



# Keterbatasan vs Kesempatan: Analisis Akses dan Stigma Penyandang Disabilitas pada Pasar Kerja Formal

Yeski Putri Utami<sup>1</sup>, Winda Afriyanti<sup>2</sup>, Aliyyah Najmah Kamiilah<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Politeknik Ketengakerjaan, Jakarta

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2208>

\*Correspondence: Winda Afriyanti

Email: [windaafri@gmail.com](mailto:windaafri@gmail.com)

Received: 06-04-2025

Accepted: 17-05-2025

Published: 28-05-2025



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Kurangnya akses terhadap ketersediaan pasar kerja formal dan stigma sosial yang melekat pada penyandang disabilitas seringkali menciptakan stereotip negatif mengenai kemampuan disabilitas dalam dunia kerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi aksesibilitas pekerjaan di sektor formal bagi penyandang disabilitas dan mengidentifikasi dampak stigma sosial terhadap kesempatan kerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif melalui *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelaah berbagai studi terkait dalam rentang waktu 2016-2024. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi akses pekerjaan formal bagi penyandang disabilitas terbagi menjadi dua kategori: faktor internal (termasuk kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan kepercayaan diri) serta faktor eksternal (meliputi kebijakan pemerintah dan peran pemberi kerja). Stigma sosial terhadap penyandang disabilitas terbukti berdampak signifikan dalam mempersempit peluang mereka di pasar kerja formal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan inklusif dan perubahan perspektif masyarakat agar pasar kerja lebih ramah terhadap penyandang disabilitas.

**Kata Kunci:** Penyandang disabilitas, aksesibilitas, pasar kerja

**Abstract:** Lack of access to formal labor market and social stigma towards people with disabilities often create negative stereotypes regarding their employability. This article aims to analyze the factors influencing the accessibility of formal sector employment for people with disabilities and to identify the impact of social stigma on their employment opportunities. The research method used is qualitative research through *Systematic Literature Review* (SLR) by reviewing various related studies from 2016-2024. The findings indicate that factors affecting access to formal employment for people with disabilities can be categorized into internal factors (including educational qualifications, skills, and self-confidence). Social stigma significantly affects employment opportunities, limiting the chances of people with disabilities in the formal labor market. Therefore, inclusive policies and shifts in societal perspective are needed to create a more disability-friendly labor market.

**Keywords:** People with Disabilities, Accessibility, Labor Market

## Pendahuluan

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), telah menjadi komitmen global oleh semua negara anggota PBB, termasuk Indonesia. Sejak peluncuran SDGs pada tahun 2015, Indonesia telah berkomitmen untuk memastikan bahwa tidak ada seorang pun yang tertinggal "No One Left Behind". Khususnya, tujuan Nomor 8—Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi—dimaksudkan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusifitas penciptaan lapangan kerja yang menyeluruh dan produktif serta memastikan bahwa kerja layak bagi semua orang, termasuk bagi mereka yang memiliki keterbatasan (ILO, 2023). Meski demikian, tingkat partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam sektor formal masih tergolong rendah. Dalam laporan penelitian (Prasetya et al., 2022) menyebutkan tidak mencapai 1% dari penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal dan lebih dari 99% pekerja disabilitas lainnya bekerja pada sektor informal.

Penyediaan pekerjaan formal bagi penyandang disabilitas merupakan upaya penghormatan hak atas kerja layak. Indonesia telah menuangkan komitmennya menjalankan mandat tersebut pada pasal 53 ayat 1 dan 2 UU Nomor 8 Tahun 2016 dan undang-undang turunannya, tetapi tingkat partisipasi disabilitas dalam pasar kerja formal masih saja rendah (Estika & Rumayya, 2023). Pelaksanaan kebijakan pemerintah mengenai hak disabilitas untuk bekerja belum dilaksanakan secara optimal dan sungguh-sungguh oleh berbagai perusahaan di Indonesia (Rosalina & Setyowati, 2024).

