

**ANALISIS DISKRIMINASI PENYANDANG DISABILITAS PADA PROSES
REKRUTMEN
(Studi Kasus Pada PT Grab)**

Hilma Harmen
hilmaharmen@unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Dina Sarah Syahreza
dinasarahsyahreza@unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Nabila Umaira
nabilaumaira.7233210013@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Aulia Ramadhani
aulia.7233210030@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Muhammad Ilham Fiqri
m.ilhamfiqri123.7233210034@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Desmila Atheja Syahfitri Lingga
desmila.2124.7233510013@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Naila Zuhra
naila.7233510016@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Arif Rahman Hakim
Arifrh.7233210011@mhs.unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

We hope to learn more about the impact of physical conditions on discrimination in the recruitment process at PT Grab using a qualitative research approach. Qualitative research method is employed to gain a deep understanding of individuals' experiences with physical conditions in the recruitment process. This includes data coding, theme identification, and analysis of documents related to recruitment procedures at PT Grab, such as company diversity and inclusion policies. This research aims to identify factors influencing discrimination and measure its impact on job opportunities for individuals with physical limitations. Thus, It is anticipated to offer beneficial understandings for recruitment practitioners and human resource management in developing more inclusive recruitment policies. Through insight into the difficulties encountered by individuals with physical limitations, it is hoped that companies can implement more inclusive recruitment policies and create a more welcoming work environment for all individuals. This studies are anticipated to significantly advance the field of literature on employment inclusion and inspire other companies to adopt more inclusive recruitment practices and reduce discrimination in the workplace.

Keyword: *Recruitment, Discrimination, Company*

1. PENDAHULUAN

Memang, hak setiap individu di planet ini bersifat universal. Jenis kelamin, etnis, warna kulit, dan agama merupakan faktor yang tidak relevan dalam menentukan cakupan perlindungan ini. Masing-masing dan setiap dari kita memiliki nilai dan

martabat yang melekat. Penyandang disabilitas menikmati hak yang sama seperti orang lain. Meskipun demikian, penyandang disabilitas sering mengalami diskriminasi. Ini sejalan dengan pendapat Mulyani et al. (2022). Ia menyatakan bahwa penyandang disabilitas adalah salah

satu golongan minoritas terbesar yang paling sering mengalami diskriminasi setelah diskriminasi ras, yang masih dianggap sebagai masalah besar yang perlu diselesaikan.

Eurofound (2012) menyatakan bahwa Diskriminasi mengacu pada perlakuan tidak adil terhadap individu atau kelompok karena jenis kelamin, warna kulit, agama, usia, status perkawinan atau orang tua, cacat, orientasi seksual, keyakinan politik, posisi sosial ekonomi, atau sejumlah karakteristik lain yang dilindungi. Perlakuan tidak adil terhadap kaum disabilitas sering terjadi di negeri kita saat ini, terutama di tempat kerja. Diskriminasi ini dapat disebabkan oleh banyak hal, termasuk gaji, proses rekrutmen, jenis kelamin, umur, sosial budaya, dan kepercayaan.

Grab didirikan oleh Anthony Tan dan Hooi Ling Tan, keduanya warga negara Malaysia. Saat ini, melayani lebih dari 10 juta pengendara dan 185.000 pengemudi di negara-negara Asia Tenggara seperti Vietnam, Malaysia, Singapura, Indonesia, dan Filipina. (Fahrurrozi et al., 2020). *Platform* ini menawarkan pilihan berkendara untuk pengemudi dan penumpang yang mengutamakan keselamatan dan kecepatan.

