

# SKRIPSI



## **PROGRAM *JOB FAIR* KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DENGAN PENDEKATAN *GENDER ANALYSIS PATHWAYS (GAP)***

Disusun oleh :

Nama : Erisna Mareta Maharani  
NPM : 2210011025  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2026**



**PROGRAM *JOB FAIR* KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS DENGAN PENDEKATAN  
*GENDER ANALYSIS PATHWAYS (GAP)***

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana**

**Terapan Oleh :**

**NAMA : ERISNA MARETA MAHARANI  
NPM : 2210011025  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : APN**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
UNTUK DIPERTAHANKAN**

**SKRIPSI**

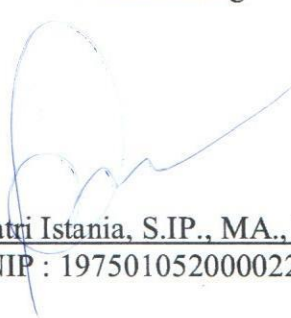
PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Nama : Erisna Mareta Maharani  
NPM : 2210011025  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Judul : Program Job Fair Kementerian Ketenagakerjaan  
Bagi Penyandang Disabilitas Dengan Pendekatan  
*Gender Analysis Pathway (GAP)*

**Diterima dan Disetujui untuk dipertahankan**

**Pada 3 Juni 2026**

Pembimbing

  
Ratti Istania, S.IP., MA., Ph.D  
NIP : 197501052000022001

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 8 Juni 2026.

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP, M.P.A)

Sekretaris merangkap Anggota

(Risky Yustiani Posumah, S.Sos., M.P.A)

Anggota

(Ratri Istania, S.IP., MA., Ph.D)

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erisna Mareta Maharani  
NPM : 2210011025  
Jurusan : Administrasi Publik  
Prodi : Administrasi Pembangunan Negara

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “PROGRAM JOB FAIR KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DENGAN PENDEKATAN GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penelitian Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat** atau **penjiplakan** terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 3 Juni 2026



Erisna Mareta Maharani  
NPM 2210011025

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya dalam menyelesaikan pelaksanaan penulisan skripsi ini. Skripsi yang telah dibuat oleh peneliti dengan judul “Program *Job fair* Kementerian Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dengan Pendekatan *Gender Analysis Pathways* (GAP) merupakan salah satu persyaratan guna mendapat gelar sarjana terapan administrasi publik.

Dalam penulisan skripsi ini tentu peneliti dibantu oleh berbagai pihak yang berperan dalam mendukung, menyemangati dan memberikan arahan, dorongan, dan motivasi dari awal sampai akhir. Maka dari itu, izinkan peneliti untuk memberikan ucapan terima kasih dengan rasa syukur tiada henti kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Luki Karunia, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Ibu Rindri Andewi Gati, S.A.P., M.KP. selaku Kepala Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Pembangunan Negara;
3. Bapak Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah mendampingi peneliti selama masa perkuliahan;
4. Ibu Ratri Istania, S.IP., M.A., Ph.D, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh dedikasi tidak hanya membimbing dan memberi arahan kepada peneliti, tetapi juga memberika pembelajaran berharga dalam proses perkembangan akademik peneliti sejak proses magang, proyek inovasi, hingga penyusunan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP, M.P.A. dan Ibu Risky Yustiani Posumah, S.Sos., M.P.A. selaku dosen penguji yang telah memberi arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini;
6. Seluruh tenaga pengajar dan pendidik Politeknik STIA LAN Jakarta yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berkesan bagi peneliti selama masa perkuliahan;

7. Ibu Estiarty Haryani, S.Pt., M.T., selaku Plt. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja;
8. Ibu drg. Nessi Annisa Handari, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Depok;
9. Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan khususnya Biro Kerja Sama Sekretariat Jenderal, Direktorat Penempatan Tenaga Kerja, dan Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus; Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Depok, yang membantu memberi arahan, informasi, dan diskusi bersama peneliti dalam proses penyusunan dan penelitian skripsi ini;
10. Kedua orang tua peneliti, Ibu Susharwati dan Bapak Jawahir serta kedua adik peneliti Almh. Vita Noviana Dwi Lestari dan Abrizam Arya Satya yang tiada henti menunjukkan dukungan dan kesabarannya serta memberikan bantuan, kasih sayang, masukan, saran dan doa yang tiada henti mengalir untuk peneliti. Khusus kepada Almh. Vita Noviana Dwi Lestari, yang meskipun telah berpulang, kenangan, cinta, dan semangat yang ditinggalkan senantiasa menjadi penguat bagi peneliti hingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini;
11. Abhista Tuhfah Setiabudi, Aura Qonita Hasan, Hanifah Ufairroh Salsabila, Hanna Shifa Annazwa, Kayla Putri Sagita, Rizka Dewi Nur'aini, Salma Novyanti Subarkah, dan Yasiinta Inkana Putri selaku sahabat peneliti yang sudah selalu hadir, menemani di berbagai proses, berbagi cerita, mendengarkan setiap keluh kesah, serta memberikan dukungan dalam perjalanan pendidikan peneliti sampai pada penyusunan skripsi ini;
12. Budiman Ibrahim dan Rohmatul Khoiriniyati Romadhona yang telah menyempatkan waktunya untuk sekedar bercerita dan bertukar pikiran dengan peneliti sehingga memberikan sudut pandang baru dan menjadi dukungan berarti dalam penyusunan skripsi ini;
13. Teman-teman Prodi Administrasi Pembangunan Negara Kelas B yang menyemangati, mendengarkan, serta memberikan saran kepada peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi;

14. Kepada orang-orang yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu tetapi sedikit kehadirannya turut menjadi warna dalam proses perjalanan kuliah peneliti sehingga setiap dukungan, semangat, dan kebersamaannya menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam proses perkuliahan hingga saat ini.