Selain belum optimalnya perusahaan dalam memberikan akses bekerja bagi penyandang disabilitas, stigma sosial juga memainkan peran penting dalam menghalangi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan formal. Sebagian besar masyarakat masih memiliki pandangan yang negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Ini ditunjukkan oleh gagasan bahwa penyandang disabilitas itu lemah dan tidak berdaya, yang merupakan stigma umum. (Dhairyya & Herawati, 2019).

"Keterbatasan vs. Kesempatan: Analisis Akses dan Stigma Penyandang Disabilitas pada Pasar Kerja Formal" adalah judul yang dipilih penulis untuk memberikan pemahaman lebih lanjut tentang kerangka teori yang melatarbelakangi penulisan ini. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan formal. Pertama, penelitian yang dilakukan Prasetya et al. (2022) yang berjudul "Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan, lingkup kerja, dan lingkup personal. Secara keseluruhan, keyakinan ini menghalangi kemajuan pasar kerja yang inklusif bagi disabilitas di Indonesia.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Annur et al. (2023) yang memaparkan penelitian berjudul 'Penghormatan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Melalui Kebijakan Kuota Kerja di Indonesia'. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa menurut UU Nomor 8 tahun 2016 Pasal 53 menetapkan tanggung jawab kebijakan kuota perekrutan pekerja disabilitas, namun implementasinya belum mencapai tujuan untuk membantu hak penyandang disabilitas. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Warjiyati & Sukanto (2023) berjudul 'Kerangka Hukum HAM Indonesia: Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableism Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas' yang membahas terkait asumsi bahwa orang disabilitas tidak mampu atau tidak layak bekerja, untuk mengatasi stigma ini pemerintah mengembangkan kerangka hukum HAM tentang disabilitas.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengeksplorasi lebih lanjut aksesibilitas penyandang disabilitas terhadap pasar kerja formal, faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan mereka, serta dampak stigma sosial dalam dunia kerja. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah membahas hal terkait disabilitas dan hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan layak. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan pada ruang lingkup atau batasan masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya akan menekankan pada aksesibilitas pasar kerja sektor formal di ruang lingkup penyandang disabilitas dan stigma sosial yang dihadapi oleh penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pertanyaan utama yang akan dibahas meliputi: Apa saja faktor yang memengaruhi aksesibilitas pasar kerja formal bagi penyandang disabilitas? dan Bagaimana stigma sosial mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas dan dampaknya terhadap kesempatan kerja?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi aksesibilitas pekerjaan di sektor formal bagi penyandang disabilitas dan mengidentifikasi stigma masyarakat mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas dan dampaknya terhadap kesempatan kerja. Secara pengetahuan, melalui penelitian ini dapat memberikan masukan berbasis ilmiah untuk menjadi rujukan pengembangan ilmu pengetahuan dan secara praktis dapat memberikan gambaran mengenai aksesibilitas dan stigma pasar kerja formal untuk pekerja disabilitas yang dapat menjadi pijakan langkah perbaikan untuk meningkatkan inklusivitas pasar kerja di Indonesia.

## Metodologi

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode kajian Systematic Literature Review (SLR) karena gagasan dan pengetahuan yang ada merupakan pengumpulan dari berbagai informasi mengenai sebuah topik yang dituju dengan tujuan artikel ini dapat dilakukan dengan objektivitas yang tinggi, dapat diaudit, dan dapat diulang (Ramayanti et al., 2023).

Berdasarkan jenisnya, Ramayanti et al. (2023) membagi systematic literature review menjadi dua jenis, yaitu systematic literature review konvensional dan Meta-analysis. Artikel ini menggunakan jenis systematic literature review konvensional, yang dilakukan dengan cara mengakumulasi hasil yang terkait dengan pertanyaan tertentu.

