Journal Education and Government Wiyata ISSN 2986-5131
Volume 4 Nomor 3, Agustus 2026 (654-665)
https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov

ANALISIS KETERBATASAN PENYANDANG DISABILITAS DALAM BEKERJA ATAU MENGIKUTI PELATIHAN KERJA DI KOTA MAGELANG

Vania Martha Yunita[1], Sunardi[2], Sugini[3], Mohammad Anwar[4], Tias Martika[5], Donni Prakosha[6]
Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia[1,2,3,4,5,6]
E-mail: vaniamarthay@staff.uns.ac.id[1]

ABSTRACT

This study aimed to analyze the limitations faced by persons with disabilities in accessing employment and participating in vocational training in Magelang City. A descriptive quantitative approach was employed, and data were collected through a survey involving 257 persons with disabilities across 17 urban villages in Magelang City. The data were analyzed using quantitative descriptive techniques to describe the various barriers experienced by respondents in accessing employment and vocational training opportunities. The results showed that Magelang City had demonstrated a commitment to becoming an inclusive city; however, further improvements were still needed in terms of physical and institutional accessibility, as well as the elimination of social stigma that hindered the participation of persons with disabilities in the workforce. Collaboration among the local government, vocational training institutions, businesses, and the community was required to create an inclusive and equitable working environment for all citizens. The findings of this study provided a foundation for stakeholders to design more responsive policies, training programs, and strategies aimed at increasing employment opportunities for persons with disabilities.

Keywords: *limitations, persons with disabilities, job training, employment opportunities, Magelang City*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterbatasan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam bekerja dan mengikuti pelatihan kerja di Kota Magelang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui survei terhadap 257 penyandang disabilitas di 17 kelurahan di Kota Magelang. Data dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan bentuk-bentuk hambatan yang dialami responden dalam akses terhadap pekerjaan dan pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kota Magelang telah menunjukkan komitmen menuju kota inklusif namun masih diperlukan penguatan dalam hal pemenuhan aksesibilitas fisik dan kelembagaan serta penghapusan stigma sosial yang menghambat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja. Diperlukan kolaborasi antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dunia usaha, dan masyarakat untuk

mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua warga.Implikasi dari penelitian ini menjadi bahan kajian dasar bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan, program pelatihan serta strategi peningkatan kesempatan kerja yang lebih responsif bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: *Keterbatasan, Penyandang Disabilitas, Pelatihan Kerja, Kesempatan Kerja, Kota Magelang*

PENDAHULUAN

Penyandang Disabilitas memiliki hak yang sama pada segala aspek kehidupan baik dalam kedudukan hukum, sosial, ekonomi, maupun kebudayaan. Menurut Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*), penyandang disabilitas harus menikmati kesetaraan dengan orang lain di masyarakat, termasuk di pasar tenaga kerja (van der Zwan & de Beer, 2021). Penyandang Disabilitas pada pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia termasuk kedalam kelompok masyarakat yang rentan dan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya. Regulasi dukungan Pemerintah Indonesia terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan hak-hak yang didapatkan oleh penyandang disabilitas, salah satunya menjamin kelangsungan hidup tanpa diskrimasi serta setara. Pemenuhan hak penyandang disabilitas salah satunya mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang tertuang pada Pasal 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016. Dengan adanya peraturan tersebut, masyarakat penyandang disabilitas mendapatkan hak memperoleh kesempatan yang sama dalam bidang ketenagakerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya partisipasi disabilitas dalam dunia kerja seperti kendala struktural, kultural maupun individual dalam keterbatasan akses terhadap pekerjaan dan pelatihan kerja yang layak (Erissa & Widinarsih, 2022). Survei yang dilakukan oleh (Munsell et al., 2022) kepada pemberi kerja menyatakan bahwa tantangan terbesar

dalam memenuhi hak penyandang disabilitas pada dunia kerja adalah kurangnya kompetensi dari pemberi kerja atau Perusahaan untuk mendukung kinerja dari penyandang disabilitas. Ditambahkan oleh (Antonopoulos et al., 2024) bahwa terdapat perspektif yang berbeda terhadap Perusahaan yang pernah merekrut penyandang disabilitas dengan yang belum pernah, dijelaskan bahwa Perusahaan yang belum merekrut penyandang disabilitas cenderung memberikan informasi

terkait budaya organisasi sebagai hambatan serta emosi negatif dari perusahaan kepada penyandang disabilitas. Hal ini menjadi salah satu tantangan pada minimnya kesempatan kerja yang inklusif serta masih kuatnya stigma sosial terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas.