Pada skripsi ini tidak menutup kemungkinan banyaknya kekurangan yang harus diperbaiki. Segala bentuk kritik dan saran akan dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu peneliti agar lebih baik lagi.

Jakarta, 3 Juni 2026



Erisna Mareta Maharani

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas pelaksanaan Program Job Fair Kementerian Ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dengan pendekatan Gender Analysis Pathways (GAP). Permasalahan penelitian berangkat dari masih terbatasnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal, meskipun pemerintah telah memiliki kebijakan afirmatif dan layanan penempatan kerja melalui job fair. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program job fair Kemnaker dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan GAP melalui aspek akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program job fair telah membuka akses bagi penyandang disabilitas melalui informasi lowongan kerja, layanan digital, konseling karier, panduan teknis job fair, dan modul inklusivitas. Meski begitu, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal karena aksesibilitas belum melekat dalam seluruh tahapan program. Hambatan masih terlihat pada keterbatasan pendampingan khusus, belum tersedianya Juru Bahasa Isyarat dalam kegiatan yang diamati, belum jelasnya penanda lowongan ramah disabilitas, belum aktifnya layanan ULD di daerah tertentu, serta belum kuatnya data tindak lanjut hasil rekrutmen. Penelitian ini merekomendasikan penguatan standar job fair inklusif, pemetaan kebutuhan peserta disabilitas, peningkatan kapasitas petugas dan perusahaan, serta monitoring pascakegiatan.

**Kata kunci:** *job fair*; penyandang disabilitas; *Gender Analysis Pathways*; aksesibilitas; ketenagakerjaan inklusif

## ABSTRACT

*This study examines the implementation of the Ministry of Manpower's Job Fair Program for persons with disabilities using the Gender Analysis Pathways (GAP) approach. The research problem arises from the limited absorption of persons with disabilities in the formal labor market, despite the existence of affirmative policies and employment placement services through job fairs. This study aims to analyze how the Ministry of Manpower's job fair program provides employment opportunities for persons with disabilities. This research used a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, observation, and document analysis. The data were analyzed using the GAP approach through four aspects: access, participation, control, and benefits. The findings show that the job fair program has provided access for persons with disabilities through job vacancy information, digital services, career counseling, technical job fair guidelines, and inclusivity modules. However, its implementation has not been fully optimal because accessibility has not yet been integrated into all stages of the program. Several challenges remain, including limited special assistance, the absence of sign language interpreters in the observed activities, unclear indicators of disability-friendly vacancies, the limited activation of Regional Disability Service Units in certain areas, and insufficient follow-up data on recruitment outcomes. This study recommends strengthening inclusive job fair standards, mapping the needs of participants with disabilities, improving the capacity of officers and companies, and conducting post-event monitoring.*

**Keywords:** job fair; persons with disabilities; Gender Analysis Pathways; accessibility; inclusive employment

## DAFTAR ISI

|                                                           |             |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN</b> | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b>                                  | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b>                   | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b>                                     | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK</b>                                            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b>                                         | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                                      | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b>                                       | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b>                      | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Permasalahan                            | 1           |
| B. Rumusan Permasalahan                                   | 9           |
| C. Tujuan Penelitian                                      | 9           |
| D. Manfaat Penelitian                                     | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                            | <b>11</b>   |
| A. Tinjauan Kebijakan dan Teori                           | 11          |
| B. Konsep Kunci                                           | 37          |
| C. Kerangka Berpikir                                      | 41          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>                      | <b>42</b>   |
| A. Metode Penelitian                                      | 42          |
| B. Teknik Pengumpulan Data                                | 44          |
| C. Instrumen Penelitian                                   | 52          |
| D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data               | 53          |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN &amp; ANALISIS DATA</b>         | <b>61</b>   |
| A. Penyajian Data                                         | 61          |
| B. Pembahasan                                             | 116         |
| C. Sintesis Pemecahan Masalah                             | 130         |
| <b>BAB 5 PENUTUP</b>                                      | <b>137</b>  |
| A. Kesimpulan                                             | 137         |
| B. Saran                                                  | 139         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                                     | <b>143</b>  |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 3.1 Model Analisis Interaktif .....                    | 54  |
| Gambar 3.2 Alur Kerja Gender Analysis Pathway 9 Langkah ..... | 56  |
| Gambar 3.3 Alur Kerja GAP Sederhana 4 Langkah .....           | 57  |
| Gambar 4.1 Struktur Ditjen Binapenta Kemnaker .....           | 64  |
| Gambar 4.2 Portal jobfair.kemnaker.go.id .....                | 84  |
| Gambar 4.3 Jadwal <i>job fair</i> .....                       | 85  |
| Gambar 4.4 Portal siapkerja.kemnaker.go.id .....              | 86  |
| Gambar 4.5 Lowongan kerja di aplikasi SiapKerja .....         | 86  |
| Gambar 4.6 Panduan Teknis Pelaksanaan <i>Job fair</i> .....   | 88  |
| Gambar 4.7 Modul Panduan Inklusivitas .....                   | 88  |
| Gambar 4.8 Kuesioner Monev <i>Job fair</i> .....              | 114 |