Penerapan langkah-langkah penyusunan systematic literature review dimulai dengan mengidentifikasi pertanyaan, mengembangkan protokol, menentukan lokasi database untuk pencarian, memilih temuan yang relevan dan berkualitas, mengekstrak data dari studi individual, dan menyajikan temuan. (Ramayanti et al., 2023). Kajian literatur ini dimulai dengan penelusuran melalui database Google Scholar pada bulan Oktober hingga November 2024. Dengan menggunakan kata kunci, yaitu “kerja layak bagi disabilitas”, “kerjabilitas”, “partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja formal”, “kesempatan akses penyandang disabilitas dalam terhadap pekerjaan formal” dan “Stigma yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja formal”. Dari penelusuran tersebut memunculkan berbagai literatur terkait dengan aksesibilitas dan stigma sosial penyandang disabilitas di ruang lingkup pasar kerja formal. Rentang waktu penelitian berkisar antara tahun 2016 hingga 2024.

## Hasil dan Pembahasan

Terminologi “disabilitas” dipakai secara luas untuk memaknai kondisi yang ditandai oleh keterbatasan fisik, mental atau sensorik, dan intelektual seseorang yang berlangsung dalam rentang waktu lama, sehingga menjadi hambatan dalam berinteraksi dan beraktivitas dengan lingkungannya (WHO dalam Fathiyyah, 2020). Terminologi ini menggantikan terminologi “cacat” yang dipakai dalam pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Cipta Kerja, pemakaian frasa “penyandang disabilitas” menggantikan frasa “penyandang cacat” dilakukan dengan tujuan menghindari pemaknaan negatif yang melekat pada kata “cacat”.

Ketikutsertaan penyandang disabilitas dalam ekonomi di Indonesia masih belum optimal (Lasiyono et al., 2024), termasuk dalam memperoleh pekerjaan formal. Padahal keikutsertaan menyuruh merupakan salah satu parameter fundamental dalam mengukur inklusivitas suatu negara (Fathiyyah et al., 2020). Bersumber data Badan Pusat Statistik (BPS) dan berbagai survei, dibandingkan dengan masyarakat non-disabilitas, partisipasi penyandang disabilitas di angkatan kerja sangat rendah. Secara umum, sebagian besar penyandang disabilitas bekerja di sektor informal dengan upah rendah, seperti bisnis kecil dan mikro, yang cenderung tidak stabil dan tidak memberikan jaminan kesejahteraan (Siyaranamual, 2018). Meskipun pada sektor formal telah diluncurkan sejumlah kebijakan dan undang-undang untuk mendorong inklusi, aksesibilitas karyawan penyandang disabilitas masih menjadi masalah.

## 1. Faktor Aksesibilitas Pasar Kerja Formal bagi Disabilitas

Akses terhadap pasar kerja formal bagi penyandang disabilitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari pekerja itu sendiri, pemberi kerja, maupun kebijakan pemerintah. Undang-undang mengkategorikan alokasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi dua kategori: sektor negara dan sektor swasta. Menurut Pasal 53 Ayat (1) dan Ayat (2) dari Undang-Undang Nomor tentang Penyandang Disabilitas, sektor negeri seperti pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD memiliki kuota 2% untuk pekerja dengan disabilitas, sedangkan perusahaan swasta memiliki kuota 1%. Meskipun demikian, masih ada banyak masalah yang harus diatasi untuk mencapai ketenagakerjaan yang inklusif (Annur et al., 2023)

Melalui kajian literatur ditemukan berbagai faktor yang memengaruhi akses pasar kerja formal bagi disabilitas, untuk memudahkan analisis, selanjutnya penulis akan mengkategorikan faktor-faktor tersebut menjadi dua kategori: faktor internal dan faktor eksternal.