Saat ini, Grab menjadi salah satu perusahaan teknologi terkemuka di Asia Tenggara yang menawarkan berbagai layanan dalam satu *platform*. Namun hal ini tak menampik bahwasanya terdapat permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ini. Salah satunya yaitu adanya perlakuan

tidak menyenangkan dari karyawan Grab terhadap salah seorang calon mitra Teman Tuli pada proses rekrutmen. Dikutip dari laman Tempo.co, pada tanggal 26 April 2022, seorang difabel Tuli bernama Tonanda bermaksud ingin melamar kerja pada salah satu perusahaan jasa yaitu Grab dan ia ingin mencalonkan diri sebagai driver (ojol). Ketika Tonan menghadiri proses interview, ia langsung diberikan tatapan yang tidak enak dari petugas security. Selain itu, Anda juga harus menjalani tes pendengaran, yaitu mendengar namanya diteriakkan dari kejauhan sambil bertepuk tangan.. Hal seperti itu pastinya menyinggung penyandang disabilitas Rungu.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh keterbatasan fisik terhadap diskriminasi dalam proses rekrutmen di PT Grab. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi dan mengukur dampaknya terhadap kesempatan kerja bagi individu dengan keterbatasan fisik, diharapkan para praktisi akan mendapatkan wawasan yang signifikan dari penelitian ini. rekrutmen serta manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman dan persepsi individu dengan keterbatasan fisik yang telah mengikuti proses rekrutmen di PT Grab, serta menganalisis data rekrutmen untuk mengidentifikasi pola diskriminasi yang mungkin terjadi.

2. KERANGKA TEORITIS

Diskriminasi

Pekerjaan untuk penyandang disabilitas lebih sulit karena diskriminasi yang mereka alami (Purinami et al., 2018). Namun, Undang-Undang mengatur hak-hak penyandang disabilitas, terutama hak untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, hak penyandang disabilitas fisik masih belum terpenuhi.

Menurut Nur & Hanis (2018), diskriminasi seringkali merupakan fenomena umum dalam masyarakat karena manusia cenderung membedakan satu sama lain. Hal ini menyebabkan perlakuan tidak adil terhadap seseorang berdasarkan ras, kelas sosial, jenis kelamin, etnis, keyakinan, status ekonomi, penampilan fisik, atau faktor lain yang terkait dengan diskriminasi. Diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas dapat terjadi dengan berbagai cara. Diskriminasi langsung dan diskriminasi tidak langsung adalah dua kategori utama prasangka, menurut Saludung (2019). Menurut Mulyani et al. (2022), kurangnya pemahaman tentang cara berperilaku baik terhadap pekerja disabilitas dapat menyebabkan diskriminasi terhadap mereka, terutama mereka yang memiliki disabilitas fisik. Diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dapat berupa perundungan yang jelas, intimidasi, gurauan dan ucapan yang tidak sopan, akomodasi yang tidak sesuai, perlakuan yang berbeda karena keterbatasan, dan kurangnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan.

Rekrutmen

Modal, tenaga kerja, permesinan, bahan mentah, perangkat lunak, dan peralatan manufaktur lainnya semuanya penting, tetapi manusia adalah yang paling penting dalam menjalankan operasional organisasi maupun perusahaan (Ulum & Muflihin, 2020). Proses rekrutmen, seleksi, dan uji coba para calon pekerja merupakan elemen krusial dalam mengembangkan SDM profesional. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mencakup, proses rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama dilakukan. Menurut Justine T. Sirait (2006), rekrutmen adalah kumpulan tindakan yang direncanakan yang dilakukan untuk mempekerjakan calon karyawan yang memenuhi persyaratan untuk posisi tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat menyebabkan masalah, proses rekrutmen harus dilakukan secara transparan, adil, dan jujur.

Keterbatasan Fisik pada Rekrutmen

Keterbatasan fisik dalam konteks rekrutmen mengacu pada kondisi atau karakteristik fisik seseorang yang dapat menghambat atau membatasi kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan yang dilamar. Menurut Dessler (2013), keterbatasan fisik dalam rekrutmen merujuk pada keadaan di mana kandidat memiliki

kekurangan atau keterbatasan dalam hal kemampuan fisik, seperti cacat tubuh, kecacatan, atau kondisi kesehatan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjalankan pekerjaan tertentu secara efektif.