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR TABEL

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| Tabel 3.1 Key Informan dalam penelitian ini .....  | 48  |
| Tabel 4.1 Profil Kementerian Ketenagakerjaan ..... | 62  |
| Tabel 4.2 Rencana Aksi .....                       | 131 |



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

Bab ini berisi permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Pada bagian ini dijelaskan konteks umum, fenomena empiris, serta urgensi penelitian yang melatarbelakangi pengambilan topik mengenai implementasi Program *Job fair* Kementerian Ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Permasalahan penelitian disusun secara sistematis untuk memperjelas fokus kajian, batasan penelitian, serta arah analisis yang akan dilakukan.

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar dan terus mengalami pertumbuhan. Badan Pusat Statistik memproyeksikan jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2025 mencapai sekitar 281,6 juta jiwa, meningkat dari sekitar 275,8 juta jiwa pada tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2024). Pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi tersebut menempatkan Indonesia dalam fase bonus demografi, yaitu kondisi ketika proporsi penduduk usia produktif jauh lebih besar dibandingkan penduduk usia non-produktif. Secara teoritis, kondisi ini dapat menjadi peluang bagi percepatan pembangunan ekonomi apabila mampu diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai (Bloom, Canning, & Sevilla, 2003).

Komposisi penduduk Indonesia saat ini memang didominasi oleh kelompok usia produktif. Data BPS menunjukkan bahwa dari total populasi sebesar 275,77 juta jiwa pada tahun 2022, sebanyak 190,98 juta jiwa atau sekitar 69,25% berada pada kelompok usia produktif (15–64 tahun) (Badan Pusat Statistik, 2024). Proporsi ini jauh lebih besar dibandingkan kelompok usia anak maupun lanjut usia. Dalam pembangunan nasional, dominasi usia produktif seharusnya mampu meningkatkan produktivitas ekonomi dan mempercepat pertumbuhan nasional. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa besarnya jumlah angkatan kerja tidak selalu diikuti dengan kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja secara optimal.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih ditandai oleh tingginya tingkat pengangguran dan ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. BPS mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2024 mencapai 4,91 persen (Badan Pusat Statistik, 2024). Meskipun angka tersebut relatif lebih rendah dibandingkan periode sebelumnya, persoalan pengangguran masih menjadi isu penting dalam pembangunan ketenagakerjaan. Selain pengangguran terbuka, fenomena setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu juga masih cukup tinggi. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 42,05% tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal, sedangkan sisanya masih berada pada sektor informal atau pekerjaan yang tidak stabil (Badan Pusat Statistik, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan peluang kerja yang tersedia.

Kebijakan ketenagakerjaan Indonesia tidak dapat dipisahkan dari arah pembangunan yang dirumuskan pemerintah melalui agenda strategis nasional. Pemerintahan Presiden Republik Indonesia menetapkan kerangka pembangunan yang dikenal sebagai Asta Cita, yaitu delapan agenda prioritas nasional yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan pembangunan menuju Indonesia Emas 2045. Salah satu agenda penting dalam Asta Cita Presiden poin 3 dan 4, yakni “Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur” dan “Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas”. Agenda ini menempatkan penguatan kualitas tenaga kerja sebagai kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berdaya saing sekaligus mengurangi ketimpangan sosial dalam masyarakat (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, 2024).

Sejalan dengan agenda tersebut, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan (Renstra Kemnaker) 2025–2029 menegaskan bahwa penguatan kualitas sumber daya manusia dan perluasan kesempatan kerja merupakan prioritas

utama dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional. Diperlukan strategi komprehensif untuk memastikan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja diikuti dengan penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dan inklusif. Oleh karena itu, pemerintah menekankan pentingnya investasi pada pengembangan keterampilan, peningkatan akses pelatihan kerja, serta penguatan mekanisme penempatan tenaga kerja agar potensi tenaga kerja produktif dapat menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi nasional (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024).

Dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan terus berupaya meningkatkan penciptaan lapangan kerja melalui berbagai kebijakan dan program ketenagakerjaan. Tanpa kebijakan yang tepat, bonus demografi justru berpotensi menimbulkan permasalahan sosial berupa meningkatnya pengangguran dan ketimpangan ekonomi. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa pada periode 2024–2025 terdapat sekitar 3,59 juta lapangan kerja baru yang tercipta di berbagai sektor ekonomi, seperti perdagangan, pertanian, dan industri pengolahan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). Peningkatan ini turut berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran menjadi sekitar 4,76% pada Februari 2025, yang merupakan angka terendah sejak krisis ekonomi tahun 1998. Meskipun demikian, kualitas pekerjaan yang tercipta masih menjadi tantangan tersendiri karena sebagian besar pekerjaan tersebut masih bersifat informal atau memiliki jam kerja yang terbatas.