### a. Faktor Internal

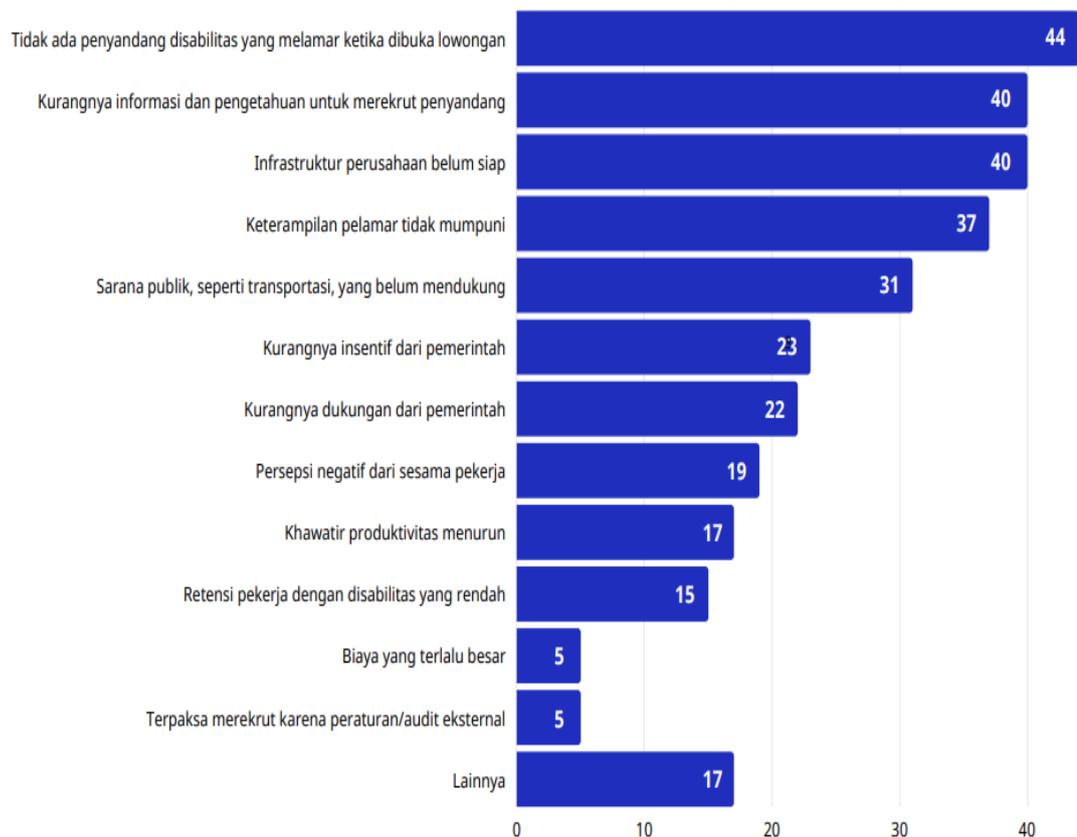
Dari sudut pandang pekerja itu sendiri, banyak penyandang disabilitas yang masih belum memiliki pendidikan formal, kualifikasi, atau keterampilan yang memadai untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja formal. Hal ini mengakibatkan rendahnya kapasitas mereka untuk bersaing dengan pekerja nondisabilitas (Purinami et al., 2019). Minimnya persiapan dan keterampilan yang memadai untuk bersaing di pasar kerja menjadi kendala signifikan. Banyak penyandang disabilitas yang tidak memiliki akses pendidikan yang cukup, sehingga keterampilan mereka terbatas. Berdasarkan data Susenas 2020, hanya 14,31% penyandang disabilitas yang menamatkan pendidikan SMA sederajat. Hal ini mengidentifikasi pentingnya perhatian yang besar pada pendidikan bagi penyandang disabilitas karena berkaitan dengan tingkat penerimaan bekerja dan kemampuan yang membantu penyandang disabilitas masuk ke pasar kerja formal (Annur et al., 2023).

