

INKLUSIVITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KONTRIBUSI NILAI-NILAI KEISLAMAN SEBAGAI STRATEGI ADAPTASI SOSIAL PEKERJA DISABILITAS MUSLIM DI KOTA MEDAN

Poppy Indah Nurmaslimah¹, Aulia Kamal²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: poppy0604223042@uinsu.ac.id

Abstrak

Penyandang disabilitas di Indonesia, yang berjumlah sekitar 22,5 juta jiwa atau lima persen populasi, masih menghadapi hambatan struktural dan stigma sosial dalam dunia kerja, sementara nilai-nilai keislaman berpotensi menjadi sumber daya adaptif yang belum banyak dikaji secara terintegrasi dengan konteks inklusivitas kerja, khususnya di wilayah multikultural seperti Kota Medan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengalaman inklusivitas lingkungan kerja dan kontribusi nilai-nilai keislaman sebagai strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan. Penelitian dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-fenomenologi terhadap lima informan pekerja muslim disabilitas di sektor ritel, perhotelan, perbankan syariah, dan instansi pemerintahan, melalui wawancara semi terstruktur mendalam dan observasi non-partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman inklusif pekerja disabilitas bersifat parsial, di mana penerimaan sosial dari rekan kerja internal relatif baik, sementara aksesibilitas fisik dan pengakuan dari pihak eksternal seperti pelanggan dan masyarakat umum masih terbatas dan diwarnai stigma. Nilai-nilai keislaman seperti sabar, tawakal, amanah, jujur, syukur, dan husnuzan terbukti berfungsi sebagai modal sosial, modal simbolik, dan sumber legitimasi diri yang dikonversi menjadi ketahanan psikologis di tempat kerja. Modal sosial relasional dan modal spiritual keislaman saling memperkuat dalam membentuk strategi adaptasi sosial pekerja disabilitas, sekaligus memperluas aplikasi teori Bourdieu ke ranah spiritualitas dalam masyarakat religius. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya kebijakan inklusivitas kerja yang tidak hanya berorientasi pada aksesibilitas fisik, tetapi juga penguatan budaya kerja suportif dan program pemberdayaan berbasis nilai keagamaan bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Adaptasi Sosial, Disabilitas, Inklusivitas Kerja, Modal Sosial, Nilai Keislaman.

Abstract

People with disabilities in Indonesia, numbering approximately 22.5 million people or five percent of the population, still face structural barriers and social stigma in the workplace, while Islamic values have the potential to be an adaptive resource that has not been widely studied in an integrated manner within the context of workplace inclusivity, particularly in multicultural areas such as Medan. This study aims to analyze the experiences of workplace inclusivity and the contribution of Islamic values as a social adaptation strategy for Muslim workers with disabilities in Medan. The study was conducted using a qualitative, descriptive-phenomenological approach with five informants, Muslim workers with disabilities in the retail, hospitality, Islamic banking, and government sectors, through in-depth semi-structured interviews and non-participant observation. The results show that the inclusive experiences of workers with disabilities are partial, with relatively good social acceptance from internal colleagues, while physical accessibility and recognition from external parties such as customers and the general public are still limited and stigmatized. Islamic values such as patience, trustworthiness, trustworthiness, honesty, gratitude, and husnuzan (religious

commitment) have been shown to function as social capital, symbolic capital, and sources of self-legitimacy that are converted into psychological resilience in the workplace. Relational social capital and Islamic spiritual capital reinforce each other in shaping the social adaptation strategies of workers with disabilities, while also extending the application of Bourdieu's theory to the realm of spirituality in religious communities. The implications of this research emphasize the need for workplace inclusiveness policies that are not only oriented towards physical accessibility, but also strengthen a supportive work culture and empowerment programs based on religious values for people with disabilities.

