



Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus

ISSN: 2598-5183 (Print) ISSN: 2598-2508 (Electronic)

Journal homepage: <https://jpkk.ppi.unp.ac.id/index/jpkk>

Email: jpkk@ppi.unp.ac.id



Tantangan dan Peluang Kebijakan Ketenagakerjaan Inklusif: Persepsi Industri terhadap Lulusan Penyandang Disabilitas

Fiola Indah Putri Pratama¹, Rizki Husadani²

¹ Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

² Jurusan Terapi Wicara, Poltekkes Kemenkes Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Terkirim, May 15, 2026

Diterima, July 12, 2026

Publish, August 25, 2026

Kata Kunci:

Kebijakan ketenagakerjaan inklusif;
Penyandang disabilitas;
Persepsi industri;
Systematic Mapping Study;
Unit Layanan Disabilitas.

ABSTRAK

Masalah rendahnya partisipasi lulusan penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan formal, khususnya industri, menjadi tantangan serius dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif di Indonesia. Meskipun telah tersedia berbagai kebijakan yang mendukung, seperti Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, implementasinya masih menghadapi hambatan berupa stigma sosial, keterbatasan aksesibilitas, dan sistem rekrutmen yang belum inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tantangan, peluang, serta persepsi industri terhadap kebijakan ketenagakerjaan inklusif melalui pendekatan *Systematic Mapping Study*. Data dikumpulkan dari artikel yang terbit antara tahun 2020–2025 dan dianalisis menggunakan tahapan PRISMA. Hasil menunjukkan bahwa peluang muncul dari dukungan kebijakan nasional. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan vokasional, ketidaksesuaian kompetensi, serta stigma negatif sangat sering terjadi. Persepsi industri beragam dimana beberapa masih melihat disabilitas sebagai beban, sementara lainnya mengakui potensi dan loyalitas pekerja disabilitas. Implikasi penelitian ini menegaskan perlunya penguatan Unit Layanan Disabilitas (ULD), pelatihan dan kampanye kesadaran, serta penyusunan kebijakan berbasis pendekatan ekosistem sosial untuk menciptakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan bagi semua.

ABSTRACT

The low participation of graduates with disabilities in the formal employment sector, especially industry, is a serious challenge in realizing inclusive economic development in Indonesia. Despite the availability of various supportive policies, such as Undang-undang No. 8 Tahun 2016, its implementation still faces obstacles in the form of social stigma, limited accessibility, and a recruitment system that is not yet inclusive. This study aims to identify and analyze challenges, opportunities, and industry perceptions of inclusive employment policies through a *Systematic Mapping Study* approach. Data was collected from articles published between 2020–2025 and analyzed using the PRISMA stages. Results show that opportunities arise from national policy support. However, challenges such as lack of vocational training, competency mismatch, and negative stigma are common. Industry perceptions are mixed with some still seeing disability as a burden, while others recognize the potential and loyalty of disabled workers. The implications of this research emphasize the need for strengthening Disability Service Units (DSUs), training and awareness campaigns, and policy-making based on a social ecosystem approach to create fair and sustainable employment for all.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License. This license lets others remix, tweak, and build upon your work even for commercial purposes, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms ©2018 by author and Universitas Negeri Padang.

Corresponding Author:

Fiola Indah Putri Pratama
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
Email: fiolaindah121@ung.ac.id

Pendahuluan

Hilirisasi industri menjadi salah satu poin penting dalam program pemerintah Indonesia. Hal tersebut tercantum pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 yang menyatakan bahwa Pemerintah Indonesia akan melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri bersumber daya (Perpres, 2025). RPJMN yang telah dibuat beracuan pada agenda Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 yaitu mewujudkan transformasi ekonomi yang tertuang pada Undang-Undang No. 59 Tahun, 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2040. Adanya transformasi ekonomi, diharapkan sektor industri tidak hanya berkembang dalam segi inovasi namun juga segi inklusivitas.

Inklusivitas yang dimaksudkan adalah menciptakan tempat kerja bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau hambatan sehingga memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkembang. Setiawan (2024) mengatakan bahwa dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dapat diartikan sebagai proses yang tidak hanya menciptakan peluang ekonomi, tetapi juga menjamin akses yang sama terhadap semua orang untuk mendapatkan peluang ekonomi yang sama bagi seluruh anggota masyarakat. Peluang ekonomi dapat berbentuk ketenagakerjaan bagi masyarakat rentan atau ketenagakerjaan inklusif. Ketenagakerjaan inklusif adalah proses/aktivitas membangun hubungan ketenagakerjaan dengan menghormati setiap individu di lingkungan kerja yang memiliki perbedaan latar belakang agama, ras, pilihan politik, jenis kelamin, status kesehatan, orientasi seksual, disabilitas, dan lain-lain, sehingga dapat berpartisipasi penuh dalam lingkungan kerja, memperoleh pekerjaan layak, dan bergaji (Leymat, 2011), (Saputra et al., 2020).