Kepercayaan diri juga berpengaruh pada aksesibilitas pekerjaan formal, penyandang disabilitas di Indonesia kerap rendah diri atau merasa tidak percaya diri terhadap kemampuannya (Harjadi, 2024). Ketidakpastian mengenai pengukuran kemampuan penyandang disabilitas untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sering kali menjadi penghalang untuk mengakses pasar kerja formal. Rasa percaya diri, kesiapan mental untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk bekerja sangat berpengaruh terhadap kemampuan penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan (Siregar & Dalimunthe, 2024).

b. Faktor Eksternal

Dilihat dari faktor peran pemerintah, terdapat kebijakan di Indonesia, seperti Undang-Undang mengenai penyandang disabilitas yang mengatur tentang persentase minimal penyandang disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan baik sektor publik, maupun perusahaan swasta. Selain itu, pada Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha harus memastikan bahwa mereka memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas yang bekerja, yang mencakup aksesibilitas ke tempat kerja, penyediaan alat kerja, dan alat perlindungan diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Dari sudut pandang pemberi kerja, pemberi kerja mengalami kesulitan untuk memetakan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas dan perusahaan kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan kebutuhan yang khusus untuk penyandang disabilitas. Survei yang dilakukan oleh Jaringan Bisnis dan Disabilitas Global 2021 menunjukkan bahwa berbagai kendala perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.



**Gambar 1.** Survei Kendala Perusahaan dalam Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

Sumber: Jaringan Bisnis dan Disabilitas Indonesia (JBDI) dalam ILO, 2022

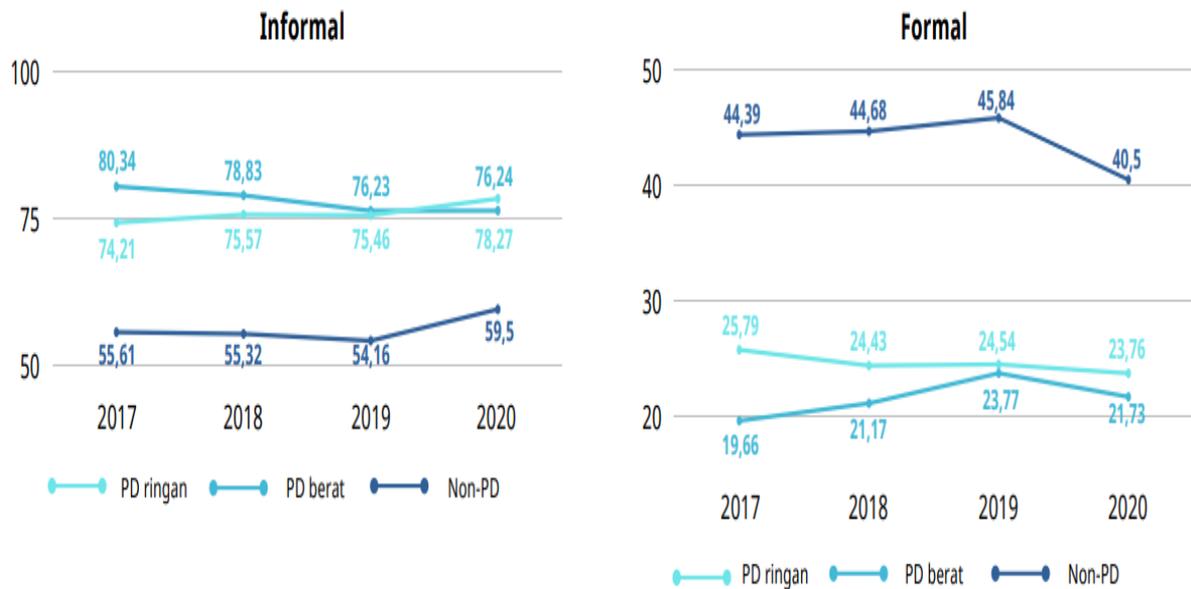
Dari hasil survei tersebut, terlihat kendala yang paling banyak dihadapi oleh perusahaan adalah tidak ada penyandang disabilitas yang melamar ketika dibuka lowongan. Hal ini berhubungan pada salah satu faktor internal yang dibahas sebelumnya, yaitu kepercayaan diri. Kendala terbanyak berikutnya yang dihadapi oleh perusahaan adalah kurangnya informasi pengetahuan untuk merekrut penyandang dan infrastruktur perusahaan yang belum siap, hal ini merupakan kendala sistemik yang masih melekat pada banyak perusahaan, dimana perusahaan memiliki keterbatasan untuk menjangkau penyandang. Melalui hasil survei tersebut memberikan gambaran hal apa saja yang paling berkontribusi menjadi kendala yang dihadapi perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