Untuk menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan penyedia lapangan kerja, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan berbagai program penempatan tenaga kerja, antara lain program pelatihan berbasis kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK), pengembangan kewirausahaan melalui program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui program pemagangan dalam negeri dan luar negeri, serta penguatan layanan penempatan tenaga kerja melalui sistem informasi pasar kerja nasional. Upaya ini sejalan dengan pendekatan kebijakan pasar kerja

aktif (active labour market policies) yang bertujuan untuk meningkatkan employability tenaga kerja sekaligus mempercepat proses penempatan kerja melalui intervensi pemerintah dalam pasar tenaga kerja (Martin, 2015; OECD, 2021).

Selain program peningkatan keterampilan dan pemberdayaan tenaga kerja, Kementerian Ketenagakerjaan juga mengembangkan berbagai mekanisme untuk mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan pemberi kerja melalui sistem bursa kerja *job fair*. *Job fair* merupakan salah satu instrumen kebijakan pasar kerja aktif yang bertujuan mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan perusahaan penyedia lapangan kerja dalam satu forum (Lindsay, 2018). Melalui kegiatan ini, pencari kerja dapat memperoleh informasi mengenai peluang kerja, mengikuti proses rekrutmen, serta mendapatkan konsultasi karier secara langsung. Selain itu, kegiatan *job fair* juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan proses seleksi tenaga kerja secara lebih efisien karena dapat menjangkau banyak kandidat dalam waktu yang relatif singkat.

Salah satu contoh implementasi program tersebut adalah *Job fair* Nasional 2025 yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 22–23 Mei 2025 di Gedung Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta. Kegiatan ini mengusung tema “Optimalisasi Talenta Unggul untuk Indonesia Emas 2045” dan berhasil menarik lebih dari 18.000 pengunjung baik secara luring maupun daring (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai fasilitas seperti *walk-in interview*, konsultasi karier, pameran program pemerintah, serta diskusi inspiratif yang melibatkan berbagai perusahaan besar.

Meskipun kegiatan *job fair* menunjukkan upaya pemerintah dalam memperluas akses pasar kerja, ketersediaan lapangan pekerjaan yang benar-benar inklusif bagi penyandang disabilitas masih menjadi tantangan. Meskipun dalam *Job fair* 2025 tersedia sekitar 1.487 lowongan kerja khusus bagi penyandang disabilitas, jumlah tersebut masih relatif kecil dibandingkan total keseluruhan lowongan yang tersedia (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). Selain itu, tidak semua jenis

disabilitas dapat mengakses lowongan pekerjaan yang tersedia karena keterbatasan fasilitas, kurangnya akomodasi yang layak di tempat kerja, serta masih adanya stigma dari pihak pemberi kerja.

Padahal secara normatif, pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan afirmatif melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengamanatkan bahwa instansi pemerintah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% tenaga kerja penyandang disabilitas, sedangkan perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja penyandang disabilitas (Republik Indonesia, 2016). Kebijakan tersebut dibuat sebagai bentuk perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara dalam pasar tenaga kerja (Vincentia, 2020).

Misalnya, Studi mengenai implementasi kuota pekerja disabilitas di Kota Bandung menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kewajiban kuota 1% pekerja penyandang disabilitas, meskipun kebijakan tersebut telah diberlakukan (Wicaksono, 2023). Selain itu, ada perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas masih menghadapi berbagai kendala dalam memenuhi kuota tersebut. Kendala yang sering muncul antara lain keterbatasan jumlah pelamar kerja disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta belum tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung aksesibilitas bagi pekerja disabilitas, seperti akses fisik bangunan, alat bantu kerja, maupun sistem kerja yang adaptif terhadap kebutuhan disabilitas (Hikmah, 2022).

Permasalahan lain terkait kondisi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia yaitu bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai sekitar 22,97 juta orang atau sekitar 8,5% dari total populasi (Badan Pusat Statistik, 2024). Namun, partisipasi mereka dalam pasar kerja formal masih relatif rendah. Studi menunjukkan bahwa hanya sekitar 11,63% penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal, sementara sebagian besar lainnya bekerja di sektor informal atau bahkan tidak bekerja sama sekali (Isneini et al., 2025). Rendahnya tingkat partisipasi kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti

rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan akses pelatihan kerja, serta minimnya kesempatan kerja yang inklusif.

Rendahnya penyerapan penyandang disabilitas melalui *job fair* juga dipengaruhi oleh hambatan partisipasi yang belum terselesaikan. Penelitian Somantri & Pratama (2022) menemukan bahwa penyandang disabilitas yang hadir di *job fair* sering kali tidak mendapatkan layanan pendampingan, informasi lowongan yang spesifik, atau rute aksesibilitas yang memadai. Hal ini menghambat mereka untuk berinteraksi dengan perusahaan secara optimal. Kondisi ini konsisten dengan temuan ILO (2020) yang menyatakan bahwa inklusivitas dalam layanan ketenagakerjaan bukan hanya soal menyediakan lowongan, tetapi juga menyediakan infrastruktur fisik, digital, dan administratif yang ramah disabilitas.

Selain itu salah satu sumber utama gap tersebut adalah bahwa *job fair* sebagai kanal rekrutmen massal cenderung berorientasi pada efisiensi dan kecepatan penempatan kerja, sehingga perusahaan yang berpartisipasi lebih memilih kandidat yang dianggap “siap kerja” tanpa memerlukan *reasonable accommodation*. Studi Widaningsih (2021) menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih memiliki bias preferensi terhadap pencari kerja non-disabilitas pada kegiatan rekrutmen cepat seperti *job fair*, karena mereka menilai proses penyesuaian tempat kerja membutuhkan waktu tambahan dan biaya. Bias ini berdampak pada eksklusi tidak langsung terhadap penyandang disabilitas, meskipun tidak ada pembatasan formal dalam proses rekrutmen.

