarakat yang didirikan oleh penyandang disabilitas dan bekerja untuk kepentingan penyandang disabilitas. Dalam bidang pemberdayaan ekonomi dengan didukung oleh lembaga pendaan baik di dalam maupun di luar negeri, mereka juga memiliki andil dalam melakukan pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas.

Beberapa kegiatan yang telah dilakukan oleh DPO, dan NGO Antara lain meliputi: meliputi pendataan penyandang disabilitas, pelatihan motivasi, pelatihan ketrampilan, perdagangan, pelatihan kewirausahaan dan manajemen bisnis, konsultasi bisnis, penyediaan fasilitas, dan advokasi peraturan daerah tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas pada sektor formal. Program untuk penyelesaian masalah adalah:

- a. Pemberdayaan sumberdaya manusia penyandang disabilitas dengan pelatihan ketrampilan, pemagangan, pendampingan usaha, pendampingan kelompok simpan pinjam/koperasi di Bantul, dan on the job training.
- b. Penguatan kelompok Rehabilitasi Bersumberdaya Masyarakat (REHABILITASI BERBASIS MASYARAKAT/RBM) dilakukan untuk meningkatkan peran kelompok Rehabilitasi Bersumberdaya Masyarakat (REHABILITASI BERBASIS MASYARAKAT/RBM) agar dapat melakukan pemutakhiran data, referal, dan advokasi agar dapat terjalinnya kolaborasi dengan jaringan pemerintah di level desa, kecamatan sampai kabupaten terjaminnya masyarakat yang inklusif bagi penyandang disabilitas dalam semua

sektor baik itu di bidang ekonomi, social, politik, pendidikan dan budaya serta agama.

- c. Pendampingan khusus bagi penyandang tuna rungu wicara yang masih menghadapi permasalahan komunikasi dan psikologis dan penyadaran bagi orang tua/keluarga untuk memberikan dukungan.
- d. Penguatan organisasi dalam rangka menuju kemandirian lembaga untuk menjamin adanya keberlanjutan program bagi penyandang disabilitas
- e. Membuat contoh “best practice” dalam agribisnis untuk sustainable livelihood diharapkan dapat diimplementasikan pada proyek-proyek lain di wilayah Indonesia untuk mencukupi kebutuhan nutrisi untuk kelompok sasaran yang membutuhkan melalui bidang agribisnis.

## **2. Pelatihan bagi Penyandang Disabilitas**

Berikut ini adalah jenis pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh Balatrans Penca pertahun 2023 dalam rangka peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas.

### **a. Pelatihan Sablon**

Peserta pelatihan berjumlah 20 (dua puluh) orang yang berasal dari Kabupaten Sragen, Batang, Demak, dan Temanggung.

### **b. Pelatihan Elektronika Dasar**

Peserta pelatihan berjumlah 20 (dua puluh) orang yang berasal dari Kabupaten Temanggung, Rembang, Magelang, Kendal, Banjarnegara, Boyolali, Demak, Semarang, dan Kota Semarang.

### **c. Pelatihan Komputer**

Peserta pelatihan berjumlah 20 (dua puluh) orang yang berasal dari Kabupaten Wonogiri, Wonosobo, Kudus, dan Kota Semarang.

### **d. Pelatihan Anyaman**

Peserta pelatihan berjumlah 15 (lima belas) orang yang berasal dari Kabupaten Pemalang, Kudus, Klaten, dan Banjarnegara.

Sementara afirmatif kebijakan pemerintah melalui pemberian bantuan sosial bagi penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab dan tugas Seksi Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Bantuan Sosial merupakan bantuan modal usaha yang diberikan oleh Dinas Sosial untuk perseorangan penyandang disabilitas. Besar bantuan yang diberikan adalah Rp 1.150.000 (satu juta seratus lima puluh ribu rupiah) untuk 1 (satu) orang penyandang disabilitas. Namun bantuan tidak diberikan dalam bentuk uang, melainkan barang yang siap untuk digunakan/dijual oleh penyandang disabilitas.