Hambatan dalam mendapatkan pekerjaan yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas seringkali bersifat multifaset, melibatkan karakteristik sosiodemografis individu yang berinteraksi dengan hambatan vokasi, nonvokasi, dan struktural dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan (Scott et al., 2019; Smith et al., 2017; Devine et al., 2021). Analisis status pekerjaan berdasarkan jenis hambatan menunjukkan bahwa banyak responden mengalami hambatan yang lebih dari satu di berbagai bidang: vokasi (kurangnya kualifikasi), non-vokasi (transportasi yang tidak aksesibel), dan struktural (ketersediaan pekerjaan yang terbatas, sumber daya yang tidak memadai) (Devine et al., 2021). Program-program ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas memainkan peran kunci dalam membantu penyandang disabilitas mengatasi hambatan dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan. Pelatihan kerja yang seharusnya menjadi sarana pemberdayaan ekonomi justru sulit diakses oleh sebagian besar penyandang

disabilitas karena keterbatasan informasi, aksesibilitas transportasi, maupun kesiapan lembaga pelatihan itu sendiri.

Meskipun kerangka normative telah tersedia namun secara pelaksanaan masih menghadapi banyak sekali kendala sehingga penyandang disabilitas mengalami hambatan dalam mengakses pelatihan kerjam memperoleh pekerjaan atau mempertahankan posisi kerja yang stabil (Kolyubi et al., 2024). Stigma sosial, kurangnya kesadaran dari pemberi kerja, dan minimnya sarana pendukung menjadi hambatan struktural yang nyata (Utami & Afriyanti, 2025). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan akses penyandang disabilitas terhadap pelatihan kerja merupakan persoalan sistemik yang berakar pada faktor struktural dan kelembagaan. Keterbatasan informasi terkait pelatihan kerja menjadi salah satu karena kurangnya informasi mengenai jadwal, jenis pelatihan, dan persyaratan administrasi sering kali tidak disampaikan dalam format yang aksesibel bagi penyandang disabilitas (Nanda & Herawati, 2021). Selain itu meskipun saat ini program pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas sudah diakomodasi di Balai Latihan Kerja atau BLK namun pada pelaksanaannya masih mempunyai kendala pada minimnya pelatih yang memiliki keahlian dalam mengajar peserta disabilitas sehingga berdampak pada proses yang seringkali penyandang

disabilitas mengalami kesulitan (Putri et al., 2024).

Penelitian yang sudah dilakukan sebagian besar cenderung membahas pada hambatan ketenagakerjaan dan pelatihan kerja secara terpisah sehingga gambaran empiris terkait kondisi penyandang disabilitas pada tingkat daerah. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis secara simultan terhadap keterbatasan penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan dan pelatihan kerja dengan memetakan berbagai hambatan yang dialami secara langsung oleh penyandang disabilitas di seluruh 17 kelurahan di Kota Magelang. Kota

Magelang pada dasarnya telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap upaya mewujudkan inklusivitas bagi penyandang disabilitas, baik melalui penyediaan fasilitas publik yang semakin ramah disabilitas maupun adanya dukungan dari berbagai lembaga sosial dan pemerintah daerah. Berbagai program pelatihan kerja juga telah mulai diarahkan untuk membuka kesempatan yang lebih luas bagi penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Namun demikian, dalam proses pelaksanaannya masih terdapat sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan agar prinsip inklusi tersebut dapat berjalan secara optimal. Pentingnya analisis terhadap keterbatasan penyandang disabilitas dalam bekerja atau mengikuti pelatihan kerja di Kota Magelang dilakukan untuk mengetahui mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang memengaruhi tingkat partisipasi mereka di dunia kerja.