Pembatasan fisik dalam perekrutan dapat mencakup masalah gangguan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik jangka panjang yang menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan sosial dan budaya, menurut Undang-Undang No. 8 tahun 2016 yang mengatur penyandang disabilitas. Dalam konteks rekrutmen, keterbatasan fisik harus dipertimbangkan dengan seksama dan disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan yang spesifik. Perusahaan harus memberikan akomodasi yang wajar bagi kandidat dengan keterbatasan fisik dan tidak melakukan diskriminasi selama mereka mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dengan atau tanpa akomodasi yang wajar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud menggunakan metodologi penelitian kualitatif untuk menganalisis diskriminasi penyandang disabilitas selama proses rekrutmen di PT Grab. Lubis dan Koto (2020) menyatakan bahwa penelitian tanpa metode tidak dapat dianggap dengan cara yang sama, penelitian berupaya mengungkap kebenaran secara metodis, konsisten, dan sistematis. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut

tentang proses ketenagakerjaan dari sudut pandang penyandang keterbatasan fisik. Pengamatan atas tindakan dan perkataan orang, baik tertulis maupun lisan, memberikan data deskriptif yang kaya dalam metode penelitian kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Diskriminasi Penyandang Disabilitas dalam Proses Perekrutan

Undang-Undang Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1998 mendefinisikan diskriminasi sebagai "segala pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang secara langsung atau tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, golongan, kelas, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang mengakibatkan pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dengan cara yang didasarkan pada karakteristik tersebut." Menurut Imam dan Shah (2013), ada sejumlah variabel yang dapat menyebabkan diskriminasi, seperti gaji, promosi, perekrutan, biologi, dan jenis kelamin.

Diskriminasi juga dapat terjadi berdasarkan faktor lain seperti ras, jenis kelamin, atau penampilan fisik, yang juga dapat melanggar prinsip-prinsip etika dalam perekrutan. Selain itu, bias dan stereotip juga dapat menjadi penyebab diskriminasi dalam proses rekrutmen (Räsänen & Lippert-Rasmussen, 2024). Misalnya, perekrut

mungkin memiliki stereotip tertentu terkait dengan jenis kelamin atau latar belakang tertentu yang memengaruhi keputusan mereka dalam memilih kandidat. Bias ini dapat menyebabkan diskriminasi terhadap kelompok-kelompok tertentu dan menghambat kesempatan yang adil bagi semua calon pelamar. Dalam konteks globalisasi dan keragaman, diskriminasi juga dapat terjadi karena perbedaan budaya, bahasa, atau asal negara. Perekrut mungkin cenderung memilih kandidat yang memiliki latar belakang yang mirip dengan mereka sendiri atau dengan mayoritas populasi perusahaan, tanpa mempertimbangkan keberagaman sebagai nilai tambah dalam tim kerja.

Tantangan dan Hambatan para Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Pekerjaan

Kecacatan dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori, Seseorang dianggap difabel jika mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara normal, jika mereka tidak dapat melakukan aktivitas sehari-hari karena gangguan mental atau fisik, atau jika mereka tidak dapat melakukannya karena gangguan struktural (Organisasi Kesehatan Dunia, 1980). Saat ini, disabilitas dan tunagrahita adalah istilah yang disukai di antara individu dan organisasi penyandang disabilitas.. Karena ada dua definisi untuk istilah ini: "kurangnya fungsi" dan "cacat karena sifat sosial".

Selain itu, A. Soleh (2019) juga berpendapat bahwa istilah "cacat" kerap berindikasi dengan sesuatu yang negatif dan menjadi identitas bahwa orang-orang tertentu mesti dikasihani dan tidak bisa berkembang. Hal ini sangat kontras dengan tujuan perjanjian internasional yang membela hak asasi manusia. Itulah sebabnya "kelompok penyandang disabilitas "atau" kelompok difabel " cenderung lebih sering digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah bagi mereka yang masih sering mengalami diskriminasi dan kesulitan, terutama di tempat kerja, baik dalam kesulitan yang dihadapi orang dalam menjalankan tanggung jawabnya sendiri adalah satu-satunya kriteria untuk pemilihan pekerjaan.