Keywords: *Disability, Islamic Values, Social Adaptation, Social Capital, Workplace Inclusivity.*

A. PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas adalah individu yang mengalami keterbatasan fisik, sensorik, intelektual, atau mental yang berinteraksi dengan hambatan lingkungan sehingga membatasi partisipasi penuh dan setara mereka dalam masyarakat, termasuk dalam dunia kerja (WHO, 2020). Data Badan Pusat Statistik mencatat sekitar 22,5 juta jiwa, atau lima persen populasi Indonesia, merupakan penyandang disabilitas yang secara konsisten menghadapi risiko pengangguran lebih tinggi dibandingkan populasi umum, kondisi yang menegaskan urgensi inklusivitas kerja bagi keberlangsungan partisipasi ekonomi mereka (Nashiha, 2025). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, penerapan etika yang berlandaskan keadilan dan non-diskriminasi menjadi prasyarat penting agar kelompok rentan tidak mengalami perlakuan yang merugikan dalam proses rekrutmen, penilaian kerja, maupun jenjang karier (Wijaya, 2022), sementara dukungan emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan dari rekan kerja terbukti jauh lebih menentukan kenyamanan pekerja disabilitas dibandingkan sekadar kebijakan formal (Putra, 2023).

Secara regulatif, Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan instansi pemerintah dan BUMN mempekerjakan minimal dua persen, serta perusahaan swasta minimal satu persen, pekerja penyandang disabilitas dari total pegawainya, sebagai wujud penghormatan negara atas hak memperoleh pekerjaan yang layak (Gusman, 2022). Namun demikian, tingkat partisipasi penyandang disabilitas di sektor kerja formal tetap rendah karena implementasi kebijakan ini masih menyisakan kesenjangan lebar antara regulasi dan praktik di lapangan (Gusman, 2022). Penelitian Siregar (2024) menunjukkan bahwa akses pekerjaan formal bagi penyandang disabilitas di Kota Medan masih sangat terbatas sehingga banyak dari mereka terdorong ke sektor informal, sementara Yeski Putri Utami (2025) mengungkap bahwa stigma sosial terhadap kapasitas kerja penyandang disabilitas masih membentuk persepsi keliru di pasar kerja formal. Kompleksitas ini semakin terasa di Kota Medan, tempat pekerja difabel harus berhadapan dengan tuntutan kerja tinggi, ritme komunikasi cepat, serta lingkungan sosial yang masih kerap memandang disabilitas secara terbatas (Angela Florida Mau, 2024). Fenomena ini menegaskan bahwa hambatan utama pekerja disabilitas bukan semata persoalan kondisi tubuh, melainkan berakar pada struktur sosial-budaya tempat kerja yang belum sepenuhnya adaptif.

Bagi pekerja penyandang disabilitas muslim, proses adaptasi sosial di tempat kerja memiliki dimensi yang lebih kompleks karena beririsan dengan identitas keagamaan, yang tidak hanya menjadi penanda keyakinan personal tetapi juga sumber nilai yang membentuk cara individu memaknai pekerjaan, menghadapi tekanan, dan membangun relasi dengan sesama. Kajian tentang pemenuhan hak profesi penyandang disabilitas menegaskan bahwa paradigma inklusivitas dalam Islam berangkat dari prinsip kesetaraan, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an (Rosyad, 2025). Nilai seperti sabar, tawakal, amanah, jujur, dan husnuzan tidak hanya berfungsi sebagai

ajaran spiritual, tetapi juga menjadi kekuatan sosial yang membantu seseorang bertahan, membangun relasi, dan memperoleh pengakuan di tempat kerja (Almunawaroh, 2022). Lembaga berbasis komunitas Islam turut menjalankan program pendidikan, rehabilitasi, dan pelatihan keterampilan yang membantu penyandang disabilitas membangun kemandirian dan kesiapan sosial memasuki dunia kerja (Nashihah, 2025), sementara organisasi masyarakat Islam menjalankan fungsi pemberdayaan yang mencakup penyediaan fasilitas ibadah ramah disabilitas hingga pengembangan fikih disabilitas (Luthfiyah Trini, 2022).

Kajian terdahulu mengenai adaptasi penyandang disabilitas di dunia kerja umumnya menyoroti dua arus besar. Arus pertama menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek aktif yang berjuang menciptakan ruang inklusif di tengah hambatan struktural, sebagaimana ditegaskan Trustisari (2024) bahwa regulasi hak asasi manusia belum sepenuhnya diimbangi ketersediaan fasilitas aksesibel, Azzahra (2025) yang menegaskan perspektif model sosial disabilitas bahwa hambatan utama terletak pada sistem dan lingkungan kerja, serta Widinarsih (2022) dan Firmansyah (2024) yang memetakan tantangan infrastruktur dan kebijakan afirmatif yang belum konsisten di tempat kerja modern. Silvia Ansori Harahap (2025) mencatat bahwa program *job fair* Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi salah satu upaya mendekatkan pekerja disabilitas dengan peluang kerja formal, meski jangkauannya masih terbatas.