Melalui analisis ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tantangan serta peluang penguatan kebijakan dan program pelatihan kerja yang lebih inklusif. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterbatasan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam bekerja dan mengikuti pelatihan kerja di Kota Magelang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan bentuk-bentuk keterbatasan yang dialami penyandang disabilitas dalam bekerja atau mengikuti pelatihan kerja di Kota Magelang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei [a5.1]yang disebarkan kepada penyandang disabilitas di 17 kelurahan di Kota Magelang dengan instrumen pertanyaan tertutup yang telah diuji vaiditas menggunakan validitas isi oleh expert judgement dan reliabilitas menggunakan icc. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan penyandang disabilitas usia produktif yang memiliki pengalaman dalam mencari pekerjaan atau mengikuti pelatihan kerja. Jumlah

responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 257 orang. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk melihat kecenderungan hambatan yang dihadapi. Variabel hambatan meliputi aspek biaya, stigma sosial, kurangnya dukungan keluarga, aksesibilitas sekolah atau pelatihan, serta faktor lain yang berpengaruh terhadap partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Penelitian ini melibatkan sebanyak 257 responden penyandang disabilitas yang tersebar di 17 kelurahan di Kota Magelang. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 101 responden (39,3%) menyatakan mengalami hambatan dalam bekerja maupun mengikuti pelatihan kerja, sedangkan 156 responden (60,7%) menyatakan tidak mengalami hambatan yang berarti.

No	Nama Kelurahan	Jumlah Disabilitas	Jumlah yang memberikan respon menghadapi kendala
1	Cacaban	17	9
2	Gelangan	9	1
3	Jurangombo Selatan	15	10
4	Jurangombo Utara	12	4
5	Kedungsari	11	6
6	Kemirirejo	14	2
7	Kramat Selatan	14	3
8	Kramat Utara	12	6
9	Magelang	20	9
10	Megersari	18	9
11	Panjang	5	2
12	Potrobangsan	12	2
13	Rejowinangun Selatan	27	13
14	Rejowinangun Utara	32	9
15	Tidar Selatan	8	5
16	Tidar Utara	19	4
17	Wates	12	7
	Jumlah	257	101
	Persentase (%)		39,30%

Hasil survei kepada penyandang disabilitas di Kota Magelang menghadapi beragam hambatan dalam bekerja maupun mengikuti pelatihan kerja. Hambatan yang paling dominan adalah aksesibilitas tempat kerja atau lembaga pelatihan, yaitu sebesar 29,7%. Hambatan ini mencakup keterbatasan sarana fisik yang ramah disabilitas, kesulitan transportasi menuju tempat pelatihan, serta kurangnya penyesuaian fasilitas pembelajaran dengan kebutuhan peserta disabilitas.

No	Nama Desa	Biaya	Stigma Sosial	Kurang Dukungan Keluarga	Aksesibilitas	Lainnya
1	Cacaban	1	0	0	1	7
2	Gelangan	0	0	0	0	1
3	Jurangombo Selatan	1	0	2	4	3
4	Jurangombo Utara	1	0	0	0	3
5	Kedungsari	4	2	0	0	0
6	Kemirirejo	0	0	0	1	1
7	Kramat Selatan	0	0	0	0	3
8	Kramat Utara	3	0	0	2	1
9	Magelang	3	2	0	3	1
10	Megersari	2	1	3	2	1
11	Panjang	1	0	0	1	0
12	Potrobangsan	1	0	0	0	1
13	Rejowinangun Selatan	0	0	0	7	6
14	Rejowinangun Utara	0	2	0	4	3
15	Tidar Selatan	0	0	0	4	1
16	Tidar Utara	1	0	3	0	0
17	Wates	0	0	0	1	6
	Jumlah	18	7	8	30	38
	Persentase	17,8%	6,9%	7,9%	29,7%	37,7%

Selanjutnya hambatan dengan persentase tinggi lainnya adalah kategori lainnya sebesar 33,7%, yang meliputi faktor-faktor seperti kondisi kesehatan, keterbatasan alat bantu, serta kendala administratif atau komunikasi selama proses pelatihan dan rekrutmen kerja. Faktor biaya juga menjadi salah satu kendala penting (17,8%), di mana sebagian penyandang disabilitas mengaku kesulitan menanggung biaya transportasi, pendaftaran, maupun perlengkapan pelatihan.

