

## **Analisis Diskriminasi Kerja Karyawan Disabilitas Dengan Menggunakan Teknik Bibliometrik**

Lukas Greddyansyah Tani<sup>1</sup>, Arief Noviarakhman Zagladi<sup>2</sup>

Universitas Negeri Malang Jl. Semarang No.5, Sumber Sari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

\*corresponding author

Greddyansyah27@gmail.com

<https://doi.org/10.29407/nusamba.xxxx.xxxx>

### **Informasi Artikel**

Tanggal masuk	9 April 2023
Tanggal revisi	11 Juli 2023
Tanggal diterima	22 Maret 2024

### **Abstract**

**Aim:** This article aims to provide a comprehensive bibliometric analysis of the literature on workplace discrimination against employees with disabilities over the last ten years and to identify recent research trends.

**Methods:** This study employs a descriptive bibliometric analysis using data from 2012-2022. Data were collected from the Google Scholar database with the keyword employment discrimination of employees with disabilities, processed using Publish or Perish software, and filtered to obtain 183 relevant journals. After data processing, the researchers used VOSviewer to categorize and visualize co-authorship, co-occurrence, and citations.

**Findings:** The results indicate shifts in research trends on workplace discrimination over the past decade, reflected in co-authorship patterns, co-occurrence, and citation networks within the literature.

**Originality:** This article provides a foundation for future studies on workplace discrimination against disabled employees.

**Practical Implications:** Companies offering employment opportunities for disabled employees must provide inclusive work facilities to foster a diverse work culture that benefits both disabled and non-disabled employees. Additionally, governments should establish regulations to protect the rights of disabled employees.

**Research Limitations:** This study is limited to ten years, using only one database (Google Scholar), excluding books as references, including only English-language articles, and utilizing a single keyword. Future research is encouraged to expand the scope of years, databases, and languages used in analysis.

**Keywords:** bibliometric analysis, employment discrimination, employees with disabilities



### **Abstrak**

**Tujuan:** Artikel ini bertujuan untuk memberikan analisis bibliometrik komprehensif terhadap literatur mengenai diskriminasi kerja terhadap pekerja disabilitas di tempat kerja dalam 10 (sepuluh) tahun terakhir dan mengidentifikasi tren penelitian terbaru.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik deskriptif dengan data dari tahun 2012-2022. Data dikumpulkan dari basis data Google Scholar menggunakan kata kunci employment discrimination of employees with disabilities, diolah dengan perangkat lunak Publish or Perish, dan difilter sehingga diperoleh 183 jurnal yang sesuai. Setelah pengelolaan data, peneliti menggunakan VOSviewer untuk mengkategorikan dan memvisualisasikan co-authorship, co-occurrence, dan sitasi.

**Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan perubahan tren terkait diskriminasi kerja selama sepuluh tahun terakhir, yang terlihat dari pola co-authorship, co-occurrence, dan sitasi dalam literatur.

**Originalitas:** Artikel ini menyediakan informasi yang dapat menjadi dasar penelitian lanjutan tentang diskriminasi di tempat kerja terhadap pekerja disabilitas.

**Implikasi Praktis:** Perusahaan yang memberikan kesempatan kerja bagi pekerja disabilitas harus menyediakan fasilitas kerja inklusif untuk menjaga keragaman budaya kerja yang menguntungkan semua pihak, baik pekerja disabilitas maupun non-disabilitas. Pemerintah juga perlu membuat regulasi yang mendukung hak-hak pekerja disabilitas.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini terbatas pada rentang waktu 10 tahun, hanya menggunakan satu basis data (Google Scholar). Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan tahun, basis data, serta bahasa penelitian.

## **Pendahuluan**

Masyarakat memandang pekerjaan sebagai faktor kunci dalam inklusi sosial, anggapan bahwa pekerja penyandang disabilitas memiliki nilai yang kurang produktif menimbulkan stigma dan diskriminasi (Asumsi ini mungkin kurang berkaitan dengan keterbatasan penyandang disabilitas dan lebih berkaitan dengan cara penyandang disabilitas diperlakukan di pasar tenaga kerja dan di tempat kerja. Ketika mereka dikeluarkan dari pasar tenaga kerja karena dianggap inferior. kurangnya nilai produktif yang mereka rasakan menjadi ramalan yang terpenuhi dengan sendirinya. Ketika penyandang disabilitas dianiaya di tempat kerja, itu memiliki efek yang sama [1].

Dua pertanyaan berkaitan dengan definisi disabilitas dalam konteks keragaman dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pertama, disabilitas seringkali tidak dimasukkan dalam definisi keragaman, dan kedua, ketika disabilitas didefinisikan sebagai faktor keragaman, penelitian memasukkan disabilitas fisik tetapi tidak memasukkan disabilitas intelektual dan kognitif. Kecacatan terkadang "tersembunyi dalam diskusi tentang keragaman dan multikulturalisme, jika disebutkan sama sekali" merujuk pada enam dimensi utama keanekaragaman: Usia, jenis kelamin, etnis, kualitas/kemampuan fisik, ras dan orientasi seksual. Dimensi sekunder meliputi (namun tidak terbatas pada) status pendidikan, keyakinan agama, status orang tua, pendapatan, dan pengalaman kerja. Definisi mereka menyangkal adanya cacat tak terlihat, cacat kognitif dan intelektual sebagai dimensi utama. Pendukung yang kuat menuntut agar disabilitas dimasukkan sebagai faktor dalam segitiga ras-kelas-gender, yang mereka yakini penting bagi teori disabilitas sebagai masalah masyarakat [2].