Arus kedua berfokus pada fungsi psikososial nilai keagamaan dan modal sosial, sebagaimana ditunjukkan Munawar (2023) bahwa penanaman nilai keagamaan Islam pada penyandang disabilitas netra memperkuat ketahanan mental dan membantu menghadapi stigma sosial, Rosidah (2023) yang menunjukkan program vokasional berbasis pemberdayaan membuka akses kerja lebih luas, serta Mumpuni (2023) yang menegaskan peran modal sosial disabilitas sebagai dasar konseling sebaya di komunitas difabel. Sepanjang penelusuran atas kajian-kajian tersebut, tampak sebuah kesenjangan yang signifikan, di mana penelitian mengenai adaptasi sosial pekerja difabel di dunia kerja belum banyak mengintegrasikan nilai keislaman sebagai sumber pembentukan modal sosial secara eksplisit, sementara penelitian tentang nilai keagamaan bagi disabilitas umumnya belum menyentuh konteks lingkungan kerja formal secara khusus, terlebih pada masyarakat multikultural seperti Kota Medan.

Artikel ini memposisikan diri menjembatani kedua arus kajian tersebut dengan menggunakan Teori Modal Sosial Pierre Bourdieu sebagai kerangka analisis utama, yang mendefinisikan modal sosial sebagai keseluruhan sumber daya aktual maupun potensial yang melekat pada jaringan hubungan kelembagaan yang didasarkan pada saling kenal dan saling mengakui, dan besarnya bergantung pada kuantitas serta kualitas jaringan relasi yang dimiliki seseorang (Bourdieu, 1983; Syahra, 2003). Dalam kerangka ini, nilai-nilai keislaman seperti sabar, amanah, tawakal, ikhtiar, dan ukhuwah dipandang bukan sekadar norma spiritual privat, melainkan sumber daya sosial yang dapat dikonversi menjadi kepercayaan, jaringan relasi, dan legitimasi di lingkungan kerja. Pandangan Islam menempatkan disabilitas bukan sebagai kekurangan yang merendahkan martabat, melainkan bagian dari keragaman ciptaan Allah SWT sebagaimana tergambar dalam kisah QS. Abasa, sehingga prinsip keadilan (*al-'adl*), kasih sayang (*ar-rahmah*), dan penghormatan atas martabat manusia (*karamah insaniyah*) menjadi landasan pengakuan hak-hak sosial penyandang disabilitas, termasuk hak untuk bekerja secara setara (Umirul Musyarofah, 2025).

Berpijak pada kerangka teori dan kajian terdahulu tersebut, artikel ini berupaya memperdalam pemahaman mengenai bagaimana pekerja muslim penyandang disabilitas di Kota Medan memaknai pengalaman inklusif di tempat kerja, sekaligus bagaimana nilai-nilai keislaman yang mereka internalisasi berfungsi sebagai strategi adaptasi sosial dalam merespons dinamika lingkungan kerja yang belum sepenuhnya inklusif. Artikel ini tidak mengklaim temuan yang sepenuhnya baru, melainkan memperluas dan memperjelas temuan-temuan sebelumnya dengan menghadirkan data empiris dari lima pekerja muslim disabilitas di

berbagai sektor kerja formal di Kota Medan. Posisi artikel ini bersifat komplementer sekaligus korektif terhadap kajian terdahulu yang cenderung memisahkan dimensi struktural dan dimensi religius, dengan menawarkan model pembacaan yang memandang keduanya sebagai satu kesatuan proses adaptasi sosial, sehingga diharapkan memberi kontribusi baik secara akademik bagi pengembangan kajian sosiologi agama dan sosiologi disabilitas, maupun secara praktis bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berbasis nilai di Kota Medan maupun daerah lain dengan konteks sosial keagamaan serupa.