Ketenagakerjaan inklusif tidak hanya untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi inklusif namun juga meningkatkan kinerja organisasi (Kersten et al., 2023) (Lean & Str, 2024). Hal tersebut terjadi karena industri dengan kebijakan ketenagakerjaan inklusif dipandang lebih menarik oleh karyawan saat ini dan calon karyawan (Satzger & Vogel, 2023), menumbuhkan rasa keadilan bagi semua karyawan untuk dimana mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasa dihargai (Le, Huong, 2021), dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja khususnya penyandang disabilitas merasakan kepuasan kerja, keterlibatan, dan produktivitas (Souza et al., 2025). Adanya alasan tersebut juga diperuntukkan bagi lulusan penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan karier dalam lingkungan kerja yang adil, non-diskriminatif, aksesibel, dan mendukung dimana sudah tertuang dalam kebijakan *Disability-Inclusive Employment Guidelines* dan kebijakan *Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments* yang dikeluarkan oleh (Nations, 2024) dan (ILO, 2016). Dari sisi kebijakan di Indonesia juga tertuang pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang

Penyandang Disabilitas yang menegaskan hak atas pekerjaan dan pelatihan vokasi bagi penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas merupakan setiap individu yang memiliki hambatan dalam fisik, intelektual, dan/atau sosial emosional sehingga berdampak pada partisipasi secara penuh di lingkungan masyarakat. Walaupun dengan hambatan yang dimiliki oleh setiap individu penyandang disabilitas akan berdampak pada kehidupannya, namun mereka tetap memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan individu pada umumnya. Pada jenjang menengah atas di Sekolah Luar Biasa, murid dengan disabilitas mendapatkan 60% pembelajaran vokasi dan 40% akademik yang diperuntukkan agar mereka dapat langsung siap terjun dalam dunia kerja. Menurut Gunarhadi (2020) menemukan dari 99 murid di SLB Negeri Surakarta hanya sekitar 30% lulusan penyandang disabilitas dengan keterampilan vokasi di SLB yang memiliki pekerjaan sesuai dengan program vokasi selama di sekolah. Data tersebut hanya pada satu kota saja di Indonesia, padahal menurut Siyaranamual (2020) terdapat 32,2 % murid penyandang disabilitas di Indonesia yang memiliki ijazah pendidikan menengah atas dengan tingkat partisipasi kerja 46,6% (8,5 juta dari 18,3 juta usia kerja) yang berada paling banyak pada sektor pertanian $\pm 66-70\%$. Pada tahun 2022, terdapat 5,2% lulusan penyandang disabilitas yang tidak memiliki pekerjaan (Suryahadi, 2022). Pada tahun 2023, data menunjukkan bahwa ada 33.336 lulusan murid penyandang disabilitas dari SMALB se-Indonesia (Pusdatin Kemendikbud Ristek, 2023). Pada tahun 2025, BPS menyebutkan dua data yaitu, 1) hanya 2,8% dari 17,9 juta mahasiswa penyandang disabilitas yang dapat lulus perguruan tinggi dan 2) hanya sekitar 0,55% lulusan penyandang disabilitas yang bekerja di sektor nasional dari total tenaga kerja. Data tersebut juga ditambahkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yang mengatakan bahwa per Desember 2024, menyebutkan hampir 90% penyandang disabilitas di Indonesia tidak aktif bekerja atau mencari pekerjaan serta menurut data Kementerian Tenaga Kerja menunjukkan sekitar 75% dari total 720.748 pekerja dengan disabilitas di Indonesia bekerja di sektor informal (Larasati, 2025). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya lulusan penyandang disabilitas yang belum memiliki pekerjaan apalagi di sektor industri padahal sewaktu menempuh jenjang pendidikan baik itu menengah ke atas maupun perguruan tinggi sudah dibimbing untuk memiliki kemampuan yang sama seperti lulusan pada umumnya.

Stigma sosial, keterbatasan aksesibilitas, serta sistem rekrutmen yang belum ramah terhadap keberagaman kebutuhan individu menjadi poin alasan sulitnya lulusan penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan di industri. Menurut Widhawati et al. (2020) terdapat faktor yang mempengaruhi penerimaan lulusan penyandang disabilitas, yaitu 1) proses rekrutmen sering tidak ramah disabilitas (tidak menyebut bahwa lulusan penyandang disabilitas boleh melamar); 2) kurangnya kebijakan afirmatif pada perusahaan; dan 3) adanya stigma negatif yang menganggap lulusan penyandang disabilitas tidak kompeten. Selain itu, diskriminasi sering terjadi seperti, syarat rekrutmen diskriminatif (penampilan menarik, sehat fisik/mental) dan diskriminasi saat seleksi kerja, terutama di BUMN dan swasta besar (Anisa Rahmawati Putri Riana et al., 2024). Padahal di lapangan, produktivitas kerja tidak jauh berbeda antara karyawan dengan dan tanpa disabilitas

(Gulyamova et al., 2023). Karyawan dengan disabilitas juga memiliki tingkat loyalitas dan ketekunan kerja yang tinggi (Lindsay, Sally, 2019).

Persepsi industri menjadi hal utama dalam proses penerimaan lulusan penyandang disabilitas. Industri seharusnya menerapkan kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang sudah ada selama ini. Namun, pelaksanaannya masih belum konsisten di berbagai sektor industri. Maka dari itu, perlunya menelaah rekomendasi apa yang tepat bagi kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif yang adil dan kuat sehingga dapat menarik dan mempertahankan talenta, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong inovasi lulusan penyandang disabilitas dalam bekerja. Karena tantangan yang masih ada membutuhkan tindakan yang disengaja, kerangka hukum yang kuat, dan adaptasi yang berkelanjutan untuk memastikan semua individu dapat berpartisipasi penuh dalam bekerja.