Bagi penyandang disabilitas, pekerjaan sangat penting, karena memiliki disabilitas seringkali berarti terisolasi secara sosial dan bekerja adalah salah satu kesempatan untuk mengurangi keterasingan ini. Ketenagakerjaan penyandang disabilitas difasilitasi oleh tindakan terkoordinasi yang mempertimbangkan berbagai kebutuhan penyandang disabilitas, lingkungan kerja, organisasi dan kewajiban hukum. Tidak seperti penyandang disabilitas, penyandang disabilitas didefinisikan sebagai orang yang peluangnya untuk menemukan, melanjutkan, mempertahankan, dan maju dalam pekerjaan yang layak berkurang secara signifikan karena gangguan fisik, sensorik, intelektual, atau intelektual yang teridentifikasi dengan baik [3].

Diskriminasi dalam pekerjaan telah lama menjadi masalah utama bagi anggota kelas yang dilindungi dalam masyarakat kita. Upaya politik pada awalnya mengarah pada pelarangan diskriminasi tersebut atas dasar ras/etnis, jenis kelamin, agama dan usia, sebagaimana diatur dalam undang-undang dan peraturan nasional. Secara khusus, Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964 melarang bias dalam pekerjaan "berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, atau asal kebangsaan". Tiga tahun kemudian, Undang-Undang Diskriminasi Usia dalam Ketenagakerjaan 1967 mensyaratkan perlindungan serupa bagi mereka yang berusia 40 tahun ke atas. Namun, ada juga kekhawatiran tentang diskriminasi dalam pekerjaan yang mempengaruhi minoritas lain, yaitu penyandang disabilitas. Kesadaran

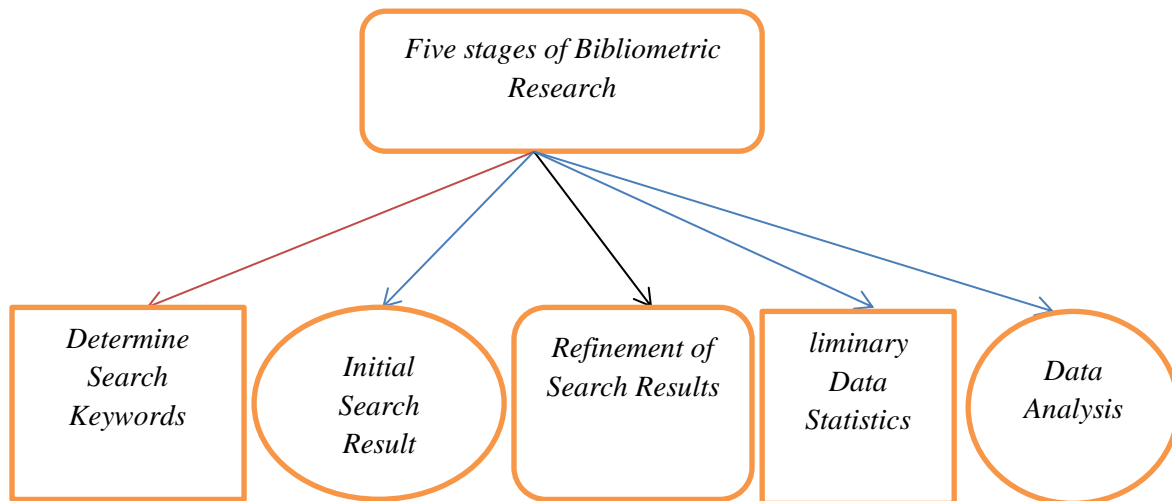
ini tercermin dalam undang-undang federal pada tahun 1990 ketika American with Disabilities Act (ADA) disahkan [4].

Diskriminasi terang-terangan terhadap pekerja penyandang disabilitas adalah bentuk penganiayaan di tempat kerja yang telah diselidiki secara ekstensif oleh para peneliti rehabilitasi. Sangat menarik untuk dicatat bahwa sebagian besar tuduhan diskriminasi di tempat kerja yang diajukan oleh pekerja penyandang disabilitas lebih terkait dengan retensi pekerjaan daripada perolehan pekerjaan. Faktanya, [5] menemukan bahwa 76% dari semua tuduhan termasuk dalam bidang pelepasan/pelepasan konstruktif, kegagalan untuk mengakomodasi secara wajar, syarat dan ketentuan kerja, pelecehan/intimidasi kecacatan, dan perekrutan. Kecuali untuk perekrutan, semua tuduhan ini merupakan perlakuan buruk di tempat kerja. Juga, yang perlu diperhatikan adalah temuan [5] bahwa resolusi yang pantas yang menguntungkan pihak yang menuntut (yaitu, penyandang disabilitas) hanya terjadi pada 23,4% dari semua penutupan [6].