## **2. Stigma Sosial Mengenai Kemampuan Kerja Penyandang Disabilitas dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja**

Stigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas memiliki dampak signifikan terhadap kesempatan kerja mereka (Warjiyati & Sukamto, 2016). Banyak perusahaan dan individu masih memandang penyandang disabilitas sebagai kelompok yang tidak mampu berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Hal ini sering kali berakar dari stereotip negatif yang menganggap mereka sebagai beban atau kurang kompeten, sehingga menyebabkan diskriminasi dalam proses perekrutan (Purnamsari & Sari, 2021).

Stigma sosial ini menciptakan lingkungan di mana penyandang disabilitas sering ditolak sebelum mereka memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka, bahkan tanpa evaluasi terhadap keterampilan yang dimiliki. Pada saat rekrutmen pekerja, adanya proses seleksi yang mewajibkan syarat kesehatan rohani dan jasmani, persyaratan ini dengan cepat menggugurkan banyak calon pekerja disabilitas sehingga menghalangi kesempatan penyandang disabilitas untuk bisa masuk pasar kerja formal dibandingkan dengan calon pekerja bukan disabilitas (Mustika et al., 2022). Hal ini tidak hanya merugikan individu tersebut, tetapi juga menghalangi perusahaan dari potensi kontribusi yang dapat diberikan oleh pekerja disabilitas. Meskipun kuota untuk disabilitas sudah mulai diterapkan baik di sektor pemerintahan dan swasta, namun mutlak di lapangan menghadapi situasi yang berbeda. Pelamar disabilitas masih sulit untuk diterima dan tak jarang posisi tersebut justru diisi oleh pelamar nondisabilitas. Mempekerjakan penyandang diposisikan terkadang oleh perusahaan sekadar memenuhi kewajiban kuota dan dianggap sebagai tindakan beramal, bukan pemenuhan hak (Prasetya et al., 2022). Situasi ini menciptakan kesenjangan dalam distribusi berdasarkan sektor informal dan sektor formal pada penyandang disabilitas dan bukan penyandang disabilitas. Berdasarkan data Sakernas tahun 2022, ditemukan bahwa penyandang disabilitas jauh lebih banyak bekerja di sektor informal dan sebaliknya

penyandang disabilitas jauh lebih sedikit bekerja pada sektor formal dibandingkan dengan non-penyandang disabilitas.



**Gambar 2.** Distribusi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Sektor informal/formal (%)

Sumber: Sakernas, dalam ILO 2022

Terlihat dari rentang tahun 2017 hingga 2020 pada sektor formal rata-rata distribusi penyandang disabilitas pada pasar kerja formal hanya sekitar 23%, sementara non-penyandang disabilitas distribusi mencapai rata-rata sekitar 43%. Hampir setengah kali lebih rendah penyandang disabilitas yang terserap pada sektor formal dibandingkan dengan yang bukan disabilitas. Sebaliknya, pada pasar kerja informal, distribusi rata-rata penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal adalah sekitar 78%, sekitar 23% lebih tinggi presentase distribusinya dibanding dengan non-disabilitas. Hal ini menandakan belum bisa bersaingnya pekerja penyandang disabilitas dengan bukan penyandang disabilitas untuk memasuki pasar kerja formal.