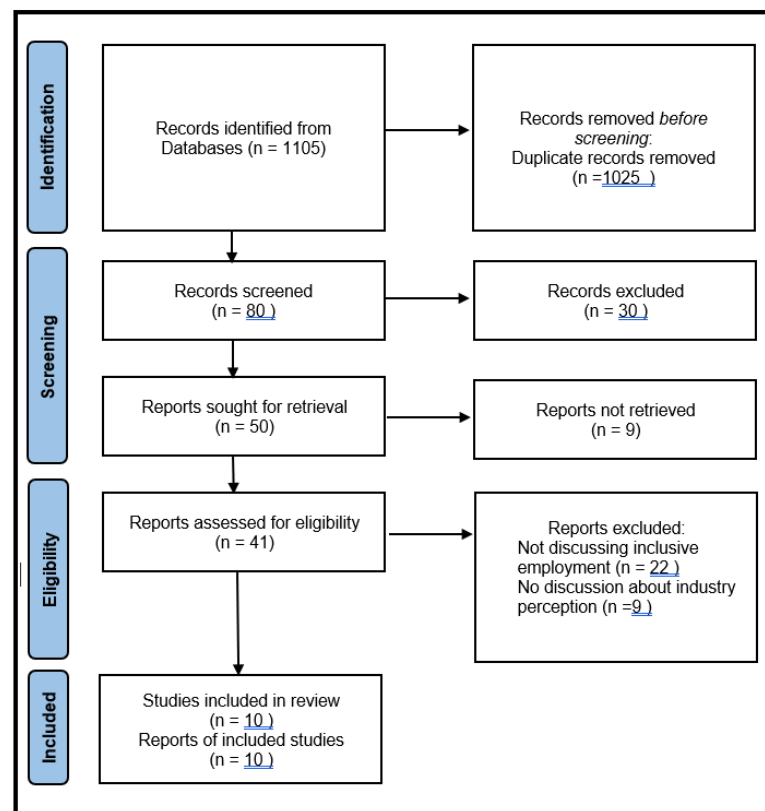
Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penting untuk menelaah secara sistematis kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang seperti apa yang tepat untuk diterapkan, bagaimana tantangan dan peluang kebijakan ketenagakerjaan inklusif dipahami dan direspons oleh industri, serta persepsi pelaku industri menjadi hal penting yang menentukan apakah kebijakan bisa diimplementasikan secara nyata atau tidak. Walaupun, penelitian mengenai ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas telah banyak dilakukan. Misalnya, Kersten et al., (2023) memetakan berbagai kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung inklusi pekerja rentan berdasarkan perspektif pemberi kerja, sedangkan Lean & Str, (2024) mengidentifikasi hambatan ketenagakerjaan dan persepsi pemberi kerja melalui studi empiris di Kazakhstan. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih berfokus pada aspek organisasi atau konteks negara tertentu secara terpisah dan belum memberikan pemetaan yang komprehensif mengenai keterkaitan antara kebijakan ketenagakerjaan inklusif, peluang dan tantangan implementasinya, persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas, serta rekomendasi kebijakan yang berkembang pada berbagai konteks penelitian. Selain itu, hingga saat ini masih terbatas studi yang mengaitkan hasil sintesis tersebut dengan kebutuhan pengembangan industri yang inklusif dalam mendukung agenda hilirisasi nasional. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Mapping Study* untuk mengidentifikasi dan menganalisis pola temuan dari berbagai hasil studi yang relevan terkait kebijakan inklusif, tantangan dan peluang, serta persepsi industri terhadap bagi lulusan penyandang disabilitas.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Mapping Study (Scoping Study)* untuk memetakan ruang lingkup penelitian pada topik kebijakan ketenagakerjaan inklusif, mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan ketenagakerjaan dengan persepsi industri, dan menentukan area yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan memetakan bukti yang tersedia terkait tantangan dan peluang kebijakan ketenagakerjaan inklusif, serta persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas. Pencarian literatur dilakukan pada beberapa basis data elektronik yang relevan seperti, *Scopus*, *Web of Science (WoS)*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, *Consensus* dan *Google Scholar*. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci yang digunakan meliputi: "kebijakan ketenagakerjaan inklusif", "peluang dan tantangan",

"persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas". Kriteria inklusi penelitian meliputi, a) artikel penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020–2025; b) artikel yang membahas kata kunci yang digunakan; c) artikel tersedia dalam bentuk *full text*; dan d) artikel dipublikasikan pada jurnal ilmiah yang telah melalui proses *peer-review*. Adapun kriteria eksklusi meliputi, a) prosiding, tesis, disertasi, buku, bab buku, editorial, maupun artikel opini; b) artikel yang tidak membahas kata kunci yang digunakan secara langsung; c) artikel yang tidak tersedia dalam bentuk *full text*; dan d) artikel duplikat yang ditemukan pada lebih dari satu basis data.

Proses seleksi dan analisis data mengikuti tahapan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagai, berikut a) mengumpulkan semua artikel yang relevan berdasarkan strategi pencarian yang telah ditetapkan; b) menghapus duplikasi dan menilai relevansi artikel berdasarkan judul dan abstrak; c) menilai teks lengkap dari artikel yang tersisa untuk menentukan kesesuaian dengan kriteria inklusi; dan d) artikel yang memenuhi semua kriteria dimasukkan dalam analisis akhir. Berikut adalah diagram alur PRISMA penelitian ini:



Gambar 1. Model PRISMA

Proses penyaringan artikel dilakukan secara independen oleh dua peneliti untuk meminimalkan potensi bias seleksi. Apabila terdapat perbedaan pendapat mengenai kelayakan suatu artikel, keputusan ditentukan melalui diskusi hingga mencapai kesepakatan bersama. Data dari artikel yang terpilih dikodekan berdasarkan beberapa kategori, seperti a) identifikasi penulis dan tahun publikasi; b) negara; c) peluang dan tantangan; d) persepsi industri terhadap penyandang disabilitas; dan e) rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif, sehingga menghasilkan basis data yang kemudian disajikan secara deskriptif. Selanjutnya, kualitas artikel yang dievaluasi mempertimbangkan beberapa aspek, seperti kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian desain penelitian, transparansi metode, relevansi terhadap pertanyaan penelitian, serta kelengkapan pelaporan hasil. Hanya artikel yang memenuhi kriteria kualitas tersebut yang dimasukkan dalam analisis akhir. Data yang telah dikodekan kemudian disintesis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola penelitian, kecenderungan temuan, serta rekomendasi kebijakan yang paling banyak dilaporkan dalam literatur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pencarian artikel dari jurnal dan prosiding terindeks yang telah dilakukan dari lima sumber database. Artikel yang sesuai dengan topik studi tentang tantangan dan peluang kebijakan ketenagakerjaan inklusif, serta persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas. Hasil analisis 10 artikel yang sesuai dengan topik studi yang sedang diteliti, setelah dilakukan ekstraksi dapat terdapat informasi yang mencakup, a) identifikasi penulis dan tahun publikasi; b) negara; c) peluang dan tantangan; d) persepsi industri terhadap penyandang disabilitas; dan e) rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif, Data ekstraksi yang lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Data *Systematic Mapping Study (Scoping Study)*

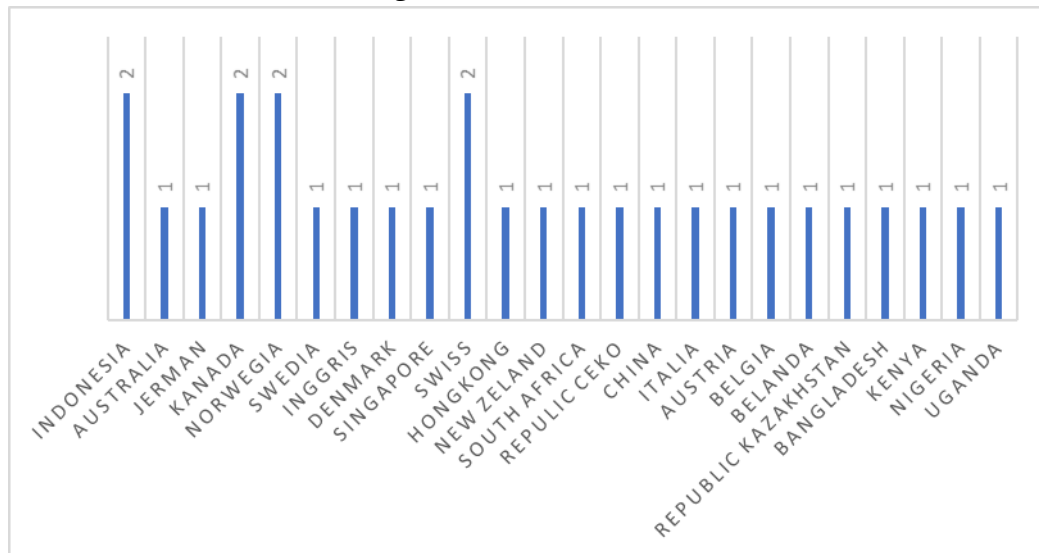
No.	Author Jurnal/ Tahun Publikasi	Negara	Peluang dan Tantangan Ketenagakerjaan Inklusif	Persepsi Industri terhadap Penyandang Disabilitas	Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan Inklusif
1	(Hastuti et al., 2020)	Indonesia	Peluang: Dukungan regulasi nasional, bonus demografi, dan kolaborasi lintas sektor. Tantangan: Implementasi kebijakan masih lemah, data belum terintegrasi, stigma tinggi, dan aksesibilitas rendah.	Pekerja disabilitas sebagai beban karena kurang informasi, insentif, dan sosialisasi kebijakan.	Perkuat regulasi, bentuk KND dan ULD, berikan insentif, kampanye anti-stigma, dan integrasikan data disabilitas.
2	(Juanita, 2024)	Indonesia	Peluang: RPJMN 2025–2029 dan dukungan internasional memperkuat pembangunan inklusif. Tantangan: Data disabilitas belum terintegrasi, implementasi UU lemah, serta stigma dan diskriminasi masih tinggi.	Belum responsif dan masih menganggap pekerja disabilitas membutuhkan biaya adaptasi tinggi.	Perkuat ULD dan lakukan edukasi publik untuk mengurangi stigma.
3	(Ashalatha et al., 2024)	Australia, Jerman, Kanada, Norwegia, Swedia, Inggris,	Peluang: Kebijakan multilevel memperkuat dasar hukum inklusi. Tantangan: Legislasi sektor swasta belum kuat, data terbatas, stigma tinggi, pelatihan dan aksesibilitas belum memadai,	Pemberi kerja masih memiliki stereotip negatif, kurang memahami akomodasi, dan minim insentif untuk merekrut pekerja disabilitas.	Wajibkan perekrutan inklusif, terapkan kuota, beri insentif, pelatihan, kampanye kesadaran, dan penegakan hukum.