### 3. Klasifikasi Pekerjaan untuk Penyandang Disabilitas

Jenis pekerjaan dalam sektor formal banyak ragamnya, namun seorang disabilitas netra tidak dapat memasuki semua jenis dan bidang pekerjaan. Karena seorang disabilitas netra mengalami keterbatasan penglihatan menjadi penghambat untuk masuk diseluruh jenis pekerjaan.

Penyandang disabilitas netra yang mengalami keterbatasan penglihatan yakni low vision dan buta total dikarenakan keterbatasan penglihatannya ini, ada beberapa jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya yakni pekerjaan bidang operator seperti customer service, telemarketing, guru/pengajar, administrasi dan penyiar radio.

a. Operator, customer service, telemarketing, dan tele survey. Jenis pekerjaan formal ini utamanya kompetensi komunikasi verbal. Selain itu saat berhadapan dengan klien, customer, rekan kerja, ataupun atasan adanya aspek kompetensi sosial keterampilan sosial, pemberian penghargaan, memiliki rasa empati, berkomunikasi secara nonverbal, dan dapat menguraikan persepsi sendiri. Dalam pekerjaan customer service, telemarketing, dan tele survey kompetensi sosial juga penting dalam

menghadapi konsumen, nasabah maupun klien. Bagi penyandang disabilitas netra pekerjaan ini akses dilakukan karena seorang disabilitas netra dalam pekerjaannya dibantu komputer berbicara dan telepon dan mengandalkan suara sebagai komunikasinya dengan konsumen, nasabah, atau klien. Pekerjaan customer service, telemarketing, atau tele survei ini banyak terdapat di perusahaan finansial seperti bank, perusahaan asuransi dan sebagainya.



Disabilitas

b. Guru/pengajar, pada profesi ini selain dari kompetensi keilmuannya, seorang disabilitas netra saat berhadapan dengan muridnya harus memiliki



masalah saat belajar dan seorang guru mampu membantunya. Selain itu kompetensi sosial yang lain seperti keterampilan social, pemberian reward, pemecahan social, asertivitas, dan persepsi diri sendiri. Seorang disabilitas netra yang bekerja di profesi ini dapat bekerja di sekolah-sekolah inklusi dan sekolah luar biasa (SLB) baik swasta atau pemerintah.

c.



komputer berbicara sebagai alat bantu dalam bekerjanya. Selain itu untuk menunjang kinerjanya seorang disabilitas netra harus memiliki kompetensi sosial seperti keterampilan sosial, pemberian reward, kecerdasan pemecahan masalah, berempati, asertivitas, komunikasi verbal dan nonverbal serta persepsi pribadi.

Gambar 3. Pemateri Seminar – Penyandang Disabilitas



Gambar 4. Kasir Minimarket – Penyandang Disabilitas



Gambar 5. Staf Kantor – Penyandang Disabilitas (Tuna Netra)

#### D. SUBYEK DARI ISU

Tempat kerja yang inklusif masih jarang ditemukan di Indonesia (Widhawati, et al, 2020). Padahal Pemerintah Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan sudah sangat mendorong untuk terciptanya pasar kerja yang inklusif melalui UU Republik Indonesia No.8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas, Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia No.60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.21 tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.326 tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas masih kesulitan mendapatkan peluang bekerja dibanding Masyarakat normal, kurangnya fleksibilitas dalam penempatan dunia kerja, kesulitan beradaptasi, mendapatkan diskriminasi kesulitan dalam mendapatkan alat bantu penyandang disabilitas untuk bekerja serta kesenjangan sosial dalam lingkup ruang kerja masa kini (Rajasulochana and Khan, 2024; Teborg, et al., 2024; Ebrahim, et al., 2022; Finstad, et al., 2022; Caron, 2021; Ndaumanu, 2020; Raiz & Sahrul, 2020; Apsari & Mulyana, 2018). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan untuk melihat