Tulisan ini bertujuan untuk mempelajari kesenjangan penelitian dengan analisis bibliometrik dari literatur yang berhubungan dengan intimidasi kerja karyawan disabilitas. Artikel yang diterbitkan dan diindeks oleh *Google Scholar* (GS) dianalisis dan dikategorikan berdasarkan distribusi dan afiliasi penulisnya. Analisis ini dapat melihat topik penelitian apa yang menjadi subyek dari banyak publikasi, dan topik yang berhubungan dengan *employment discrimination of employees with disabilities* di masa depan yang memberikan peluang untuk penelitian lebih lanjut. Metodologi yang digunakan untuk melakukan analisis adalah dengan menggunakan analisis bibliometrik, termasuk langkah-langkah metode yang terkait dengan implementasi perangkat lunak berbasis data GS dan *publish or perish* (PoP). Kemudian hasil dianalisis menggunakan VOSviewer dan dilanjutkan dengan sesi diskusi dan kesimpulan dari studi literatur menggunakan analisis bibliometrik yang telah dilakukan [7].

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode analisis bibliometrik yang terdiri dari lima langkah, yaitu: Penentuan kata kunci yang dicari, hasil pencarian awal, peningkatan hasil pencarian, pembuatan statistik awal dan analisis data. Lima metode digunakan dalam penelitian ini [8]. Lima tahapan penelitian tersebut dapat disajikan pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1 lima tahapan penelitian (sumber gambar pribadi 2023)

### **1. Menentukan Kata Kunci Pencarian (*Determine Search Keywords*)**

Kajian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 dengan melakukan pencarian database menggunakan istilah pencarian “diskriminasi kerja terhadap karyawan disabilitas”. Dalam hal ini, penulis menggunakan bibliometrik untuk mengetahui beberapa topik penelitian yang relevan dan juga penelitian pengembangan. Aplikasi PoP dapat digunakan dengan database *Google Scholar* untuk mengumpulkan data artikel. Pada tahap awal dimulai dengan mengetik kata kunci “diskriminasi terhadap pekerja difabel di tempat kerja” pada bagian Keywords pada aplikasi *Public Or Perish*. Langkah terakhir dalam proses ini adalah menentukan tahun dari data item yaitu periode 2012-2022.

### **2. Hasil Pencarian Awal (*Initial Search Result*)**

Pada tahap awal pencarian artikel, Anda bisa mulai menyediakan destinasi dengan tujuan khusus yang menghasilkan data pencarian berupa jurnal yang dibeli dari *Publish or Perish*. Pada tahap pencarian pertama, jumlah artikel yang diambil dari *Google Scholar* dengan istilah pencarian "diskriminasi kerja karyawan penyandang disabilitas" diubah menjadi artikel yang ditentukan dengan ketentuan khusus tersebut.

### **3. Penyempurnaan Hasil Pencarian (*Refinement of Search Results*)**

Langkah selanjutnya adalah memfilter dengan menyortir kumpulan data objek yang konsisten berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan sebelumnya. Seleksi data objek ini dilakukan langsung oleh aplikasi PoP, menggunakan prosedur penghapusan bagian data objek yang tidak sesuai dengan kata kunci, sehingga data yang tidak terpakai dapat dihapus

secara otomatis. Peneliti menyaring data seperti buku, jurnal berbayar dan jurnal yang tidak sesuai kata kunci penelitian. Sehingga hasil yang didapatkan sebanyak 183 jurnal.

#### **4. Menyusun Statistik Data Awal (*Compile Preliminary Data Statistics*)**

Mendeley menyimpan data yang dikumpulkan melalui pencarian *google scholar* dan dalam format RIS untuk mengumpulkan semua informasi artikel seperti nama penulis, kata kunci, judul, abstrak, publikasi jurnal, tahun publikasi, editor, volume dan analisis referensi yang terkait dengan topik penelitian ini.

#### **5. Analisis Data (*Data Analysis*)**

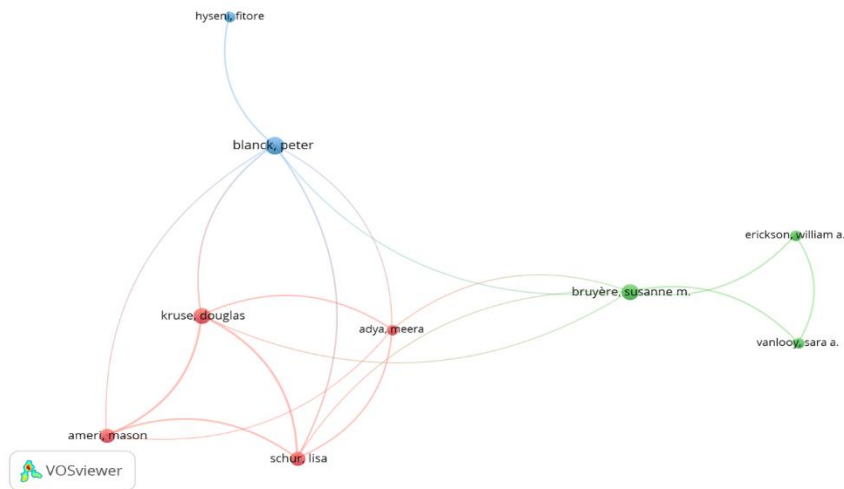
Selanjutnya, dalam penelitian ini digunakan perangkat lunak atau aplikasi *VOSviewer* untuk menganalisis dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik. *VOSviewer* sendiri dapat digunakan untuk membuat peta penulis atau jurnal berdasarkan data *co-citation* atau peta kata kunci berdasarkan data *co-occurrence*. *VOSviewer* dapat menampilkan peta kata kunci dan penulis publikasi jurnal dengan cara yang berbeda tergantung pada topik penelitian (Dwitanti, 2022)