Publik juga sering kali tidak memahami hak dan kebutuhan penyandang disabilitas dalam memudahkan kesempatan pekerjaan (Pramashela & Rachim, 2022), seperti akomodasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Akibatnya, banyak perusahaan enggan melakukan penyesuaian yang diperlukan, sehingga memperkuat pandangan bahwa penyandang disabilitas tidak layak untuk dipekerjakan. Stigma negatif terjadi tidak hanya dalam proses rekrutmen, tetapi juga di tempat kerja, di mana penyandang disabilitas mungkin mengalami perlakuan yang tidak adil, seperti tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka. Pekerja dengan disabilitas yang telah bekerja terkadang ditempatkan berdasarkan asumsi jenis pekerjaan yang cocok dengan jenis keterbatasan yang dimiliki, bukan berdasarkan keterampilan atau

kelebihannya (Mustika et al., 2022). Akibatnya pekerja dengan disabilitas kesulitan untuk mengembangkan kariernya.

Keadaan Ini terkait dengan bagaimana organisasi dalam mengelola keragaman tenaga kerja. Kusumawardhani dalam Mustika. (2022) mengatakan bahwa mengelola keragaman tenaga kerja adalah tantangan besar. Sebagai contoh, pekerja tuna rungu dan/atau wicara harus bertindak dan berkomunikasi dengan cara yang berbeda dari pekerja biasa yang tidak memiliki disabilitas. Pemberi kerja percaya bahwa biaya gaji untuk pekerja penyandang disabilitas lebih besar daripada untuk pekerja non-disabilitas karena mereka harus mempekerjakan juru bahasa isyarat. Namun, pemberi kerja sebenarnya dapat mengantisipasi hal ini dengan memberikan pelatihan bahasa isyarat kepada karyawan dan staf yang berhubungan langsung dengan mereka. Terlebih dengan seiring berkembangnya kemajuan teknologi saat ini, banyak teknologi yang dapat menjembatani keterbatasan tersebut. Oleh karena itu menjadi penting upaya penghapusan stigma di tempat kerja. Untuk mengatasi stigma ini, diperlukan perubahan perspektif melalui edukasi kepada publik. Perusahaan perlu diberdayakan untuk memahami bahwa dengan memberikan aksesibilitas yang tepat, penyandang disabilitas dapat menjadi pekerja yang produktif dan berkontribusi secara signifikan. Selain itu, dukungan dari pemerintah dan organisasi non-pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sangat penting untuk meningkatkan kesempatan penyandang disabilitas di pasar kerja formal.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi akses pasar kerja formal bagi disabilitas dapat dikategorikan menjadi dua yaitu, faktor internal yang disebabkan oleh keadaan penyandang disabilitas itu sendiri dan faktor eksternal yang diluar dari keadaan penyandang disabilitas. Faktor internal meliputi Pendidikan formal, kualifikasi, keterampilan, dan kepercayaan diri, yang signifikan masih menjadi kendala dalam mengakses pasar kerja formal. Pada faktor eksternal, pemerintah telah menerapkan kuota penerimaan 2% di sektor negeri dan kuota penerimaan 1% di sektor swasta. Dari sisi pengusaha, pemberi kerja mengalami kesulitan untuk memetakan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas.

Stigma sosial menciptakan lingkungan di mana penyandang disabilitas sering ditolak sebelum mereka memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Stigma sosial ini tidak hanya terjadi pada proses rekrutmen tetapi juga saat penyandang disabilitas bekerja. Situasi ini menciptakan kesenjangan dalam distribusi berdasarkan sektor informal dan sektor formal pada penyandang disabilitas dan bukan penyandang disabilitas. Publik juga sering kali tidak memahami hak dan kebutuhan penyandang disabilitas dalam

memudahkan kesempatan pekerjaan. Akibatnya, banyak perusahaan enggan melakukan penyesuaian yang diperlukan, sehingga memperkuat pandangan bahwa penyandang disabilitas tidak layak untuk dipekerjakan, sehingga kesempatan penyandang disabilitas untuk bekerja pada pasar kerja sektor formal lebih rendah dibandingkan dengan nondisabilitas.