pengaruh teknologi bantu terhadap partisipasi aktif disabilitas usia produktif, terlihat bahwa kesulitan memperoleh fasilitas pendukung, minimnya kemampuan literasi dan tidak adanya bekal keterampilan vokasional menjadi faktor rendahnya persentase pekerja aktif disabilitas di usia produktif (Rajasulochana & Khan, 2024; Rahmi, 2020). Namun, selalu ada jalan untuk membantu Penyandang Disabilitas dapat menggunakan teknologi secara maksimal, hal ini yang dilakukan sebuah Non-Government Organization (NGO) untuk menciptakan suatu platform digital yang membantu disabilitas untuk mengimplementasikan nilai inklusi dalam teknologinya (Rahmi, 2020).

Dalam Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas jelas menyebutkan bahwa ada hak penyandang Disabilitas mendapatkan pekerjaan, dan hal ini didukung oleh beragam kebijakan pemerintah negara di dunia termasuk Pemerintah Indonesia melalui pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang mendukung terciptanya lapangan kerja yang inklusif (Moscatelli, et al., 2024; Jochmaring & York, 2023; Widhawati, et al., 2020; Surwanti & Ma'ruf, 2018; Pemerintah Republik Indonesia, 2016; Surwanti, 2014). Selain itu, pemerintah

dunia sangat mendorong, agar penyandang disabilitas mendapatkan kesetaraan hak dalam menempuh Pendidikan Formal dan Non Formal serta Pelatihan Vokasional (Irwan, et al., 2022; Afifah & Hadi, 2018; Pemerintah Republik Indonesia, 2016).

Dengan banyaknya dukungan dari pemerintah maupun organisasi non pemerintah, hal ini menciptakan suatu kondisi dimana terjadi peningkatan jumlah tempat kerja yang mau menerima individu ataupun kelompok dengan disabilitas dan bahkan menerima manfaat positif dari bekerja sama dan bekerja dengan individu normal maupun disabilitas yang ternyata meningkatkan pertumbuhan keuntungan tempat kerja mereka (Philips, et al., 2024; Ochrach, et al., 2022). Namun, Lebih banyak tempat kerja yang masih kesulitan untuk menciptakan kesetaraan antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas, tempat kerja saat ini amat disarankan untuk menjadi tempat kerja yang inklusif dan berkolaborasi dengan tempat kerja lain untuk berinovasi dalam mempekerjakan teman-teman disabilitas agar tercipta pasar tenaga kerja yang inklusif di masa mendatang (Moscatelli, et al., 2024; Mion, et al., 2023; Jochmaring & York, 2023; Kersten, et al., 2023; Ebrahim, et al., 2022; Efimov, et al., 2022;

Schneider & Sugahara, 2022; Firdaus & Hasanah, 2018; Latuconsina, 2014).

Untuk lebih mempersiapkan teman-teman dengan keadaan Istimewa tersebut, maka pemberian pelatihan dan bimbingan vokasional atau sering disebut Rehabilitasi Vokasional sangat diperlukan untuk mendapatkan kompetensi kerja, kompetensi sosial dan sikap kerja yang layak sehingga membantu mereka meningkatkan pendapatannya baik melalui balai Latihan kerja, sekolah atau kampus maupun Perusahaan pemberi kerja (Li, et al., 2023; Irwan, et al., 2022; Espada-Chavarria, et al., 2021; Raiz & Sahrul, 2020; Latuconsina, 2014). Lebih dalam lagi, pelatihan ini juga berguna untuk mempersiapkan teman disabilitas dalam masa transisi menuju kebekerjaan (Morina & Biagiotti, 2022; Gatto, et al., 2021). Pada penyandang disabilitas yang memiliki jiwa entrepreneurship dapat diberikan pelatihan kewirausahaan yang diharapkan mampu memberdayakan mereka agar menjadi pengusaha mandiri dan tidak bergantung pada orang lain (Khotijah, et al., 2021; Firdaus & Hasanah, 2018; Surwanti, 2014).