		Denmark, Singapura, Swiss, Hongkong, dan Selandia Baru.	serta ketimpangan gender.		
4	(Maclean et al., 2024)	Afrika Selatan	Peluang: Dukungan pemerintah, DPO, HR, dan pelatihan mendorong inklusi. Tantangan: Target pekerja disabilitas belum tercapai, minim pemahaman implementasi, stigma, dan keterbatasan akomodasi kerja.	Adanya pelatihan meningkatkan penerimaan industri; rekrutmen berbasis merit dengan akomodasi yang sesuai.	Pelatihan rutin, akomodasi yang layak, anggaran khusus, konsultasi dengan pekerja disabilitas, dan evaluasi kebijakan.
5	(Chovanec et al., 2024)	Republik Ceko	Peluang: <i>Social farming, mixed farming</i> , dan dukungan pendanaan memperluas kesempatan kerja. Tantangan: Pekerjaan fisik, keterbatasan sumber daya farm kecil, dan stigma masih menghambat.	Pekerja disabilitas efektif bila ditempatkan sesuai kemampuan, meski stigma masih ada.	Prioritaskan pertanian inklusif, subsidi, <i>fundraising</i> , pelatihan, dan kampanye pengurangan stigma.
6	(Liu, 2024)	China	Peluang: AI, <i>knowledge graph</i> , dan pekerjaan digital memperluas peluang karier. Tantangan: Stigma industri, literasi digital rendah, keterbatasan data, sistem pendukung, dan kesenjangan	Penyandang disabilitas sebagai beban dan belum menyediakan dukungan kerja yang memadai.	Integrasikan AI, perkuat regulasi, bangun kolaborasi universitas–industri–pemerintah, dan evaluasi kebijakan berbasis data.

			keterampilan.		
7	(Aichner et al., 2024)	Italia	Peluang: Loyalitas tinggi pekerja disabilitas, biaya adaptasi rendah, citra perusahaan meningkat, dan lingkungan kerja lebih positif. Tantangan: Kurangnya pemahaman, ketidaksesuaian keterampilan, hambatan birokrasi, dan minimnya pelamar.	Awalnya skeptis, tetapi setelah pengalaman langsung industri melihat manfaat mempekerjakan penyandang disabilitas.	Tingkatkan pelatihan, dukungan individual, sederhanakan regulasi, dan dorong inklusi sebagai aset ekonomi.
8	(OECD, 2022)	Austria, Belgia, Kanada, Belanda, Norwegia, dan Swiss	Peluang: <i>Telework</i>, teknologi, rehabilitasi kerja, dan reformasi perlindungan sosial mendukung inklusi. Tantangan: Partisipasi kerja rendah, kesenjangan keterampilan, minim intervensi dini, dan akses teknologi belum merata.	Membutuhkan peningkatan pemahaman mengenai akomodasi dan fleksibilitas kerja.	Integrasikan isu disabilitas dalam seluruh kebijakan, tingkatkan pelatihan, intervensi dini, dan standar akomodasi kerja.
9	(Lean & Str, 2024)	Republik Kazakhstan	Peluang: Program rehabilitasi dan pelatihan meningkatkan peluang kerja dan motivasi penyandang disabilitas. Tantangan: Stereotip pemberi kerja, kurangnya akses kerja inklusif, minim pemahaman perusahaan, dan rendahnya pendidikan/pelatihan.	Masih ragu merekrut pekerja disabilitas, namun mulai menerima jika tersedia pelatihan dan insentif.	Edukasi masyarakat, subsidi dan insentif perusahaan, reformasi hukum, serta penyederhanaan administrasi.
10	(Shaw et	Bangladesh,	Peluang: Mentoring, pelatihan,	Masih memandang disabilitas	Terapkan pendekatan ekosistem

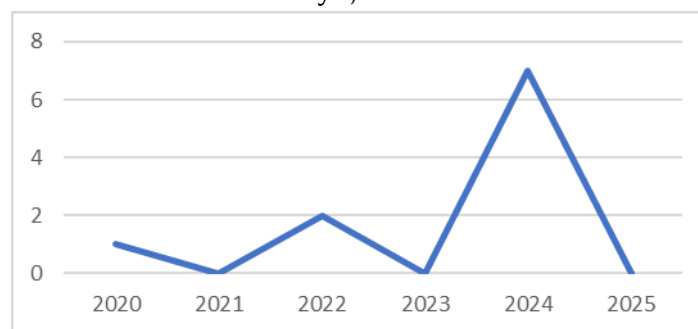
al., 2022)	Kenya, Nigeria, dan Uganda	jejaring sosial, dukungan OPD, dan meningkatnya kesadaran sektor swasta. Tantangan: Diskriminasi sosial, kurangnya akomodasi kerja, stigma, diskriminasi gender, dan ketimpangan representasi dalam OPD.	sebagai kelemahan, namun sebagian mulai melihat keberagaman sebagai keunggulan kompetitif.	sosial, libatkan penyandang disabilitas dalam penyusunan kebijakan, dan kembangkan intervensi berbasis komunitas.
------------	----------------------------	---	--	---

Berdasarkan hasil ekstrasi data yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa peluang, tantangan dan persepsi akan kebijakan ketenagakerjaan inklusif merupakan isu global. Pada Gambar 2 di bawah ini, menunjukkan bahwa negara Indonesia, Kanada, Norwegia, dan Swiss memiliki banyak penelitian terkait kebijakan ketenagakerjaan inklusif bagi lulusan penyandang disabilitas daripada negara lainnya pada rentang tahun 2020-2025. Berikut distribusi artikel berdasarkan negara,