### Daftar Pustaka

- Annur, F., Sjafari, A., & Riswanda, D. (2023). Penghormatan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Melalui Kebijakan Kuota Kerja di Indonesia. *Jiap*, 9(3), 171–180. Accessed on November 24, 2024.
- Dewi, F. R., Harith, Z. T., Harsono, H., Ali, M., & Fitriana, R. (2020). Akses Penyandang Disabilitas terhadap Pekerjaan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 15-30.
- Dhairyya, A. P., & Herawati, E. (2019). Pemberdayaan Sosial dan Ekonomi pada Kelompok Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung. *Umbara*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.24198/umbara.v4i1.19039>. Accessed on November 24, 2024.
- Estika, S., & Rumayya. (2023). Partisipasi Penyandang Disabilitas Dalam Pasar Kerja Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512. Accessed on November 27, 2024.
- Fathiyyah, U. N., Wulandari, O., & Editha, C. (2020). *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Protection Of The Right Of Persons With Disabilities To Obtain Decent Work And Livelihood Nur Sahla Rihhadatul Aisy Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng* . Accessed on November 23, 2024.
- Harjadi, C. (2024). *Pekerjaan Bagi Kaum Disabilitas Masih Menjadi Tantangan di Dunia*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/pekerjaan-bagi-kaum-disabilitas-masih-menjadi-tantangan-di-dunia-PIGrw>. Accessed on November 28, 2024.
- International Labor Organization (ILO). (2023). *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*.
- Lasiyono, U., Ula, F. N. R., Sari, L., & Ngadas, P. (2024). Partisipasi Ekonomi Penyandang Disabilitas: Hambatan dan Solusi di Pasar Kerja Indonesia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(4), 581–590. Accessed on November 25, 2024
- Mustika, E. A. S., Hadi, E. N., Anharudin, A., Rofi'i, A., & Dewi, S. N. (2022). Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Perilaku dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 4(2), 30. <https://doi.org/10.47034/ppk.v4i2.6318>. Accessed on November 22, 2024.
- Pramashela, F. S., & Rachim, H. A. (2022). Aksesibilitas Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(2), 225. <https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.33529>. Accessed on December 1, 2024
- Prasetya, D., Djamhari, E. A., Ramdlaningrum, H., Layyindah, A., Wahyu, M. F. R., & Irvan Tengku Harja. (2022). *Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. Perkumpulan Prakarsa. <https://theprakarsa.org/wp-content/uploads/2022/07/Penyandang-Disabilitas-Tempat-Kerja-versi-revisi-hires.pdf>. Accessed on November 18, 2024.
- Purinami, G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia

- Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>. Accessed on November 22, 2024.
- Purnamsari, D. M., & Sari, N. (2021). *Rekrutment Diskriminatif, Banyak Penyandang Disabilitas Tak Diterima Kerja*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/15/10431821/rekrutmen-diskriminatif-banyak-penyandang-disabilitas-tak-diterima-kerja>. Accessed on November 24, 2024.
- Ramayanti, R., Rachmawati, N. A., Azhar, Z., & Azaman, N. H. N. (2023). Langkah Demi Langkah Systematic Literature REview dan Meta-Analysis. In A. Lastiati (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (1 ed., Vol. 11, Nomor 1). RajaGrafindo Persada. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetungan\\_Terpusat\\_Strategi\\_Melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari). Accessed on November 25, 2024.
- Rosalina, R., & Setyowati, N. (2024). Stigma penyandang disabilitas dalam bekerja di Indonesia: Literature review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(3), 1076-1086.
- Siregar, H., & Dalimunthe, R. (2024). *Anthropos : Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya ( Journal of Social and Cultural Anthropology ) Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Medan Access to Employment for People with Disabilities in Medan City*. 10(1), 43–52. Accessed on November 22, 2024.
- Siyaranamual, M. (2018). *Analisa Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia : Tantang dan Hambatan*. TNP2K. Accessed on November 27, 2024.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Warjiyati, S., & Sukamto. (2023). *Kerangka Hukum HAM Indonesia: Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableisme Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas*. 4(June), 2016. Accessed on November 25, 2024.