Namun, pelatihan keterampilan saja tidak cukup, para penyandang disabilitas harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja normal juga, maka dari itu kemampuan adaptif melalui

pemagangan kerja maupun adaptabilitas setelah bekerja sangat penting dimiliki agar tetap bisa bertahan di dunia kerja (Sayyidah, 2015; Rahajeng, et al., 2019). Caron (2021) mengungkapkan partisipasi penyandang disabilitas dalam Angkatan kerja di Indonesia, dimana disabilitas yang terlibat cukup rendah sekitar 10%, dengan beban kerja sama, diskriminasi tenaga kerja, dan gaji yang mungkin bisa lebih rendah tergantung pada Tingkat disabilitasnya. Meskipun menghadapi tantangan terhadap kesetaraan yang cukup tinggi, namun faktanya di Indonesia teman-teman penyandang disabilitas memiliki kemampuan career adaptability yang lebih tinggi dibandingkan yang lain (Rahajeng, et al., 2019). Hal ini merupakan hal positif, terutama untuk mempersiapkan Indonesia Emas 2045, karena mayoritas usia produktif Masyarakat Indonesia amat tinggi dan tenaga kerja disabilitas merupakan tenaga kerja aktif yang terhitung produktif dalam sudut pandang data tenaga kerja.

#### **E. KESESUAIAN ISU DENGAN KONDISI EKSISTING DI INDONESIA**

Di Indonesia, isu disabilitas di dunia kerja sudah seperti fenomena umum yang belum bisa dipastikan ujung pangkal penyelesaiannya. Meskipun sudah

didorong melalui berbagai kebijakan seperti United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) melalui UU 19 Tahun 2011 tentang Penyandang Disabilitas, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.21 tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.326 tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang semuanya bertujuan untuk mendorong terciptanya kesetaraan status status dari pekerja penyandang disabilitas di Indonesia. Namun, faktanya menciptakan sebuah tempat kerja inklusi memang bukan perkara mudah (Caron, 2021; Ndaumanu,

2020; Raiz & Sahrul, 2020; Apsari & Mulyana, 2018).

Namun, keadaan ini tidak menghalangi berbagai organisasi yang peduli pada disabilitas seperti NGO dan DPO berdiam diri berpangku tangan. Mereka berinisiatif mencari pendonor di dalam dan luar negeri yang peduli pada kalangan pekerja penyandang disabilitas dan menciptakan berbagai solusi seperti penciptaan teknologi bantu, pemberian pelatihan kerja, magang industri, pelatihan transisi menuju ke dunia kerja, menciptakan mental adaptif para disabilitas, dan bahkan pelatihan kewirausahaan untuk menciptakan Indonesia dengan banyak tempat kerja yang ramah inklusi bagi setiap orang ((Li, et al., 2023; Irwan, et al., 2022; Morina & Biagiotti, 2022; Caron, 2021; Gatto, et al., 2021; Espada-Chavarria, et al., 2021; Khotijah, et al., 2021; Widhawati, et al., 2020; Raiz & Sahrul, 2020; Rahajeng, et al., 2019; Afifah & Hadi, 2018; Surwanti & Ma'ruf, 2018; Firdaus & Hasanah, 2018; Pemerintah Republik Indonesia, 2016; Sayyidah, 2015; Surwanti, 2014; Latuconsina, 2014).