Gap lain yang juga muncul adalah karena proses *job matching* pada *job fair* belum sepenuhnya memperhitungkan variasi jenis disabilitas dan kebutuhan akomodasi. Laporan ILO & Bappenas (2021) menyebutkan bahwa sebagian besar platform pencocokan kerja di Indonesia belum memiliki algoritma yang didesain untuk mengategorikan keterampilan penyandang disabilitas secara lebih presisi, sehingga pencocokan antara profil pelamar disabilitas dan kebutuhan perusahaan tidak berlangsung efektif. Akibatnya, meskipun penyandang disabilitas hadir dalam

*job fair*, peluang mereka untuk diterima dalam lowongan yang ada menjadi lebih kecil.

Penelitian internasional juga mendukung temuan ini. Mitra & Sambamoorthi (2018) dalam artikel mereka tentang ketenagakerjaan disabilitas di *World Development* menjelaskan bahwa penyerapan penyandang disabilitas dalam pasar kerja sangat ditentukan oleh dua faktor utama: (1) kesiapan perusahaan dalam menyediakan akomodasi yang layak, dan (2) adanya sistem penempatan kerja yang benar-benar memahami kebutuhan disabilitas. Ketika kedua faktor ini tidak berjalan dengan baik seperti yang masih terjadi dalam banyak *job fair*, maka tingkat penyerapan disabilitas akan tetap rendah meskipun peluang kerja tersedia.

Rendahnya penyerapan penyandang disabilitas melalui *job fair* juga dipengaruhi oleh hambatan partisipasi yang belum terselesaikan. Penelitian Somantri & Pratama (2022) menemukan bahwa penyandang disabilitas yang hadir di *job fair* sering kali tidak mendapatkan layanan pendampingan, informasi lowongan yang spesifik, atau rute aksesibilitas yang memadai. Hal ini menghambat mereka untuk berinteraksi dengan perusahaan secara optimal. Kondisi ini konsisten dengan temuan ILO (2020) yang menyatakan bahwa inklusivitas dalam layanan ketenagakerjaan bukan hanya soal menyediakan lowongan, tetapi juga menyediakan infrastruktur fisik, digital, dan administratif yang ramah disabilitas.

Meskipun *job fair* adalah instrumen strategis penempatan kerja, terdapat gap nyata antara tujuan kebijakan inklusif dan realitas penyerapan tenaga kerja disabilitas. Gap ini memperlihatkan perlunya evaluasi mendalam terhadap mekanisme *job fair*, baik dalam aspek perencanaan, penyediaan lowongan, maupun layanan pendukung. Penelitian ini menjadi penting karena mampu mengidentifikasi aspek-aspek apa saja dalam *job fair* Kemnaker yang belum efektif dalam mendorong partisipasi disabilitas, serta memberikan rekomendasi untuk memperkuat kebijakan inklusivitas dalam penempatan kerja nasional.

Selain berbagai masalah yang sudah terjadi pada proses penyerapan tenaga kerja, tahun 2026 pelaksanaan program *job fair* menghadapi dinamika baru seiring

adanya kebijakan efisiensi anggaran pemerintah. Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 mengarahkan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk melakukan efisiensi belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025. Kebijakan tersebut menuntut setiap instansi untuk meninjau kembali prioritas program, termasuk kegiatan yang membutuhkan dukungan anggaran cukup besar seperti penyelenggaraan *job fair* secara luring. Dalam layanan ketenagakerjaan *job fair* tidak hanya membutuhkan koordinasi dengan perusahaan, tetapi juga memerlukan pembiayaan untuk penyediaan tempat, sarana informasi, publikasi, petugas layanan, fasilitas pendukung, serta aksesibilitas bagi kelompok rentan. Oleh karena itu, efisiensi anggaran berpotensi memengaruhi intensitas dan bentuk penyelenggaraan *job fair* pada tahun berikutnya, termasuk pada tahun 2026.

Perubahan tersebut terlihat dari mulai bergesernya sebagian layanan penempatan kerja ke bentuk yang lebih sederhana dan hemat sumber daya, seperti *walk-in interview*. Dalam sistem layanan pasar kerja, *walk-in interview* tetap memiliki fungsi mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja secara langsung, tetapi memiliki karakter yang lebih ringkas dibandingkan *job fair* berskala besar. Pusat Pasar Kerja Kemnaker melalui Pasker ID telah mulai memfasilitasi kegiatan *walk-in interview* di Gedung Pusat Pasar Kerja, belakang Gedung Vokasi Kemnaker, Jalan Gatot Subroto Kav. 44, Jakarta Selatan yang mempertemukan pencari kerja dengan sejumlah perusahaan melalui proses wawancara langsung di lokasi. Hal ini menunjukkan bahwa layanan penempatan tenaga kerja tetap berjalan, tetapi bentuk pelaksanaannya dapat menyesuaikan kondisi anggaran, kebutuhan perusahaan, dan efektivitas layanan pencari kerja