Terlepas dari fakta bahwa banyak undang-undang telah mengakui hak orang dengan cacat sebagai pribadi, ada beberapa masalah yang perlu diselesaikan, terutama dengan pekerjaan. Berikut ini adalah beberapa di antaranya.

1. Petunjuk menuju pekerjaan. Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 43 tahun 1998 yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas, menyatakan bahwa untuk setiap 100 orang karyawan, pengusaha wajib mempekerjakan minimal satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Ini adalah aturan resmi yang mengatur jumlah pekerjaan yang tersedia untuk individu

dengan disabilitas. Namun, banyak kelompok disabilitas masih menghadapi kesulitan di pasar tenaga kerja hingga saat ini. Ini terutama disebabkan oleh stigmatisasi mereka dan keyakinan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan kerja yang sama seperti orang lain. Terdapat 7.677.812 penyandang disabilitas yang bekerja di Indonesia pada Agustus 2020, seperti dilaporkan dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakemas) (Ministry book in Data, 2021). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) (Kementerian Sosial, 2020), terdapat 22,5 juta penyandang disabilitas di Indonesia.

2. Kemampuan untuk mendapatkan akses ke tempat kerja disabilitas-tidak ramah: penyandang disabilitas membutuhkan transit yang dapat diakses dan tempat kerja yang mudah dinavigasi. Untuk menjamin bahwa penyandang disabilitas memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan orang lain, maka diundangkan undang-undang No. 8 tahun 2016 menikmati kesejahteraan tanpa diskriminasi, termasuk akses publik ke kawasan perkantoran. Sesuai dengan Semua bangunan, termasuk perkantoran, wajib menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap bagi seluruh individu, termasuk penyandang disabilitas, sesuai dengan peraturan Menteri Pekerjaan Umum nomor 30 / PRT / M / 2006 yang menguraikan pedoman teknis aksesibilitas pada bangunan dan lingkungan (Kementerian PUPR, 2006). Desain inklusif mencakup fitur-fitur seperti

toilet yang dapat diakses penyandang disabilitas, elevator yang dirancang khusus untuk penyandang disabilitas, dan blok pengajaran.

3. Perlakuan tidak adil di tempat kerja
Disebabkan oleh banyaknya perspektif yang menganggap disabilitas sebagai kelompok yang rentan atau lemah, kelompok disabilitas sering mengalami diskriminasi. Hal ini pasti akan menyebabkan ketidaknyamanan, tekanan, atau gangguan dalam bekerja, dapat memengaruhi performa serta bahkan dapat menyebabkan gangguan penyakit mental seperti melankolis atau ketegangan. Masalah lainnya adalah dapat mengarah pada intimidasi dan kekerasan, yang dapat membahayakan korban. Ada sejumlah solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi disabilitas di tempat kerja, termasuk: mengembangkan strategi untuk manajemen kelompok disabilitas inklusif, mengikuti semua peraturan terkait, bekerja sama dengan perwakilan pekerja dan karyawan penyandang disabilitas, dan mendidik semua karyawan tentang pentingnya tempat kerja yang ramah dan inklusif bagi penyandang disabilitas.

Upaya yang Dapat Dilakukan untuk Mengatasi Diskriminasi terhadap para Pencari Kerja

Baharuddin (2023) mengemukakan bahwa hak akan lapangan kerja dan akses bekerja untuk para kaum disabilitas masih sangat minim yang sepatutnya mereka juga dapat memperoleh peluang kerja yang setara. Sudah seharusnya para

penyandang disabilitas menerima perlakuan istimewa sebagai warga negara Indonesia. Ini dimaksudkan untuk melindungi mereka dari diskriminasi dan berbagai pelanggaran hak asasi manusia.

Tindakan diskriminasi yang terjadi pada pencari kerja tidak hanya untuk penyandang cacat, tetapi untuk semua individu, tindakan diskriminasi juga terjadi dari usia, budaya, gender ataupun agama. Terdapat beberapa solusi untuk mencegah terjadinya tindak diskriminasi akan para pekerja terutama di Indonesia. Pertama, hendaklah pemerintah memberikan motivasi, harapan, kesempatan, serta kemudahan untuk para penyandang disabilitas. Kantor pemerintah dapat memberikan peluang pekerjaan kepada seluruh perusahaan swasta karena bahkan bagi mereka yang tidak memiliki penglihatan, pendengaran, atau mobilitas, harus ada posisi yang sesuai di setiap organisasi (Susanto serta Riandi Pratama MZ 2023).