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau sumber literatur dengan kata kunci “diskriminasi kerja terhadap karyawan disabilitas”, dari periode 2012 - 2022. Menganalisis tiga aspek, yaitu: *co-authorship*, *co-occurrence*, dan *citation*. Dengan bantuan analisis bibliometrik dari studi literatur yang dilakukan dengan perangkat lunak *VOSviewer*, diperoleh hasil seperti yang dijelaskan pada bagian berikut. Peneliti menggunakan setidaknya satu peristiwa dalam setiap penyajian meta data *co-authorship*, *co-occurrence*, dan sitasi untuk sumber literatur tentang diskriminasi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas yang tersedia dari wilayah penelitian. Penggunaan perangkat lunak *VOSviewer* adalah untuk mengklasifikasikan dan memvisualisasikan data yang dikumpulkan oleh peneliti [9], [10].

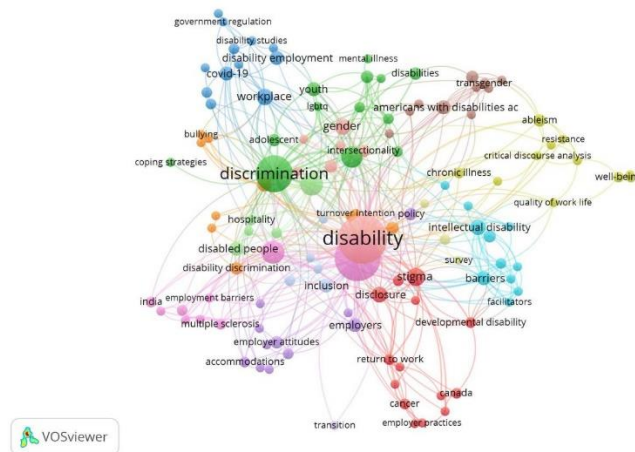
*Co-authorship*



Gambar 2. Network Visualization of Co-Authorship Metadata (Author Name) ( sumber Vosviewer 2023)

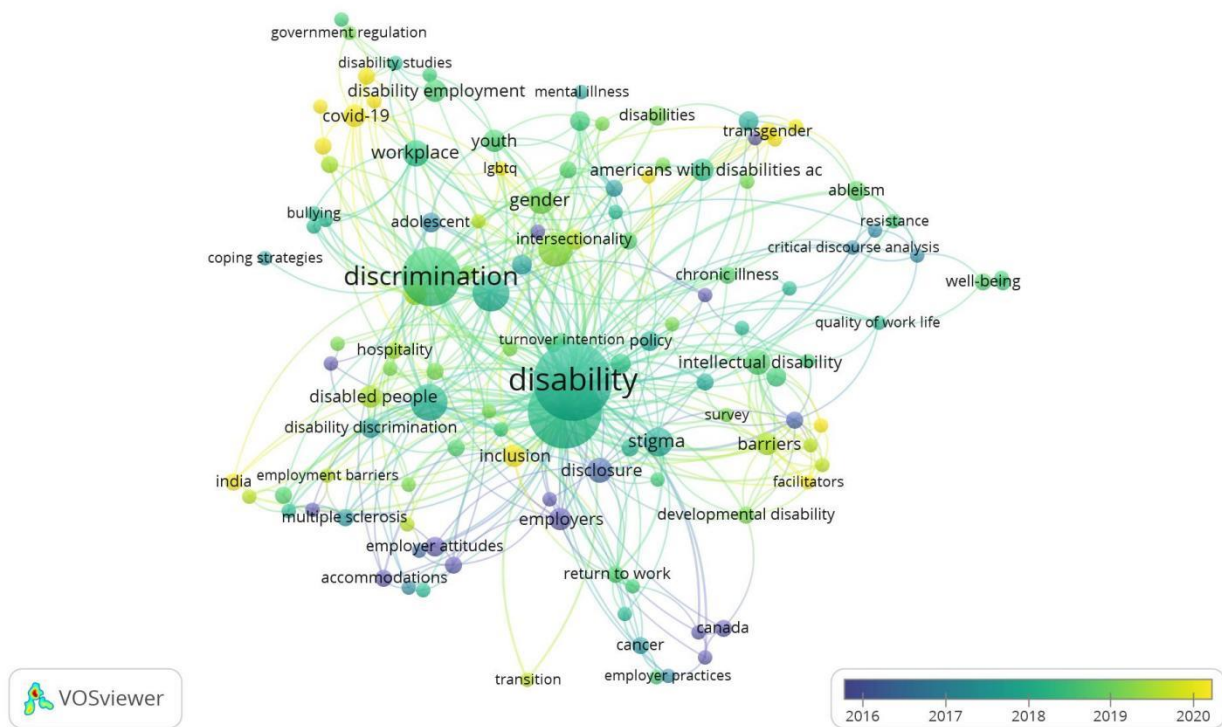
Gambar 2 menunjukkan *network visualization* pada *co-authorship* yang ditandai dengan munculnya *node* (bulatan) yang mempresantikan peneliti atau penulis, dan juga *edge* (jaringan) menggambarkan peneli atau penulis saling berhubungan. Sekumpulan *node* yang dihubungkan dengan *edge* memperlihatkan bahwa setiap penulis saling berhubungan dalam tema diskriminasi kerja karyawan disabilitas. dalam gambar terlihat beberapa peneliti atau penulis yang diklusterkan tiga warna yaitu biru, hijau dan merah.