Dalam upaya mendukung kebijakan ketenagakerjaan inklusif hal ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam melihat sejauh mana program *job fair* yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan mampu memberikan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang setara bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Pendekatan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dapat digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat sejauh

mana program pemerintah telah mengakomodasi prinsip kesetaraan dan keadilan bagi kelompok rentan. Pendekatan ini menekankan empat aspek utama, yaitu akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan (Kementerian PPN/Bappenas, 2020). Melalui pendekatan ini, dapat dianalisis apakah program *job fair* telah memberikan akses yang setara bagi penyandang disabilitas, melibatkan mereka dalam proses partisipasi, memberikan kesempatan kontrol terhadap sumber daya ekonomi, serta menghasilkan manfaat yang adil.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan program *job fair* Kemnaker dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program *job fair* Kemnaker dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian inklusivitas ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan *job fair* bagi penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademis yang dapat dilakukan peneliti lain untuk penelitian selanjutnya mengenai aksesibilitas program *job fair* yang diselenggarakan oleh pemerintah.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Kemnaker dalam menyelenggarakan *job fair* yang inklusif dalam memenuhi

hak-hak penyandang disabilitas sehingga dapat mendorong peningkatan kesetaraan akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perbaikan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan pendekatan *Gender Analysis Pathway* (GAP), dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Program *Job fair* Kementerian Ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas telah menunjukkan adanya upaya menuju layanan ketenagakerjaan yang inklusif. Program ini telah membuka ruang bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh informasi lowongan kerja, mengikuti kegiatan *job fair*, berinteraksi dengan perusahaan, serta mendapatkan layanan pendampingan dalam proses rekrutmen. Namun, dalam implementasinya belum sepenuhnya optimal karena ekosistem penyelenggaraan *job fair* belum terbangun secara menyeluruh dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut pasca-kegiatan.

Aspek akses, penyandang disabilitas telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti *job fair* melalui penyediaan informasi, layanan pendampingan, dan fasilitas tertentu yang sudah disediakan. Akan tetapi, aksesibilitas belum sepenuhnya menjadi standar layanan yang terintegrasi dalam seluruh tahapan program. Kebutuhan penyandang disabilitas masih perlu diperkuat sejak tahap sosialisasi, pendaftaran, penyediaan informasi lowongan, pemetaan jenis disabilitas, hingga proses wawancara. Penyediaan aksesibilitas inklusif penting karena akses merupakan aspek awal yang menentukan kemampuan penyandang disabilitas untuk memanfaatkan program secara optimal. Apabila akses belum terpenuhi, maka partisipasi, kontrol, dan manfaat yang diterima juga berpotensi terbatas.

Aspek partisipasi, penyandang disabilitas sudah dilibatkan sebagai peserta program, tetapi pelibatan penyandang disabilitas belum sepenuhnya bermakna dalam proses perencanaan dan evaluasi. Partisipasi masih lebih banyak dipahami sebagai kehadiran dalam kegiatan, bukan sebagai keterlibatan aktif dalam memberikan masukan terhadap desain layanan *job fair*. Padahal, penyandang

disabilitas dan komunitas disabilitas memiliki pengalaman langsung yang penting untuk memastikan layanan *job fair* sesuai dengan kebutuhan ragam disabilitas.

Aspek kontrol, penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk memilih lowongan dan mengikuti proses rekrutmen. Namun, kontrol tersebut masih terbatas karena pilihan kerja sangat bergantung pada jenis lowongan yang disediakan perusahaan dan kesiapan perusahaan dalam menerima tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hambatan tidak hanya berasal dari penyandang disabilitas sebagai pencari kerja, tetapi juga dari struktur kesempatan kerja yang masih ditentukan oleh kesiapan pemberi kerja dalam menyediakan lowongan inklusif, proses rekrutmen yang adil, dan akomodasi kerja yang layak.

Aspek manfaat, program *job fair* telah memberikan manfaat awal berupa terbukanya akses informasi kerja, pertemuan langsung dengan perusahaan, dan meningkatnya kesadaran sebagian perusahaan terhadap potensi kerja penyandang disabilitas. Tetapi, manfaat tersebut belum sepenuhnya dapat diukur dari hasil penempatan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manfaat program tidak cukup dinilai dari jumlah peserta yang hadir atau tersedianya kegiatan, tetapi perlu dilihat dari tindak lanjut proses lamaran, seleksi, penerimaan, serta pendampingan setelah *job fair* selesai. Dalam rencana aksi yang telah disusun, monitoring pasca-*job fair* menjadi penting agar manfaat program dapat diukur dari hasil penempatan kerja, bukan hanya dari kehadiran peserta.