Di Indonesia, berbagai organisasi non pemerintah ataupun kementerian sosial telah dilaksanakan berbagai jenis pelatihan yang mendukung para disabilitas ini seperti pelatihan keterampilan sablon, membuat,

membuat kue, elektronika dasar, administratif kantor, anyaman bambu, menjadi guru untuk disabilitas lainnya, menjadi tenaga bersih-bersih, jasa laundry, dan lain sebagainya. Bahkan tidak jarang, tenaga kerja disabilitas ini disalurkan ke tempat kerja yang membutuhkan. Jelas, banyak perusahaan atau organisasi membutuhkan tenaga para disabilitas. Namun, persyaratan kerja mendasar, seperti ijazah ataupun sertifikat keterampilan tertentu seringkali menjadi halangan bagi teman-teman disabilitas untuk melamar. Ketika sudah diterima kerja, seringkali ditemukan teman-teman disabilitas dituntut menjadi orang normal dimana hal ini membuat mereka perlahan-lahan tersingkir (seperti diwajibkan berdiri terus menerus sebagai kasir meski memiliki disabilitas kaki, atau mengangkat barang masuk ke toko meski memiliki disabilitas tangan ataupun kaki).

Pada dasarnya, mempekerjakan tenaga disabilitas tetap harus mengacu pada UUD 1945 terkait Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Kedua peraturan diatas, seharusnya cukup menjadi pedoman bagi perusahaan ataupun organisasi di Indonesia yang akan mempekerjakan teman Disabilitas agar membantu menciptakan tempat kerja

ataupun suasana yang inklusif. Porsi kerja yang disesuaikan dengan kemampuan individu disabilitas juga seharusnya diatur sedemikian rupa sehingga tidak tercipta kesenjangan antara pegawai normal dan disabilitas. Hal ini menyadarkan persepsi bahwa adil tidak selalu artinya sama beban atau porsinya, namun Adil itu disesuaikan beban/porsinya dengan kemampuan individunya. Hal yang sama sebenarnya boleh dilakukan untuk mengatur skema gaji atau pendapatan yang sesuai, sehingga tidak muncul lagi permasalahan disabilitas tidak memiliki penghasilan yang cukup. Maka, penyesuaian tenaga kerja disabilitas terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah perlu dirumuskan secara mendetail dan mendalam, tidak hanya mengatur diksi (arti) terhadap sesuatu hal, namun juga mengatur hal teknis yang menjadi acuan terhadap posisi jabatan kerja, keahlian kerja, porsi/bobot kinerja, dan pendapatan berdasarkan porsi/bobot kinerja. Harapannya, jika hal ini bisa diskema-kan dengan baik, akan tercipta kondisi inklusif di setiap perusahaan atau tempat kerja di Indonesia.

## **F.PENUTUP**

### **Simpulan**

Mewujudkan pasar tenaga kerja inklusif dan pekerjaan afirmatif bagi

penyandang disabilitas memerlukan komitmen dan upaya berkelanjutan dari semua pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Dengan memperkuat kebijakan yang ada dan meningkatkan implementasinya, Indonesia dapat menghormati dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas, memastikan akses yang sama dan adil ke peluang kerja, serta memanfaatkan potensi penuh mereka untuk pembangunan bangsa.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan untuk Kebijakan dan Praktik:

1. Peningkatan Kesadaran dan Pendidikan
  - a) Pelatihan Sensibilisasi: Perusahaan perlu mengadakan pelatihan regular untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang inklusi disabilitas dan mengurangi stigma. Pelatihan yang dilaksanakan harus mencakup pemahaman mengenai hak-hak penyandang disabilitas serta cara-cara untuk mendukung mereka dalam lingkungan kerja
  - b) Program Pendidikan dan Sosialisasi: Pemerintah dan NGO dapat berkolaborasi untuk menyediakan program pendidikan yang menargetkan masyarakat umum mengenai pentingnya inklusi