Sementara itu hambatan yang bersifat sosial seperti stigma masyarakat (6,9%) dan kurangnya dukungan keluarga (7,9%), menunjukkan bahwa meskipun jumlahnya tidak sebesar hambatan struktural, faktor sosial tetap memiliki pengaruh terhadap partisipasi penyandang disabilitas. Stigma sosial dapat menurunkan rasa percaya diri, sedangkan kurangnya dukungan keluarga dapat membatasi motivasi individu untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau mencari pekerjaan.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Kota Magelang masih menghadapi berbagai hambatan dalam bekerja maupun mengikuti pelatihan kerja. Hambatan tersebut bersifat multidimensional, mencakup faktor ekonomi, sosial, keluarga, dan struktural. Meskipun Kota Magelang telah berkomitmen menjadi kota inklusif, temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebijakan inklusi ketenagakerjaan dan implementasi di lapangan. Temuan ini memperkuat pandangan (Vornholt et al., 2017) bahwa hambatan ketenagakerjaan penyandang disabilitas tidak hanya bersumber dari karakteristik individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor sosial, ekonomi, dan kelembagaan. Di Indonesia sendiri keikutsertaan penyandang disabilitas dalam ekonomi masih belum optimal, termasuk dalam memperoleh pekerjaan formal (Lasiyono et al., 2024). Sedangkan keikutsertaan penyandang disabilitas dalam dunia kerja merupakah salah satu parameter fundamental dalam mengukur inklusivitas suatu negara (Nashiha et al., 2025). Temuan mengenai adanya hambatan aksesibilitas, keterbatasan ekonomi, stigma sosial, serta kurangnya dukungan lingkungan memperkuat hasil penelitian Vornholt et al. (2017) yang menyatakan bahwa partisipasi kerja penyandang disabilitas dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan sosial, dan sistem kelembagaan. Selain itu, penelitian Lasiyono et al. (2024)

juga menunjukkan bahwa rendahnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam sektor kerja formal di Indonesia masih menjadi persoalan yang berkaitan dengan keterbatasan kesempatan, akses, dan kesiapan lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di Kota Magelang memperlihatkan pola yang serupa dengan kondisi nasional, yaitu bahwa keberadaan regulasi dan kebijakan inklusif belum sepenuhnya menjamin terciptanya kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Namun demikian, penelitian ini juga memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai konteks lokal Kota Magelang. Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang lebih banyak menyoroti hambatan penyandang disabilitas dalam skala nasional atau wilayah perkotaan besar, penelitian ini menunjukkan bahwa daerah yang telah memiliki komitmen sebagai kota inklusif tetap menghadapi tantangan dalam tahap implementasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan inklusi tidak hanya bergantung pada keberadaan regulasi, tetapi juga pada kesiapan institusi pelaksana, ketersediaan fasilitas pendukung, keterlibatan dunia usaha, serta penerimaan sosial masyarakat. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa pembangunan kota inklusif membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berbasis kebijakan, tetapi juga memastikan adanya perubahan praktik dan budaya dalam masyarakat.

Hambatan aksesibilitas yang ditemukan dalam penelitian ini mencerminkan tantangan klasik dalam mewujudkan inklusi ketenagakerjaan. Aksesibilitas bukan hanya menyangkut infrastruktur fisik seperti transportasi publik atau fasilitas pelatihan yang ramah disabilitas, tetapi juga mencakup ketersediaan informasi yang mudah diakses, adaptasi materi pelatihan, serta kesiapan lembaga dalam menerima peserta disabilitas. Kenyataan yang terjadi dilapangan banyak ketidaksinambungan antara pemerintah dan juga perhatian dari masyarakat khususnya masyarakat untuk memperhatikan penyandang disabilitas menimbulkan hambatan atau kendala (Sukmawati, 2021). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi akses pasar kerja formal bagi penyandang disabilitas yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal meliputi pendidikan formal, kualifakasi, 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 (Utami & Afriyanti, 2025). Sebagian kecil perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi tidak bisa dipungkiri jauh lebih besar angka perusahaan yang tidak menerapkan peraturan tersebut dengan tidak