Gambar 2. Distribusi Analisis Artikel Berdasarkan Negara

Selain itu, ditemukan juga bahwa artikel relevan yang diambil di tahun 2020-2025, dengan artikel terbanyak berada di tahun 2024. Hal tersebut dapat menjadi poin penting dimana studi terkait peluang dan tantangan kebijakan ketenagakerjaan inklusif terkait persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas mulai banyak diteliti di tahun tersebut. Berikut visualisasi distribusinya,



Gambar 3. Distribusi Artikel Berdasarkan Tahun

Berdasarkan tabel 1. ditemukan juga peluang dan tantangan yang dihadapi setiap negara. Dari penjelasan setiap artikel, dapat disimpulkan peluang dan tantangan yang banyak dihadapi oleh keseluruhan negara adalah sudah adanya kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang memayungi lulusan penyandang disabilitas agar dapat bekerja di dunia industri sehingga dapat menjadi peluang bagi mereka untuk bekerja, namun tantangan yang

paling banyak dihadapi juga terkait stigma baik staff dan pihak industri kepada lulusan penyandang disabilitas, kurangnya pelatihan/ kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan non disabilitas, dan aksesibilitas di industri tersebut.

Terkait persepsi industri terhadap lulusan penyandang disabilitas juga tidak jauh berbeda dengan tantangan yang dihadapi oleh industri. Adanya stigma negatif terhadap lulusan penyandang disabilitas, membuat pihak industri berpikir panjang untuk menerima mereka bekerja. Namun tidak menjadikan semua industri di sebaran negara tersebut menjadi tidak menerima lulusan penyandang disabilitas, ada juga industri yang berpersepsi bahwa dengan menerima lulusan penyandang disabilitas akan memudahkan industri dalam hal perekrutan pegawai baru. Hal tersebut dikarenakan pegawai penyandang disabilitas memiliki rekam jejak yang lebih loyal daripada pegawai non disabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua industri memiliki persepsi negatif terhadap penyandang disabilitas. Industri hanya belum tahu bagaimana pekerjaan yang tepat diberikan pada setiap jenis penyandang disabilitas.

Maka dari itu, hasil penelitian ini menemukan tiga rekomendasi yang paling banyak direkomendasikan sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, yaitu 1) penguatan pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) atau organisasi penyandang disabilitas (OPD) sehingga menjadi wadah bagi lulusan penyandang disabilitas untuk disalurkan ke industri dan diikut sertakan dalam pengambilan kebijakan terkait ketenagakerjaan inklusif, 2) pemberian dukungan baik kepada industri maupun lulusan penyandang disabilitas berupa pelatihan khusus dan kampanye kesadaran, dan 3) menggunakan pendekatan ekosistem sosial dan intervensi berbasis komunitas.

Rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang ditemukan sangat relevan dengan yang ada di lapangan. ULD yang dapat digunakan menjadi tempat penyalur dan berperan terhadap kebijakan lulusan penyandang disabilitas memang perlu diperkuat. Watanata et al. (2025), Mallarangi & Nawangsari (2023) mengatakan bahwa ULD memiliki peran dalam manajemen kebijakan dimana ULD dapat memberikan pelatihan keterampilan, menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan, menyelenggarakan *job fair*, dan melakukan sosialisasi ke perusahaan. Pelatihan yang berfokus pada disabilitas untuk staf telah terbukti meningkatkan pengetahuan, sensitivitas, dan sikap, menjadikan pelatihan semacam ini komponen kunci dalam setiap kampanye kesadaran (Murray, C., Lombardi, A., & Wren, 2011). Maka dari itu, lembaga pendidikan juga memiliki peran penting dalam mempersiapkan penyandang disabilitas memasuki dunia kerja dengan memberikan dukungan penuh pada pengembangan keterampilan kerja, kemandirian, dan kesiapan sosial peserta didik disabilitas (Puput Nurhayati et al., 2024) (Iswari et al., 2024).

Kampanye harus menyoroti kisah sukses, menormalisasi keragaman, dan fokus pada individu daripada diagnosis, membantu mengubah persepsi dari kekurangan menjadi potensi. Dengan melibatkan lulusan penyandang disabilitas dalam desain dan pelaksanaan kampanye memastikan keaslian dan relevansi, serta membantu menghancurkan stereotip dan mempromosikan inklusi yang sejati. Kebijakan ketenagakerjaan inklusif akan lebih maksimal lagi jika menggunakan pendekatan ekosistem sosial karena pendekatan ini didasarkan pada model sosial disabilitas, yang menyoroti kebutuhan akan perubahan

sistemik dalam lingkungan kerja, kebijakan, dan sikap, daripada memandang disabilitas sebagai kekurangan pribadi (Shaw et al., 2022).