Selain itu, menurut Raissa (2019), perusahaan tidak boleh menunjukkan kualifikasi yang diskriminatif terhadap pencari kerja, termasuk diskriminasi terhadap status, ras, agama, atau suku mereka. Namun, jika itu berkaitan dengan kemampuan, tidak dapat hanya menyalahkan perusahaan karena banyak pencari kerja yang benar-benar tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk bersaing di dunia kerja.

Menurut Raissa (2019), solusi berikutnya adalah dengan membentuk lembaga pemerintah untuk melindungi

pencari kerja. Komisi yang dibentuk secara netral nantinya akan berfungsi sebagai pengawas untuk memantau proses rekrutmen. Jika ada perusahaan yang terus melakukan diskriminasi, perusahaan tersebut akan diberi peringatan. Dalam hal pengawasan, organisasi yang melakukan proses rekrutmen harus menyerahkan kualifikasi pekerjaan terlebih dahulu kepada komisi perlindungan pencari kerja. Komisi ini akan memilih kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan, terlepas dari kualifikasi yang tidak diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam perkembangan Grab sebagai perusahaan teknologi terkemuka di Asia Tenggara, mereka mengalami masalah diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen, yang merupakan masalah serius yang perlu diatasi. Perlindungan bagi para pencari kerja disabilitas dari praktik diskriminatif sangatlah diperlukan, dengan melibatkan berbagai pihak terkait seperti pengusaha dan pemerintah yang berwenang. Solusi yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan motivasi, harapan, kesempatan, dan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas, memberikan kuota untuk mereka bekerja, tidak memasukkan kualifikasi diskriminatif dalam rekrutmen, dan membentuk komisi perlindungan pencari kerja yang mengawasi proses rekrutmen. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan diskriminasi terhadap para

pencari kerja, khususnya mampu mengurangi dampak dan meningkatkan perlindungan individu penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan rekrutmen yang inklusif dan beragam guna mengatasi diskriminasi dalam proses rekrutmen. Salah satu saran konkret adalah dengan memperkenalkan pelatihan anti-diskriminasi dan kesadaran bias bagi seluruh tim rekrutmen. Pelatihan ini dapat membantu perekrut mengidentifikasi dan mengatasi bias yang tidak disadari, serta mendorong pengambilan keputusan yang adil dan berdasarkan kualifikasi kandidat tanpa memandang latar belakang pribadi mereka. Selain itu, perusahaan dapat menggunakan alat penilaian yang objektif dan berbasis kompetensi untuk mengevaluasi kandidat, serta memastikan bahwa panel wawancara terdiri dari individu-individu yang beragam untuk meminimalisir potensi diskriminasi. Dengan demikian, bisnis dapat mendorong tempat kerja yang lebih ramah, adil, serta menghargai keberagaman, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan inovasi dalam organisasi.
2. Perusahaan perlu mengembangkan dan menerapkan strategi inklusi dan menerapkan strategi inklusi yang komprehensif. Langkah pertama adalah meningkatkan kesadaran dan pemahaman seluruh karyawan tentang pentingnya inklusi dan keberagaman melalui pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang mengatur kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang aksesibel dan ramah difabel. Ini meliputi penyediaan fasilitas seperti lift khusus, toilet ramah difabel, dan guiding block di tempat kerja. Evaluasi berkala terhadap kebijakan dan implementasi inklusi juga sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif dan terus diperbarui sesuai dengan kebutuhan. Dengan pendekatan yang holistik ini, perusahaan tidak hanya akan memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menjadikan tempat kerja lebih ramah dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas bagi semua pekerja.
3. Penting bagi pemerintah untuk memberikan motivasi, harapan, kesempatan, dan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dalam mengatasi diskriminasi di dunia kerja. Ini dapat dicapai dengan memberikan kuota dan