*Co- Accurence*



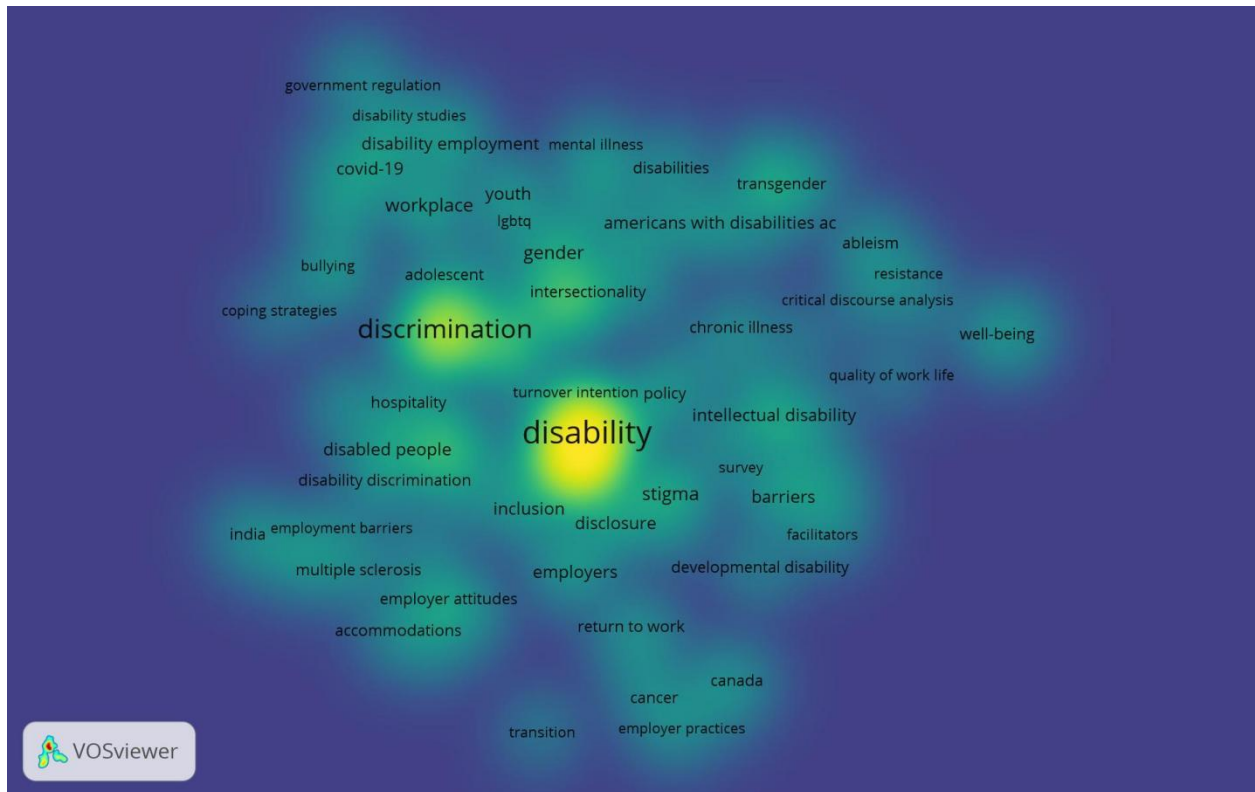
Gambar 3. Network Visualization of Co-Accurance Metadata (Keywords) ( sumber Vosviewer 2023)

Berdasarkan gambar 3 dengan kata kunci diskriminasi kerja karyawan disabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap *node* (bulatan) dengan warna yang berbeda menunjukkan kluster yang berbeda dan terdapat 14 kluster. *node* dengan warna hijau menunjukkan kluster tersendiri dengan *edge* yang saling terhubung satu dengan yang lain dengan *node* terbesar yaitu kata kunci *discrimination*. Kluster berikutnya yang berwarna merah muda dengan *node* terbesar *disability* sedangkan *node* terbesar selanjutnya dengan kata kunci *employment* yaitu berwarna ungu. Sehingga diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan kata kunci yang terdapat pada hasil *network Visualization of Co-Accurance Metadata*.