Permasalahan utama dalam pelaksanaan Program *Job fair* Kementerian Ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas adalah belum kuatnya ekosistem *job fair* inklusif. Permasalahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan fasilitas atau jumlah lowongan, tetapi juga mencakup pemetaan data peserta, standar layanan aksesibilitas, kapasitas petugas, kurasi perusahaan dan lowongan, kesiapan pemberi kerja, pelibatan komunitas disabilitas, serta monitoring pasca-kegiatan. Oleh karena itu, pelaksanaan *job fair* inklusif memerlukan kolaborasi berbagai pihak. Kementerian Ketenagakerjaan berperan sebagai pengarah kebijakan, penyusun standar, penyedia sistem informasi, dan penyelenggara *job fair* nasional. Dinas

tenaga kerja daerah dan ULD berperan dalam sosialisasi, pendampingan, dan pemetaan penyandang disabilitas. Perusahaan berperan menyediakan lowongan inklusif dan akomodasi yang layak, sedangkan organisasi penyandang disabilitas, LSM, Kementerian Sosial, serta lembaga pendidikan dan pelatihan dapat mendukung pendampingan, penyediaan JBI, dan peningkatan kompetensi penyandang disabilitas.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan sintesis pemecahan masalah yang telah disusun, peneliti merumuskan saran sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian. Saran dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu saran teoritis dan saran praktis. Saran teoritis diarahkan untuk pengembangan kajian akademik dan penelitian selanjutnya mengenai program job fair inklusif bagi penyandang disabilitas. Sementara itu, saran praktis diarahkan sebagai masukan bagi Kementerian Ketenagakerjaan, Pusat Pasar Kerja, ULD Ketenagakerjaan, serta pihak terkait dalam memperbaiki pelaksanaan program job fair agar lebih inklusif, responsif, dan memberikan manfaat yang lebih nyata bagi penyandang disabilitas.

### **1. Saran Teoritis**

Saran teoritis dalam penelitian ini diarahkan pada pengembangan kajian akademik mengenai pelaksanaan program job fair inklusif bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan keterbatasan penelitian dan hasil analisis menggunakan pendekatan *Gender Analysis Pathway* (GAP), oleh karena itu, saran teoritis disusun untuk memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya agar kajian mengenai layanan ketenagakerjaan inklusif dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

#### **a) Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pelaksanaan ULD Ketenagakerjaan di daerah lain**

Hal ini penting untuk melihat perbedaan kesiapan ULD dari sisi kelembagaan, sumber daya manusia, anggaran, dan layanan bagi penyandang disabilitas. Dengan begitu, kajian tentang job fair inklusif tidak

hanya bertumpu pada pelaksanaan di tingkat pusat, tetapi juga melihat dukungan layanan di daerah.

**b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan wilayah penyangga seperti Bogor, Tangerang, Bekasi, dan daerah sekitar Jakarta**

Wilayah tersebut memiliki keterkaitan dengan pasar kerja Jakarta dan potensi mobilitas pencari kerja disabilitas. Analisis dari daerah penyangga dapat memperkaya pemahaman mengenai akses penyandang disabilitas terhadap layanan job fair dan penempatan kerja lintas wilayah.

**c) Penelitian selanjutnya perlu melibatkan perusahaan peserta job fair dan penyandang disabilitas peserta job fair secara langsung**

Keterlibatan dua kelompok informan tersebut penting agar penelitian dapat melihat perspektif pemberi kerja dan pengalaman langsung penerima manfaat. Dengan demikian, analisis mengenai hambatan, kesiapan perusahaan, proses rekrutmen, dan kebutuhan akomodasi dapat dilakukan secara lebih utuh.

**d) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan data kuantitatif pendukung terkait hasil program**

Data seperti jumlah peserta disabilitas, jumlah pelamar, jumlah peserta yang mengikuti wawancara, jumlah yang diterima bekerja, serta tindak lanjut pascakegiatan diperlukan agar manfaat program job fair bagi penyandang disabilitas dapat diukur secara lebih jelas.

## **2. Saran Praktis**

Saran praktis dalam penelitian ini disusun sebagai tindak lanjut dari hasil pembahasan dan sintesis pemecahan masalah yang telah dirumuskan melalui rencana aksi. Saran ini diarahkan kepada pihak-pihak yang memiliki peran langsung dalam penyelenggaraan program job fair inklusif, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan, Pusat Pasar Kerja, dinas tenaga kerja daerah, ULD Ketenagakerjaan, dan perusahaan peserta job fair. Saran praktis ini tidak dimaksudkan sebagai pengulangan tabel rencana aksi, tetapi sebagai penegasan

rekomendasi utama yang perlu diprioritaskan agar pelaksanaan *job fair* bagi penyandang disabilitas dapat berjalan lebih inklusif, terarah, dan berkelanjutan.

**a. Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat panduan teknis penyelenggaraan *job fair* dengan standar layanan inklusif bagi penyandang disabilitas**

Panduan teknis yang sudah ada dapat diperkuat dengan ketentuan operasional mengenai akses informasi, pendaftaran, akses lokasi, pendampingan, mekanisme wawancara, dan tindak lanjut pasca-*job fair*. Penyempurnaan ini penting agar pelaksanaan *job fair* tematik bagi penyandang disabilitas tidak hanya mengatur teknis kegiatan, tetapi juga memastikan kualitas layanan yang setara bagi peserta disabilitas.

**b. Kementerian Ketenagakerjaan bersama dinas tenaga kerja daerah dan ULD Ketenagakerjaan perlu memperkuat pemetaan data peserta penyandang disabilitas sebelum pelaksanaan *job fair*.**

Data yang dipetakan sebaiknya mencakup jenis disabilitas, kompetensi, minat kerja, kebutuhan akomodasi, serta kesiapan peserta mengikuti rekrutmen. Pemetaan ini diperlukan agar penyelenggara dapat menyiapkan layanan yang sesuai, perusahaan dapat memahami kebutuhan calon tenaga kerja disabilitas, dan lowongan yang tersedia dapat lebih tepat sasaran.