akomodasi yang cocok untuk penyandang disabilitas di perusahaan swasta serta kantor pemerintah. Selain itu, perusahaan juga harus diimbau untuk tidak mencantumkan kualifikasi yang diskriminatif dalam lowongan kerja, seperti suku, ras, agama, atau status fisik. Pembentukan Komisi Perlindungan Pencari Kerja oleh pemerintah juga sangat diperlukan untuk mengawasi dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tetap melakukan praktik diskriminatif. Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan semua pencari kerja, termasuk Di Indonesia, individu dengan disabilitas dapat memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Geminastiti Purinami., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang disabilitas dalam dunia kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), pp. 234–244. Available at: <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Adella, N. I., & Ekawati, R. (2020). Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Swasta di Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (3), pp. 570–589. Available at: <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.322>
- Anam, M. K., & Fitriah, S. N. (2022). Online Taxbike (Grab) Contribution In Community Service In Malang Distric. *PROFIT: Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.33650/profit.v6i1.3462>
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), pp. 106–120. Available at: <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Annur, Cindy Mutia. 2023. *Mayoritas Pekerja Disabilitas di Indonesia Berstatus Wirausaha*. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/> pada 3 April 2024.
- Bahrudin, E. A. A. (2023). Advokasi Pekerjaan Sosial Terhadap Diskriminasi pada Kaum Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(2), pp. 130–138.
- Fahrurrozi, F., & Ali, I. (2020). Analisis layanan ojek online PT. Grab Indonesia wilayah Surabaya dalam perspektif bisnis islam. *Jesya (Jurnal Ekonomi*

- Dan Ekonomi Syariah*), 3(1), pp. 147–157. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.139>
- Fitriani, S. (2022, August). Kepuasan Kerja Driver Grab Kota Yogyakarta Terhadap Kualitas Pelayanan PT Grab Indonesia. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13(1), pp. 1193–1196. Available at: <https://doi.org/10.35313/irwns.v13i01.4239>
- Gaol, Heru Saputra Lumban (2020) Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel. *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, 7 (2). Pp. 207–228. Available at: <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>
- Hidayatullah, F., & Noer, K. U. (2021). Implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas tunanetra di BUMD DKI Jakarta. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2), pp. 406–422. Available at: <https://doi.org/10.30596/dll.v6i2.7887>
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), pp. 21–34. Available at: <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Lestari, S. (2023). Pengaruh Daya Tarik Fisik terhadap Diskriminasi Pekerjaan di Industri Perhotelan dan Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia (JSAI)*, 4(3), pp. 371–383. Available at: <https://doi.org/10.22373/jsai.v4i3.3451>
- Mulyani, K., Sahrul, M. S., & Ramdoni, A. (2022). Ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), pp. 11–20.
- P., Cheta Nilawaty. 2022. *Kronologi Rekrutmen Mitra Tuli Grab Indonesia yang Dianggap Diskriminatif*, diakses pada 24 Februari 2024 dari <https://difabel.tempo.co/amp/1586765/kronologi-rekrutmen-mitra-tuli-grab-indonesia-yang-dianggap-diskriminatif>
- Raissa, A. (2019). Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif. *Mimbar Keadilan*, 12(2), pp. 262–271. Available at: <https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>
- Räsänen, J., & Lippert-Rasmussen, K. (2024). Personality Discrimination and the Wrongness of Hiring Based on Extraversion. *Journal of Business Ethics*, pp. 1–14. Available at:

<https://doi.org/10.1007/s10551-024-05643-w>

Susanto & MZ, Riandi Pratama. (2023). Implementasi Kuota Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Guna Mewujudkan Pemenuhan Hak Bekerja (Study Perusahaan-Perusahaan di Kota Tangerang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), pp. 23–32. Available at: <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3256>

Ulum, K., & Muflihin, M. D. (2020). Rekrutmen dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 5(2), pp. 153–161. Available at: <https://doi.org/10.30736/jesa.v5i2.126>