Gambar 4. *Overlay Visualization Against Co-Accurance Metadata (Keywords)* ( sumber Vosviewer 2023)

Berdasarkan gambar 4 pada hasil overlay visualitazion dengan kata kunci diskriminasi kerja karyawan disabilitas menunjukkan bahwa penelitian dari tahun ke tahun mengalami perubahan kata kunci. Dari gambar juga dapat dilihat bahwa *node* yang berwarna ungu menunjukkan bahwa kata kunci tersebut telah lama diteliti sedangkan *node* yang berwarna kuning dari tahun akhir 2019 – 2020 menunjukkan *node* berwarna kuning bahwa kata kunci tersebut masih sedikit atau jarang untuk diteliti, sehingga hal ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya di masa depan digunakan sebagai pedoman penelitian yang lebih khusus lagi tentang diskriminasi kerja karyawan disabilitas.



Gambar 5. Visualisasi density pada co-occurrence ( sumber Vosviewer 2023)

Berikut adalah analisis bibliometrik dengan menggunakan pemetaan densitas atau *density mapping*. Dari hasil visualisasi yang ditunjukkan pada Gambar 5 terlihat bahwa suatu *node* memiliki area yang padat dengan *node* lainnya atau memiliki kepadatan yang tinggi. Tingkat kejenuhan yang ditunjukkan dengan jumlah kata kunci yang disorot dengan warna kuning menunjukkan bahwa ini adalah topik yang banyak diteliti dan diindeks oleh *Google Scholar* [11]. Analisis bibliometrik terhadap pemetaan kepadatan yang menunjukkan beban dan intensitas rendah menunjukkan bahwa penelitian tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Covid-19 masih tergolong langka, sehingga topik ini masih sangat banyak menjadi topik penelitian. Misalnya kata kuncinya regulasi pemerintah, strategic survival. Pada saat yang sama, simpul yang ditandai dengan warna gelap menunjukkan bahwa topik tersebut belum banyak dipelajari. Hal ini dapat mendorong peluang penelitian. .

#### *Citation*

Tujuan menganalisis publikasi yang mendapat sitasi terbanyak dalam topik penelitian diskriminasi kerja karyawan disabilitas di tempat kerja adalah untuk menentukan artikel mana yang paling berpengaruh terhadap pengembangan pengetahuan dibidang ini. Peneliti memberikan lima penelitian yang terkait dengan tema penelitian yang memiliki sitasi terbanyak sehingga hal ini dapat menjadi pedoman bagi para sarjana yang akan





mengembangkan penelitian lebih lanjut untuk menulis artikel yang lebih terperinci tentang diskriminasi kerja bagi karyawan disabilitas, informasi rinci tentang lima referensi yang telah diterbitkan melalui *Publish or Perish* disertakan dalam tabel 1 dibawah ini :

No	Year	Author	title	Journal	Cites	Publisher
1	2018	Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colellae, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjur Uitdewilligen and Marc Corbière	Disability and employment overview and highlights	European Journal of Work and Organizational Psychology	289	Taylor and Francis
2	2013	Katharina Vornholt • Sjur Uitdewilligen • Frans J. N. Nijhuis	Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review	Journal of Occupational Rehabilitation	281	springer
3	2014	Ralph Fevre, Amanda Robinson, Duncan Lewis, Trevor Jones	The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces	Work employment and society	172	Journals. sagepub. com
4	2020	Martin Turcotte	Persons with disabilities and employment	Insights on Canadian Society	110	Academia. edu
5	2019	Xiji Zhu, Kenneth S. Law, Cong (Timothy) Sun, Dan Yang	Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate	Human Resource Management	82	Wiley online library

Tabel 1. Daftar 5 citaci jurnal yang paling banyak digunakan

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jurnal yang paling banyak dikutip sebanyak 289 [12] Hambatan atau faktor risiko pekerja dengan masalah kesehatan jiwa terkait dengan perencanaan kerja, organisasi dan manajemen serta konteks sosial pekerjaan. Dengan demikian, mereka mencakup karakteristik organisasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti: B. Hambatan seperti kurangnya kebijakan kesehatan dan keselamatan, jadwal kerja yang tidak memadai, kesalahpahaman tentang ketidakmampuan, keyakinan salah dan kurangnya pengetahuan, ketakutan, praktik dan kebijakan SDM, kerja tim yang tidak memadai. tidak membalikkan budaya organisasi dan kehilangan komunikasi antara kandidat dan pemberi kerja. Selain itu, banyak aktivis politik dan pengusaha tidak mengakui penyandang disabilitas sebagai sumber daya yang berharga dalam angkatan kerja mereka.

Kedua kutipan terbanyak dengan 281 dari [12] Baik karyawan maupun pemberi kerja memiliki bias atau bahkan kesalahpahaman tentang penyandang disabilitas di tempat kerja. Prasangka ini tidak hanya terkait dengan kinerja pekerja penyandang disabilitas, tetapi juga terkait dengan keterampilan sosial mereka. Orang-orang meremehkan kemampuan rekan mereka yang cacat, dan beberapa responden studi yang disajikan dalam ikhtisar ini bahkan menyarankan pekerjaan terpisah. menunjukkan bahwa peserta dapat secara akurat menilai kinerja penyandang disabilitas ketika informasi kinerja sudah tersedia. Namun, dalam praktiknya, informasi objektif tidak selalu tersedia dan, sebagai akibatnya, rekan sejawat dan supervisor mengandalkan stereotip dan prasangka mereka saat mengevaluasi kinerja karyawan penyandang disabilitas.