menerima pekerja penyandang disabilitas untuk dipekerjakan (Shaleh et al., 2018). Selain itu permasalahan diskriminasi dalam dunia kerja pada penyandang disabilitas masih dirasakan, yang memunculkan stigma sosial terhadap penyandang disabilitas yang negatif. Stigma terhadap disabilitas sering kali membentuk persepsi negatif terhadap kemampuan individu, sehingga menghambat mereka untuk berpartisipasi aktif di masyarakat (Siregar & Purbantara, 2020). Hambatan yang dialami penyandang disabilitas bukan berasal dari kondisi fisik atau mental semata, melainkan dari lingkungan sosial dan sistem yang belum sepenuhnya inklusif. Meskipun proporsi responden yang melaporkan hambatan sosial relatif kecil, keberadaan stigma dan kurangnya dukungan keluarga dapat menimbulkan dampak psikologis yang signifikan. Dalam konteks ini, dukungan sosial baik dari keluarga maupun lingkungan sekitar memiliki peran penting sebagai faktor pelindung yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri penyandang disabilitas (Salsabila & Rosida, 2023).

Faktor ekonomi juga menjadi dimensi penting dalam analisis ini. Hambatan biaya yang dilaporkan oleh sebagian responden menunjukkan bahwa meskipun pelatihan kerja disediakan secara gratis, masih terdapat biaya tidak langsung yang harus ditanggung peserta, seperti transportasi, alat bantu, dan kebutuhan pendukung lainnya. Hal ini sesuai dengan temuan (Erissa & Widinarsih, 2022) yang menyebutkan bahwa keterbatasan dukungan finansial sering kali menyebabkan penyandang disabilitas tidak dapat menyelesaikan program pelatihan.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting. Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian mengenai inklusi ketenagakerjaan penyandang disabilitas dengan memperlihatkan bahwa hambatan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk melalui hubungan antara faktor ekonomi, sosial, keluarga, dan struktural. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji implementasi kebijakan disabilitas di tingkat daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Magelang dalam melakukan evaluasi terhadap program pemberdayaan dan pelatihan kerja penyandang disabilitas, khususnya dalam aspek aksesibilitas, pendampingan peserta, serta keterhubungan antara program pelatihan dengan peluang kerja nyata. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi lembaga pelatihan dan dunia usaha agar tidak hanya berfokus pada pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan partisipasi mereka.

Kota Magelang sendiri telah

menunjukkan komitmen terhadap inklusi sosial dengan adanya berbagai program pemberdayaan disabilitas, namun temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen tersebut masih menghadapi kendala implementatif. Dengan memperkuat pemahaman masyarakat dan memperluas akses terhadap fasilitas yang inklusif, Kota Magelang dapat mempertegas posisinya sebagai salah satu daerah yang berkomitmen terhadap prinsip kesetaraan kesempatan. Upaya kolaboratif antara pemerintah, lembaga pelatihan, dunia usaha, dan komunitas penyandang disabilitas menjadi kunci untuk memastikan bahwa inklusi sosial tidak berhenti pada kebijakan, tetapi benar-benar terwujud dalam praktik kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Kota Magelang masih menghadapi berbagai hambatan dalam bekerja maupun mengikuti pelatihan kerja. Hambatan tersebut tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan individu, tetapi juga oleh faktor struktural, sosial, dan kelembagaan yang saling berkaitan. Hambatan yang paling menonjol adalah keterbatasan aksesibilitas terhadap fasilitas pelatihan dan pekerjaan, diikuti oleh faktor ekonomi seperti biaya transportasi dan perlengkapan pelatihan, serta hambatan sosial berupa stigma dan kurangnya dukungan keluarga. Sebagai kota yang telah berkomitmen menjadi kota inklusif, Kota Magelang memiliki fondasi yang kuat untuk terus memperkuat aspek aksesibilitas dan pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas. Upaya yang dapat dilakukan meliputi peningkatan sarana pelatihan kerja yang ramah disabilitas, pelibatan penyandang disabilitas dalam perencanaan kebijakan, serta penguatan edukasi publik untuk mengurangi stigma sosial. Pendekatan kolaboratif antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil menjadi kunci dalam mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan setara bagi semua warga.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Sebelas Maret dengan nomor kontrak 371/UN27.22/PT.01.03/2025 atas dukungan diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian khususnya kepada penyandang disabilitas di Kota Magelang yang telah bersedia menjadi responden serta pihak-pihak yang mendukung kegiatan pengumpulan data di lapangan