Selain itu, intervensi berbasis komunitas juga diperlukan untuk penyandang disabilitas. Intervensi berbasis komunitas merupakan pengembangan dari *community based rehabilitation* yang memiliki 6 domain diantaranya adalah mata pencaharian dan pemberdayaan, hal tersebut sejalan dengan penelitian Bachfischer et al., (2023) yang menyatakan bahwa *Community Based Inclusive Development* memiliki dampak positif seperti peningkatan inklusi kerja, peningkatan harga diri dan kemampuan dalam advokasi diri, munculnya motivasi untuk menjadi *role model* dan pemimpin komunitas. Pengembangan program berbasis komunitas (masyarakat) menegaskan bahwa dapat meningkatkan pemahaman lintas profesi tentang disabilitas, mengintegrasikan data kebutuhan dengan intervensi nyata, membangun sistem layanan komunitas yang komprehensif sehingga dapat menumbuhkan *perspective transformation* yaitu konsep yang bisa mengubah nilai dan perilaku peserta terhadap inklusi sosial (Tongsiri, 2022). Program *Community-Based Rehabilitation* yang terdiri dari komponen kesehatan, pendidikan, mata pencaharian, pemberdayaan dan sosial dapat meningkatkan kualitas hidup, seperti pada komponen pendidikan, yang dilakukan mulai dari pendidikan usia dini hingga pendidikan tinggi perlu dilaksanakan pelatihan bagi tenaga pendidik dan dukungan keluarga untuk membentuk lulusan yang berdaya saing (Cutamora et al., 2025).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa peluang dan tantangan kebijakan ketenagakerjaan inklusif bagi lulusan penyandang disabilitas merupakan isu global yang relevan dan kompleks. Meskipun sebagian besar negara, termasuk Indonesia, telah memiliki kerangka hukum yang mendukung, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan seperti stigma sosial, kurangnya aksesibilitas, serta minimnya pemahaman dan kesiapan industri. Di sisi lain, peluang muncul dari kebijakan afirmatif, dukungan internasional, inovasi teknologi, serta potensi kontribusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Persepsi industri menjadi kunci penting dalam keberhasilan pelaksanaan kebijakan ini. Temuan studi menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan terhadap kompetensi lulusan penyandang disabilitas, meskipun sejumlah industri telah mulai mengakui loyalitas, produktivitas, dan kontribusi positif mereka. Untuk itu, tiga rekomendasi utama perlu diperhatikan: (1) penguatan Unit Layanan Disabilitas (ULD) atau Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD); (2) penyediaan pelatihan dan kampanye kesadaran bagi pemberi kerja dan masyarakat; (3) penerapan pendekatan ekosistem sosial dan intervensi berbasis komunitas. Keseluruhan upaya tersebut perlu dilakukan secara kolaboratif dan berkelanjutan agar kebijakan ketenagakerjaan inklusif benar-benar dapat diimplementasikan secara adil dan mendorong partisipasi penuh lulusan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Disisi lain, penelitian ini masih memiliki keterbatasan seperti, (1) hanya 10 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi sehingga hasil pemetaan belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh perkembangan penelitian mengenai kebijakan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas; dan (2) pencarian literatur dibatasi pada publikasi tahun 2020–2025 dan hanya menggunakan lima basis data elektronik, sehingga terdapat

kemungkinan masih adanya penelitian relevan yang tidak teridentifikasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas rentang waktu pencarian, menambahkan basis data lain, serta mengombinasikan pendekatan systematic mapping study dengan systematic literature review atau meta-analysis agar diperoleh sintesis bukti yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa syukur dan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus diberikan kepada para pembimbing, penelaah, dan rekan sejawat atas berbagai masukan, saran, serta evaluasi yang membangun sehingga kualitas penelitian ini dapat ditingkatkan. Penulis juga mengapresiasi dukungan institusi yang telah menyediakan fasilitas akademik, akses referensi, dan berbagai sumber pendukung selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penghargaan turut diberikan kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu pelaksanaan penelitian mengenai kebijakan ketenagakerjaan inklusif bagi lulusan penyandang disabilitas ini. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat serta menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan praktik dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif.

Daftar Rujukan

- Aichner, T., Cologna, A., Cvilak, L., & Zacca, R. (2024). Exploring the Challenges and Opportunities of Employing Persons with Disabilities. *F1000Research*, 13(May), 1460. <https://doi.org/10.12688/f1000research.141322.1>
- Anisa Rahmawati Putri Riana, Ikhfa Fauziyah, Siti Sofiah Adawiyah, Zidny Arriva Mulhia, & Siti Hamidah. (2024). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(2), 389–399. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v2i2.3233>
- Ashalatha, S. L., Kumar, S., Santosh, B. R., & Ravindra, B. K. (2024). Navigating UNCRPD concluding observations on Article 27: policy exploration on disability inclusive employment. *Cogent Social Sciences*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2425169>
- Bachfischer, A., Barbosa, M. C., Rojas, A. A. R., Bechler, R., Schwienhorst-Stich, E. M., Kasang, C., Simmenroth, A., & Parisi, S. (2023). Implementing community based inclusive development for people with disability in Latin America: a mixed methods perspective on prioritized needs and lessons learned. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01966-8>
- Chovanec, T., Eze, F. O., Muhammad, A., Moudrý, J., Bartoš, P., Mukosha, C. E., & Eke, O. G. (2024). Sustainability and Social Farming in the Czech Republic: The Impact of Selected Factors on the Employment of Disadvantaged Persons in Agriculture. *Sustainability (Switzerland)*, 16(21). <https://doi.org/10.3390/su16219520>
- Cutamora, U. M., Leonardo, G., & Lagria, M. M. G. (2025). Evaluating a Community-