Jurnal ketiga dengan kutipan terbanyak sebesar 172 dari [1] dianggap penyalahgunaan: pengaruh negatif meningkatkan persepsi pelecehan; pengobatan yang buruk menyebabkan efek kesehatan; perlakuan buruk berdasarkan stigma atau diskriminasi; Pelecehan adalah hasil dari hubungan sosial di tempat kerja.

Jurnal ke empat yang paling sering dikutip sebanyak 110 dari [13]. Beberapa pemberi kerja mungkin enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena berbagai alasan, seperti: karena kurangnya pengetahuan disabilitas dan masalah akomodasi, biaya dan kewajiban hukum. atau selama bekerja. Sebagian kecil penyandang disabilitas melaporkan bahwa mereka telah ditolak bekerja karena penyakit mereka (12%) dalam lima tahun terakhir. Namun, persepsi ini bervariasi menurut usia, jenis kelamin, dan tingkat keparahan kecacatan.

kelima jurnal penelitian yang paling banyak dikutip sebesar 82 dari [14] menemukan bahwa self-efficacy kerja adalah mekanisme intervensi paling penting yang menghubungkan kecacatan karyawan dengan kesuksesan di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi yang tinggi di tempat kerja dapat mengurangi kemungkinan dampak negatif disabilitas pada tingkat individu, yang diperparah dengan iklim belajar yang kuat dalam kelompok. Data mendukung interaksi tiga arah lintas tingkat dari disabilitas, inklusi, dan iklim kerja sama tim pada pengembangan pekerja disabilitas melalui self-efficacy

profesional. Temuan kami menunjukkan pentingnya suasana inklusif dan pembelajaran tim dalam memotivasi karyawan untuk berkembang dalam tenaga kerja yang beragam.

## **Pembahasan**

Seperti disebutkan di atas, bagian ini merangkum hasil yang diperoleh dari semua tujuan penelitian. Karena penelitian deskriptif mengungkapkan tren topik publikasi saat ini, penulis menggunakan bibliometrik untuk mengidentifikasi penulis dan jurnal yang paling menarik. Selain itu, memeriksa citaci dan co citaci mengungkapkan kutipan dan artikel yang benar-benar relevan. Struktur data topik penelitian diidentifikasi menggunakan analisis jaringan Vos Viewers. Hasil berikut diperoleh sesuai dengan tujuan utama yang disebutkan di atas.[3] Berdasarkan hasil penelitian bibliometrik, terdapat diskriminasi ketenagakerjaan yang terjadi antara pekerja penyandang disabilitas intelektual dan fisik, terdapat rentangan diskriminasi dimana disabilitas diperlakukan sebagai karakteristik negatif yang tidak diinginkan [15] yang bersifat disruptif. dan menyebabkan ketidaknyamanan [16] dan melanggar ekspektasi pekerjaan mengenai daya tarik estetika atau fisik [18], [20].

Agar pengusaha dan pemerintah harus mengakui nilai yang dapat diberikan oleh karyawan disabilitas terhadap kinerjanya. Pengusaha juga harus memberikan kesempatan kepada mereka dengan merekrut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk semua karyawan. Pemeliharaan adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mempertahankan strateginya untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam aktivitas dan budaya tempat kerja. Terakhir, Kresko menjelaskan bagaimana organisasi mengevaluasi dan mengadaptasi operasi mereka untuk mencerminkan praktik terbaik di masa depan dan perluasan cakupan inklusi penyandang disabilitas di tempat kerja [19].

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik ini, semakin banyak kata kunci terkait penelitian diskriminasi kerja bagi pekerja penyandang disabilitas setiap tahunnya. Kami berharap begitu menggunakan hasil ini. Peneliti dapat mengkorelasikan kata kunci satu sama lain secara lebih rinci, yang mengarah ke kesimpulan yang bermakna secara empiris [20]. Diskriminasi gender di tempat kerja untuk laki-laki penyandang disabilitas berbeda dengan diskriminasi terhadap pekerja perempuan penyandang disabilitas, tetapi diskriminasi gender yang beragam untuk pekerja penyandang disabilitas, namun undang-undang ini mewajibkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah khusus untuk mengakomodasi perbedaan di tempat kerja, yang langkah penting bisa lebih besar ke Visibilitas, toleransi dan penerimaan [23]. Oleh sebab itu penyeledikan tentang diskriminasi kerja karyawan disabilitas ditempat kerja semakin relevan. Peneliti, akademis, manajer, dan pemberi pekerjaan dapat memanfaatkan publikasi dengan sitasi terbanyak yang merupakan kontributor terbesar penelitian ini, sebagai sumber utam dan pedoman untuk membuat kebijakan dan tindakan selanjutnya.