- dan manfaat keberagaman di tempat kerja.
2. Perbaikan Infrastruktur dan Aksesibilitas
    - a) Standar Aksesibilitas: Pemerintah dan sektor swasta harus menetapkan dan menerapkan standar aksesibilitas yang jelas untuk memastikan semua tempat kerja dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Ini termasuk perbaikan fisik dan teknologi di tempat kerja.
    - b) Fasilitas Pendukung: Perusahaan harus menyediakan fasilitas pendukung seperti perangkat lunak pembaca layar, alat bantu dengar, dan modifikasi tempat kerja yang diperlukan untuk mendukung penyandang disabilitas.
  3. Pengembangan Program Pelatihan dan Magang
    - a) Pelatihan Keterampilan: Mengembangkan program pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kemampuan penyandang disabilitas. Program ini harus mencakup pelatihan vokasional, kewirausahaan, dan keterampilan sosial.
    - b) Program Magang dan Pemagangan: Memperluas peluang magang dan pemagangan bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka dan memudahkan transisi ke pekerjaan tetap.
  4. Dukungan dan Insentif untuk Perusahaan
    - a) Insentif Pajak dan Subsidi: Pemerintah dapat memberikan insentif pajak atau subsidi kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini bisa mencakup pengurangan pajak atau subsidi untuk biaya modifikasi tempat kerja.
    - b) Penghargaan dan Pengakuan: Melanjutkan dan memperluas program penghargaan untuk perusahaan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap inklusi disabilitas. Penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi perusahaan untuk meningkatkan praktek inklusi.
  5. Penguatan Kebijakan dan Regulasi
    - a) Revisi Kebijakan: Meninjau dan memperbarui kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa mereka relevan dengan kebutuhan saat ini dan dapat diterapkan dengan efektif

di lapangan. Termasuk memperkuat implementasi UU dan peraturan terkait

- b) Peningkatan Pengawasan: Memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan inklusi dan mengatasi kasus diskriminasi.

#### 6. Kolaborasi dan Kemitraan

- a) Kemitraan dengan NGO dan DPO: Mendorong kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi penyandang disabilitas untuk menciptakan program-program inklusi yang lebih efektif. Kemitraan ini dapat membantu dalam hal advokasi, pelatihan, dan implementasi kebijakan.
- b) Inisiatif Bersama: Mengembangkan inisiatif bersama untuk mempromosikan kesadaran tentang manfaat inklusi di pasar tenaga kerja dan berbagi praktik terbaik di antara perusahaan-perusahaan.

#### 7. Peningkatan Riset dan Data

- a) Penelitian Lebih Lanjut: Mengidentifikasi area yang kurang mendapat perhatian dalam literatur yang ada dan melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami tantangan spesifik yang dihadapi

penyandang disabilitas di berbagai sektor.

- b) Data dan Evaluasi: Mengumpulkan data yang lebih baik tentang partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja dan mengevaluasi efektivitas program-program inklusi untuk memastikan bahwa mereka memberikan hasil yang diharapkan.

#### Ucapan Terima Kasih

Tim peneliti berterima kasih kepada Prof. Mochamad Bruri Triyono yang memberikan masukan terhadap penelitian ini, dan peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pemerintah Indonesia melalui Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) Indonesia dan Beasiswa Pendidikan Indonesia (BPI) yang memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan di jenjang S3 sehingga bisa mendorong agar hasil penelitian ini bisa dipublikasikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, W., & Hadi, S. (2018). Pengaturan Hak Pendidikan Disabilitas (sebagai persiapan penerapan teknologi berkemanusiaan). *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 272-280.
- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang*

- dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83-93.
- Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang disabilitas dalam dunia kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234-244.
- Benefits of Diversity in the Workplace. (2020, November 16). <https://www.betterteam.com/benefits-of-diversity>
- Bragg, M. (2023, May 23). How Do You Define an Inclusive Economy?. <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/how-do-you-define-an-inclusive-economy/>
- Breaux, T D., & Moritz, J. (2021, June 21). The 2021 software developer shortage is coming. *Communications of The ACM*, 64(7), 39-41. <https://doi.org/10.1145/3440753>
- Caron, L. (2021), "Disability, employment and wages: evidence from Indonesia", *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 5, pp. 866-888. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0022>
- Ebrahim, A., Lorenzo, T., & Kathard, H. (2022). Traversing Disability: Employers' Perspectives of Disability Inclusion. *Disabilities*, 2(2), 317-329.
- Efimov, I., Lengen, J.C., Kordsmeyer, AC. et al. Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social firms using focus groups. *BMC Public Health* 22, 413 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12689-w>
- Espada-Chavarria, R.; Diaz-Vega, M.; González-Montesino, R.H. Open Innovation for an Inclusive Labor Market for University Students with Disabilities. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 2021, 7, 217. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040217>
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Zaffina, S., Foti, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2022). Challenges and opportunities for the employment of workers with disabilities: A systematic approach. *Journal of Health and Social Sciences*, 7, 53-79.
- Firdaus, V., & Hasanah, H. (2018). Pengaruh pelatihan dan pendidikan kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha pada penyandang disabilitas di Kabupaten Jember. *Fenomena*, 17(2).
- Garg, S., & Sangwan, S. (2020, December 21). Literature Review on Diversity and Inclusion at Workplace, 2010–2017. *Vision*, 25(1), 12-22. <https://doi.org/10.1177/0972262920959523>
- Gatto, L.E., Pearce, H., Antonie, L. and Plesca, M. (2021), "Work integrated learning resources for students with disabilities: are post-secondary institutions in Canada supporting this demographic to be career ready?", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 11 No. 1, pp. 125-143. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2019-0106>
- Huripah, E. (2015). Pekerjaan sosial dengan disabilitas di Indonesia. *Pekerjaan Sosial*, 13(2).
- Irwan, M., Anggreni, A., Sunita, J., & Suhdi, H. (2022). Life Skills Education Through Non-Formal Education For People With Physical Disabilities. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 10(2), 235-242.
- Irwanto dkk, (2010), *Siradj Okta Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk- Review*.
- Jochmaring, J., & York, J. (2023). Inclusion opportunities of work 4.0?

- Employment realities of people with disabilities in Germany.
- Kementrian Sosial RI, (2004), Rencana Aksi Nasional (RAN) Indonesia 2004-2013.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2019). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 326 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G.A. et al. Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review of the Employer's Perspective. *J Occup Rehabil* 33, 245–266 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>
- Khotijah, S. A., Bharata, R. W., Priyono, N., Christiani, L. C., & Firmansyah, D. (2021). Pengembangan Kapasitas Kewirausahaan Disabilitas. *Rahmatan Lil'Alamin Journal of Community Services*, 111-118.
- Latuconsina, Z. (2014). Afirmasi kebijakan pemerintah dalam fasilitasi kerja bagi penyandang disabilitas. *Pandecta Research Law Journal*, 9(2), 207-215.
- Li, W., Ni, T., Zhang, Y., Wang, D. and Parrado, S. (2023), "Can people with disabilities obtain income by using skills learned from vocational trainings? Evidence from mainland China", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0027>
- Majelis Umum Perserikatan Bangsa Bangsa, (2006), Konvensi Hak-hak Asasi Penyandang disabilitas dan Protokol Opsional terhadap Konvensi., Resolusi 61/106.
- Mardi Yatmo Hutomo, (2000), Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritik dan Implementasi, Working Paper.
- Masykur Wiratmo, (1996), Pengantar Kewiraswastaan, Yogyakarta, BPFE.
- Mion, G., Baratta, R., Bonfanti, A. and Baroni, S. (2023), "Drivers of social innovation in disability services for inclusion: a focus on social farming in nonprofit organizations", *The TQM Journal*, Vol. 35 No. 8, pp. 2141-2161. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2022-0153>
- Morina, A., & Biagiotti, G. (2022). Inclusion at university, transition to employment and employability of graduates with disabilities: A systematic review. *International Journal of Educational Development*, 93, 102647.
- Moscatelli, M., Pavesi, N. and Ferrari, C. (2024), "Targeted placement for people with disabilities in Italy: a perspective from Lombardian companies", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 43 No. 9, pp. 1-17. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2023-0228>
- Ndaumanu, F. (2020). Hak penyandang disabilitas: Antara tanggung jawab dan pelaksanaan oleh pemerintah daerah. *Jurnal Ham*, 11(1), 131-150.
- Ochrach, C., Thomas, K., Phillips, B., Mpofu, N., Tansey, T. and Castillo, S.