- Based Rehabilitation Program Using Provus Discrepancy Evaluation Model. *Recoletos Multidisciplinary Research Journal*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.32871/rmrj25si.t2416>
- Gulyamova, S. T., Abdul Aziz, S. F., Omar, N. H., & Mohd, R. H. (2023). Workplace-Related Socioeconomic Issues Associated with Job Performance and Productivity among Employees with Various Impairments: A Systematic Literature Review. *Social Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/socsci12050275>
- Gunarhadi, et. al. (2020). PENGEMBANGAN INSTRUMEN ASESMEN PROGRAM PROGRAM VOKASI BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK) DI SMALB. In *LAPORAN AKHIR PENELITIAN Hibah Grup Riset (HGR) Penelitian Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa* (Issue November).
- Hastuti, Dewi, R. K., Pramana, R. P., & Sadaly, H. (2020). *Kendala mewujudkan pembangunan inklusif*. https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf
- ILO. (2016). *Promoting equity- PROMOTING DIVERSITY AND INCLUSION THROUGH WORKPLACE ADJUSTMENTS*. <https://iloblog.org/2016/11/30/smart-employers-know-how-to-include-people-with-disabilities/>
- Iswari, M., Asnah, B., Mustika, H., & Ajeng, R. (2024). Kontribusi Work Value Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Disabilitas di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 8(2), 93–99.
- Juanita, M. D. dkk. (2024). *INDEKS INKLUSI SOSIAL INDONESIA (IISI) 2024 MENGAJAL AGENDA PEMBANGUNAN INKLUSI SOSIAL DI INDONESIA*. Pustaka Masyarakat Setara.
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. A., & Blonk, R. W. B. (2023). Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review of the Employer's Perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 245–266. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>
- Larasati, C. (2025). *Hanya 2,8% dari 17,9 Juta Difabel yang Rampungkan Pendidikan hingga Universitas*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/zNAR9v6b-hanya-2-8-dari-17-9-juta-difabel-yang-rampungkan-pendidikan-hingga-universitas>
- Le, Huong, et al. (2021). Organizational justice and climate for inclusion. *Personnel Review Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0546>
- Lean, O., & Str, Z. (2024). INCLUSIVE EMPLOYMENT: BARRIERS AND WAYS TO OVERCOME THEM. *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*, 12(1), 209–222.
- Leymat, A. (2011). Inclusive employment. *Policy Paper*, 05(June), 1–94. https://hi.org/sn_uploads/document/PP_InclusiveEmployment.pdf
- Lindsay, Sally, et al. (2019). Employers' perspectives of including young people with

- disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(1), 16. <https://doi.org/10.3233/JVR-180996>
- Liu, P. (2024). Research on the Path of Enhancing Employment and Entrepreneurship Ability of Deaf College Students Based on Knowledge Graph. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 15(7), 812–819. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2024.0150781>
- Maclean, N., Geiger, M., & Ned, L. (2024). Employment equity targets: How a state-owned enterprise recruits people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–16. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2355>
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(3), 291–403. <https://doi.org/10.33366/jisip.v12i3.2780>
- Murray, C., Lombardi, A., & Wren, C. (2011). The Effects of Disability-Focused Training on the Attitudes and Perceptions of University Staff. *Remedial and Special Education*, 32, 290–300.
- Nations, U. (2024). The Sustainable Development Goals Report. *United Nations*, 26–27. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/#>
- OECD. (2022). Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. In *Disability, Work and Inclusion in Italy*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/dc86aff8-en>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres). (2025). *Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029*.
- Puput Nurhayati, Togar Siagian, & Bono Setyo. (2024). Membentuk Life Skill dan Kemandirian Anak Disabilitas Melalui Program Entrepreneurship di Pondok Perkampungan Ainul Yakin. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 8(2), 48–61.
- Pusdatin Kemendikbud Ristek. (2023). Statistika Sekolah Luar Biasa 2022-2023. *Setjen, Kemendikbud Ristek*, 187 hal.
- Saputra, D., Utama, D., Setiabudi, F., Haerudin, H., Hati, I., & Soputro, L. (2020). Panduan Kesetaraan Dan Inklusivitas Di Tempat Kerja. In *Asosiasi Pengusaha Indonesia*.
- Satzger, M., & Vogel, R. (2023). Do Inclusive Workplace Policies Foster Employer Attractiveness? Comparative Evidence From an Online Employer Review Platform. *Public Personnel Management*, 52(4), 566–589. <https://doi.org/10.1177/00910260231187536>
- Setiawan, A. B. (2024). *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Pembangunan Inklusif dan Industrialisasi di Indonesia : Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pembangunan Inklusif dan Industrialisasi di Indonesia : Dampaknya terhadap*. 24(2).

<https://doi.org/10.21002/jepi.2024.10>

- Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – Are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*, 34(5), 942–963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>
- Siyaranamual, M. (2020). *Analisa Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia : Tantang dan Hambatan*.
- Souza, I., Passos, D. J., Monteiro, C. M., Almeida, K. A., Luiz, R., Teixeira, P., Morais, G. R. De, Chantal, P., & Silva, D. (2025). *INCLUSIVE LEADERSHIP : THE ROLE OF MANAGEMENT IN THE QUALITY OF WORK LIFE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES*. 1–16.
- Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. *Sustainability Science and Resources*, 2(1), 45–77. <https://doi.org/10.55168/ssr2809-6029.2022.2004>
- Tongsiri, S. (2022). Scaling-up community-based rehabilitation programs in rural Thailand: the development of a capacity building program. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08458-5>
- Undang-Undang No. 59 Tahun. (2024). *Undang-Undang No. 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2040*. 20(218684).
- Undang-undang Nomor 8. (2016). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS*.
- Watanata, G. R., Hukum, F., Harapan, U. P., Tan, J. M., Hukum, F., & Harapan, U. P. (2025). BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH JAKARTA MENDORONG INKLUSIVITAS HAK KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM SEKTOR FORMAL. *MAKSIGAMA*, 19(1), 13–26.
- Widhawati, M. K., Santoso, M. B., & Apsari, N. C. (2020). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 8(2), 126–138. <https://doi.org/10.15408/empati.v8i2.8258>