## **Kesimpulan**

Dapat disimpulkan dari temuan studi bibliometrik, serta dari pembahasan terdapat diskriminasi kerja yang terjadi pada karyawan dengan penyandang disabilitas baik mental maupun fisik, ada berbagai macam diskriminasi yang terjadi sehingga disabilitas diproses sebagai atribut negatif yang tidak diinginkan, mengganggu dan menimbulkan ketidaknyamanan, dan melanggar ekspektasi pekerjaan estetika atau daya tarik fisik

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu analisisnya terbatas pada sepuluh tahun terakhir (2012– 2022). Penelitian ini menggunakan jurnal yang terbatas dan open acces dan tidak menggunakan buku dan lain-lain. Penelitian ini hanya menggunakan jurnal dengan berbahasa inggris sedangkan jurnal lain diluar bahasa inggris yang meneliti tentang diskriminasi kerja karyawan disabilitas. Peneliti berharap kedepannya akan banyak kolaborasi antara penulis dari berbagai latar belakang juga penting untuk menghasilkan temuan empiris yang lebih bermakna.

### Daftar Rujukan

- [1] Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013a). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288– 307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>
- [2] Procknow, G., & Rocco, T. S. (2016). The Unheard, Unseen, and Often Forgotten: An Examination of Disability in the Human Resource Development Literature. *Human Resource Development Review*, 15(4), 379–403. <https://doi.org/10.1177/1534484316671194>
- [3] Gautam, P., Solkhe, A., & Singh, S. (2022). Workplace Disability: A Retrospective Evaluation using Bibliometric Analysis. *Journal of Scientometric Research*, 11(1), 130–141. <https://doi.org/10.5530/jscires.11.1.14>
- [4] McMahan, B. T., Roessler, R., Rumrill, P. D., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 122–132. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9133-4>
- [5] McMahan, M. C., & McMahan, B. T. (2016). The National EEOC ADA research project: History, available data, and basic findings. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(3), 333–342. <https://doi.org/10.3233/JVR-160803>
- [6] Koch, L. C., Glade, R., Mann o, C. M., Zaandam, A., Simon, L. S., Rumrill, P. D., & Rose n, C. C. (2022). On-the-Job Treatment of Employees With Disabilities: A Grounded Theory Investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(4), 294
- [7] Suprina, R., Senen, S. H., & Rofaidah, R. (2022). Keterlibatan Kerja Karyawan di Industri Hospitality Pariwisata: Analisis Bibliometrik. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 224. [Http://doi.org/10.1177/0034355221993571](http://doi.org/10.1177/0034355221993571)



- [8] Setyaningsih, I., Indarti, N., & Jie, F. (2018). Bibliometric analysis of the term 'green manufacturing'. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 11(3), 315–339.
- [9] Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- [10] Churiyaha, M., Sholikhan, S., & Filianti, F. (2022). Mobile learning uses in vocational high school: A bibliometric analysis. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 14(2), 484–497. <https://doi.org/10.18844/wjet.v14i2.6990>
- [11] Zakiyyah, F. N., Winoto, Y., & Rohanda, R. (2022). Pemetaan bibliometrik terhadap perkembangan penelitian arsitektur informasi pada Google Scholar menggunakan VOSviewer. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.24198/inf.v2i1.37766>
- [12] Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- [13] Turcotte, M. (2014). Insights on Canadian society: persons with disabilities and employment. *Insights on Canadian Society*, 75, 13.
- [14] Zhu, X., Law, K. S., Sun, C. (Timothy), & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Human Resource Management*, 58(1), 21–34. <https://doi.org/10.1002/hrm.21920>
- [15] Dovidio, J. F., Pagotto, L., & Hebl, M. R. (2011). Disability and aging discrimination: Perspectives in law and psychology. In *Disability and Aging Discrimination: Perspectives in Law and Psychology* (Issue October). <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6293-5>
- [16] Lyons, B. J., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Ryan, A. M., O'Brien, K. R., & Roebuck, A. (2016). To Say or Not to Say: Different Strategies of Acknowledging a Visible Disability. *Journal of Management*, 44(5), 1980–2007. <https://doi.org/10.1177/0149206316638160>
- [17] Waite, S. (2021). Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833–1859. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>
- [18] Madera, J. M., Taylor, D. C., & Barber, N. A. (2020). Customer Service Evaluations of Employees With Disabilities: The Roles of Perceived Competence and Service

- 
- Failure. In *Cornell Hospitality Quarterly* (Vol. 61, Issue 1, pp. 5–18). journals.sagepub.com. <https://doi.org/10.1177/1938965519882315>
- [19] Gould, R., Mullin, C., Parker Harris, S., & Jones, R. (2022). Building, sustaining and growing: disability inclusion in business. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(3), 418–434. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0156>
- [20] Khan, F. M., & Gupta, Y. (2022). A bibliometric analysis of mobile learning in the education sector. *Interactive Technology and Smart Education*, 19(3), 338–359.
- [21] Iklila Amiroh, Dita Rahmi, Errica Dwitanti, B. S. (2022). *STrategi Bauran Pemasaran Untuk Bisnis Jasa: Bibliometrik Analisis*. 06(02), 1–14 <https://doi.org/10.1108/ITSE-03-2021-0048>