- (2022), "Case study on the effects of a disability inclusive mindset in a large biotechnology company", *Journal of Work-Applied Management*, Vol. 14 No. 1, pp. 113-125. <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2021-0045>
- Phillips, Brian N. et al. 'Effect of Company-driven Disability Diversity Initiatives: A Multi-case Study Across Industries'. 1 Jan. 2024 : 141 – 154.
- Rahajeng, U. W., Lintangari, A. P., & Pratiwi, A. (2019). Career Adaptability Pada Kelompok Disabilitas Dan Non Disabilitas: Kajian Komparatif. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 190-203.
- Rahmi, F. N. (2020). Teknologi Komunikasi Dalam Implementasi Nilai Inklusi Bagi Penyandang Disabilitas. *JRK (Jurnal Riset Komunikasi)*, 11(2).
- Raiz, M. L., & Sahrul, M. (2020, December). Kompetensi Sosial Penyandang Disabilitas Netra dalam Dunia Kerja. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ (Vol. 2020)*.
- Rajasulochana, S.R. and Khan, M.I. (2024), "Does access to assistive technologies enhance labour force participation amongst the disabled population? Evidence from India", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2023-0107>
- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Penyandang Disabilitas.
- Republik Indonesia. (2016). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Republik Indonesia. (2019). Berita Negara Republik Indonesia Nomor 167 Tahun 2019 tentang Pedoman Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- Rodrik, D., & Stantcheva, S. (2021, April 1). A Policy Matrix for Inclusive Prosperity. <https://doi.org/10.3386/w28736>
- Rokhim, F. (2015). Makna kerja bagi penyandang disabilitas di Yayasan Bina Karya "TIARA HANDYCRAFT" Surabaya. *Paradigma*, 3(3).
- Sayyidah, A. N. (2015). Dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta). *INKLUSI Journal of Disability Studies*, 2(1), 1-24.
- Schneider, P. V., & Sugahara, C. R. (2022). Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 18(3).
- Shane, S., (2003), *A General Theory of Entrepreneurship, the Individual-Opportunity Nexus.*, USA: Edward Elgar Chapter 2: The Role of Opportunity.
- Sumidiningrat, Gunawan, (1999), *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengaman Sosial*, Jakarta, Gramedia
- Surwanti, A. (2014). Model Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 40-58.

- Surwanti, A., & Ma'ruf, A. (2018). Advokasi Mewujudkan Peraturan Daerah Tentang Penyandang Disabilitas Di Tingkat Kabupaten. *Berdikari: Jurnal Inovasi dan Penerapan Ipteks*, 6(1), 109-118.
- Teborg, S., Hünefeld, L., & Gerdes, T. S. (2024). Exploring the working conditions of disabled employees: a scoping review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(1), 2.
- Tri Nuke Pudjiastuti et al. (2022). Naskah Kebijakan Peningkatan Hak Akses Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas: Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia. Badan Riset dan Inovasi Nasional. DOI: <https://doi.org/10.55981/brin.670>. Diakses dari penerbit.brin.go.id pada 29 Februari 2024
- VOA Indonesia. (2022). Cita-cita Pasar Tenaga Kerja Inklusif dan Kans Karir Talenta Difabel di Tanah Air. Diakses dari [www.voaindonesia.com](http://www.voaindonesia.com)
- Widhawati, M. K., Santoso, M. B., & Apsari, N. C. (2020). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*.
- Yeung, W J., & Yang, Y. (2020, March 1). Labor Market Uncertainties for Youth and Young Adults: An International Perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 7-19. <https://doi.org/10.1177/0002716220913487>