DAFTAR PUSTAKA

Antonopoulos, C. R., Sugden, N., & Saliba, A. (2024). *Workplace inclusion : Exploring employer perceptions of hiring employees*

with disability. *April*, 1–16. https://doi.org/10.1002/casp.2830 Devine, A., Shields, M., Dimov,S.,

Dickinson, H., Vaughan, C., Bentley, R., Lamontagne, A. D., & Kavanagh, A. (2021). Australia's disability employment services program: Participant perspectives on factors influencing access to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(21). https://doi.org/10.3390/ijerph1821114 85

Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). AKSES PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEKERJAAN : KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Pembangunan Manusia*, *3*(1). https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027 Kolyubi, A., Amiruddin, S., Publik, A.,

Sultan, U., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, P., Serang, K., & Banten, P. (2024). *Aksesibilitas Pelayanan Publik bagi Penyandang Disabilitas pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang dimaksud pada ayat (2) huruf b informasi dan Non Diskriminatif . penyediaan atau modifikasi sarana penyandang disabilitas sangat penting*. *12*(Maret), 106–115.

Lasiyono, U., Ula, F. N. R., Sari, L., Patris, & Ngadas. (2024). Partisipasi Ekonomi Penyandang Disabilitas: Hambatan dan Solusi di Pasar Kerja Indonesia. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, *9*(4), 581–590.

Munsell, E. G. S., Kudla, A., Su, H., Wong, J., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Park, M., & Heinemann, A. W. (2022). Employers' Perceptions of Challenges and Strategies in Hiring, Retaining, and Promoting Employees With Physical Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *67*(3), 177–189. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/ 00343552221130304

Nanda, A. R., & Herawati, R. (2021). *Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan*. *3*.

Nashiha, A., Alqadri, A. A., & Utami, Y. P. (2025). *Inklusivitas di Tempat Kerja : Upaya Memenuhi Hak dan Fasilitas bagi Penyandang Disabilitas Abstrak Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*. *6*(1), 217–226.

Putri, E., Saragih, F., Apsari, N. C., Rachim, H. A., Ilmu, P., Sosial, K., Padjadjaran, U., Csr, P., Sosial, K., Masyarakat, P., &

Unpad, F. (2024). *Program Pelatihan Diversitas Disabilitas Bagi Pegawai Guna Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Inklusif*. *5*(2).

Salsabila, A., & Rosida, U. (2023). *Peran dukungan sosial dalam menghadapi fase quarter life crisis dewasa awal penyandang disabilitas fisik*. *Cognicia*. https://doi.org/110.22219/cognicia.v11 i1.26176

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, *23*(4), 869–901. https://doi.org/10.1177/1362361 31878 7789

Shaleh, I., Jurnal, K., & Hukum, I. (2018). *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabi litas Ketenagakerjaan Di Semarang*. *20*(1), 63–82.

Siregar, N. A. M., & Purbantara, A. (2020). *Melawan Stigma Diskriminatif: Strategi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Desa Panggungharjo*. *4*(1), 27–50. https://doi.org/10.14421/jpm.202 0.041-02

Smith, D. L., Atmatzidis, K., Capogreco, M., Lloyd-Randolfi, D., & Seman, V. (2017). Evidence-based interventions for increasing work participation for persons with various disabilities: A systematic review. *OTJR Occupation, Participation and Health*, *37*(2), 3s-13s. https://doi.org/10.1177/1539449 21668 1276

Sukmawati, N. (2021). *Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas*. *2*(September), 383–399. https://doi.org/10.18196/mls.v2i 4.128 28

Utami, Y. P., & Afriyanti, W. (2025). *Keterbatasan vs Kesempatan : Analisis Akses dan Stigma Penyandang Disabilitas pada Pasar Kerja Formal*. *1*, 1–11.

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, *31*(4), 473–486. https://doi.org/10.1177/0958928 72110 02435

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Zijlstra, F., Ruitenbeek, G. Van, & Uitdewilligen, S. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, *00*(00), 1–16. https://doi.org/10.1080/1359432X.201 7.1387536