**c. Meningkatkan kapasitas pemahaman layanan rekrutmen inklusif bagi petugas, pengantar kerja, dan perusahaan peserta *job fair***

Petugas perlu dibekali pemahaman tentang ragam disabilitas, cara komunikasi, pendampingan, dan penggunaan alat bantu. Sementara itu, perusahaan perlu mendapatkan pembekalan mengenai akomodasi yang layak, proses wawancara yang inklusif, serta penempatan kerja berbasis kompetensi.

- d. Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat kurasi lowongan kerja dan monitoring pasca-job fair bagi peserta penyandang disabilitas.**

Kurasi lowongan diperlukan agar perusahaan yang mengikuti *job fair* benar-benar menyediakan posisi yang terbuka dan relevan bagi penyandang disabilitas. Setelah kegiatan selesai, monitoring perlu dilakukan untuk mengetahui jumlah peserta yang melamar, mengikuti seleksi, diterima bekerja, mengalami kendala, atau membutuhkan pendampingan lanjutan.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR PUSTAKA

### Artikel/Jurnal

- Harahap, A., & Rangkuti, R. (2024). Strategi program *job fair* dalam mendukung penyandang disabilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Inovasi Kebijakan*, 3(1), 1–16.
- Hikmah, I. F. (2022). *Pemenuhan kuota hak pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan di Indonesia*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Humber, L. A. (2014). Social inclusion through employment: The marketisation of employment support for people with learning disabilities in the United Kingdom. *Disability & Society*, 29(2), 275–289.
- Isneini, M., Susiana, D., & Luthfianto, R. (2025). Evaluasi *job fair* khusus difabel dalam meningkatkan akses kerja penyandang disabilitas. *Jurnal Pendidikan Luar Biasa*, 12(1), 45–58.
- Lindsay, C. (2018). In a lonely place? Social networks, job seeking and the experience of long-term unemployment. *Social Policy and Society*, 17(3), 449–461.
- Lindsay, S. (2018). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(10), 1208–1216.
- Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1–29.
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2018). Employment disparities among individuals with disabilities: Empirical findings from developing countries. *World Development*, 105, 1–12.
- Nurhayati, S. (2020). Social inclusion for persons with disabilities through access to employment in Indonesia. *Prophetic Law Review*, 2(1), 1–18.
- Rosdianti, Y. (2017). Meaningful work and disability: A dignity towards social inclusion. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 4(1), 44–51.

Somantri, Y., & Pratama, A. (2022). Accessibility gaps in *job fair* implementation for persons with disabilities in Indonesia. *Journal of Disability Studies*, 6(1), 45–59.

Vincentia, S. B. (2020). Pemenuhan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan sanksi bagi pelanggarnya berdasarkan hukum nasional Indonesia. *Sapientia et Virtus*, 5(2), 30–46.

Wicaksono, F. (2023). Analisis implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas melalui unit layanan disabilitas ketenagakerjaan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 279–288.

Widaningsih, N. (2021). Barriers to employment for persons with disabilities in Indonesia: Employer perspectives and systemic challenges. *Indonesian Journal of Social Welfare*, 12(1), 55–70.

## **Buku**

Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). *The demographic dividend: A new perspective on the economic consequences of population change*. RAND Corporation.

Borjas, G. J. (2020). *Labor economics* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern labor economics: Theory and public policy* (13th ed.). Routledge.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Moser, C. O. N. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. London: Routledge.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2014). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?*. Cambridge: Cambridge University Press.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited* (2nd ed.). Routledge.

Subarsono, A. G. (2005). *Analisis kebijakan publik: Konsep, teori, dan aplikasi*. Pusaka Pelajar.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Pearson.

World Health Organization. (2011). *World report on disability*. WHO Press.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025–2029.

### **Sumber Internet, Laporan Institusi, dan Lainnya**

Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD). (2012). *Pedoman teknis penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*. Jakarta: AIPD.

Badan Pusat Statistik. (2022). *Proyeksi penduduk Indonesia 2020–2050: Hasil Sensus Penduduk 2020*. Jakarta: BPS.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.

Bappenas & Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2012). *Panduan pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional*. Jakarta: Bappenas.

International Labour Organization. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2020). *Disability employment review: Indonesia country profile*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2020). *Disability-inclusive employment guidelines*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2023). *Inclusive employment services for persons with disabilities*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2023). *Digital skills and employability in Asia and the Pacific*. Geneva: ILO.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Pedoman penyelenggaraan job fair*. Jakarta: Kemnaker.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2025–2029*. Jakarta: Kemnaker.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). (2012). *Pedoman perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG)*. Jakarta: KPPPA.

Kementerian PPN/Bappenas. (2020). Pedoman *gender analysis pathway* (GAP). Jakarta: Bappenas.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. (2024). Arah pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045. Jakarta: Bappenas.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Labour market policy: The role of public employment services*. Paris: OECD Publishing.

United Nations Development Programme (UNDP). (2007). *Gender mainstreaming in practice: A toolkit*. New York: UNDP.

World Bank. (2013). *Inclusion matters: The foundation for shared prosperity*. World Bank. Washington, DC: World Bank.

YouTube. (2025, September 17). Tutorial Penyusunan GAP (Gender Analysis Pathway) [Video]. YouTube. <https://youtu.be/g3a9EcpOMpM?si=j-TLeSzWODGlnXgg>

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A