B. METODE

Penelitian dilaksanakan di Kota Medan, dengan lokasi kerja informan tersebar di Medan Kota, Medan Amplas, Medan Polonia, Medan Helvetia, dan kantor Disdukcapil Kota Medan, yang merepresentasikan keragaman sektor ritel, perhotelan, perbankan syariah, dan instansi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-fenomenologi untuk memahami secara mendalam bagaimana pekerja muslim disabilitas mengalami dan memaknai inklusivitas serta strategi adaptasi sosial di tempat kerja. Creswell (2014), menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah proses eksplorasi masalah sosial kompleks melalui interaksi dan pemaknaan mendalam antara peneliti dan informan.

Subjek penelitian ditentukan melalui *purposive sampling* dengan tiga kriteria; (1) pekerja muslim penyandang disabilitas yang mampu bekerja di sektor formal maupun informal; (2) berusia produktif dan mampu berkomunikasi baik, termasuk informan tunarungu yang dibantu mentor bahasa isyarat atau catatan tertulis; serta (3) bersedia menjadi informan sesuai kebutuhan penelitian. Data diperoleh dari lima informan utama; Ainin (28 tahun, tunadaksa, staf administrasi Disdukcapil Medan), Agus Rifai (29 tahun, tunarungu, *picker* Alfamidi Medan Amplas), Salwa (23 tahun, tunanetra kategori *low vision*, *pastry baker* Ruko Centre Point), Sobirin (32 tahun, tunadaksa, *back officer* Bank Syariah Nasional KC Medan Maimun), dan Zaka (25 tahun, tunarungu, *crew hotel* Medan Helvetia), serta dilengkapi data rekan kerja dan atasan sebagai informan pendukung.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur mendalam yang mencakup aspek rekrutmen, akses fisik, komunikasi kerja, relasi sosial, kebijakan atasan, dan pengalaman keagamaan, serta observasi non-partisipan untuk mengamati aksesibilitas fisik, adaptasi kerja, interaksi sosial, dan praktik nilai keislaman di lapangan. Data dianalisis secara tematik melalui reduksi data dan pengelompokan jawaban informan ke dalam tema rekrutmen, aksesibilitas fisik, komunikasi dan relasi kerja, pengalaman stigma, serta peran nilai keislaman (Sugiyono, 2022), dengan Teori Modal Sosial Pierre Bourdieu sebagai kerangka analisis utama untuk menjelaskan bagaimana jaringan sosial, kepercayaan, dan pengakuan simbolik menjadi sumber daya bagi pekerja muslim disabilitas dalam menghadapi ketimpangan di tempat kerja (Bourdieu, 1983). Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber, yakni membandingkan dan mengecek silang informasi dari berbagai informan yang memiliki pengalaman berbeda dalam konteks fenomena yang sama (Creswell, 2014).

Sebagai bentuk transparansi ilmiah sebagaimana kebijakan penerbit jurnal terkait penggunaan kecerdasan buatan generatif dalam penulisan akademik, perlu disampaikan bahwa proses pengolahan data penelitian ini turut memanfaatkan model kecerdasan buatan generatif (Claude, Anthropic) sebagai alat bantu penulisan, yang digunakan secara terbatas untuk mengorganisasi data wawancara, observasi, dan sumber pustaka peneliti ke dalam narasi sistematis. Seluruh data primer, interpretasi analitis, dan simpulan tetap sepenuhnya bersumber dari dan menjadi tanggung jawab peneliti selaku penulis, dan naskah tersebut telah diperiksa serta diverifikasi ulang kesesuaiannya dengan data asli sebelum digunakan, sehingga kecerdasan buatan berfungsi sebagai alat pendukung penulisan dan tidak menggantikan peran peneliti sebagai penulis maupun penanggung jawab akademik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengalaman Inklusif Pekerja Penyandang Disabilitas Muslim di Kota Medan

a. Proses Rekrutmen dan Perlakuan Awal terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas

Seberapa inklusifnya lingkungan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas muslim di Kota Medan sebenarnya sudah dimulai sejak tahap rekrutmen. Temuan menunjukkan bahwa jalur masuk kerja penyandang disabilitas berbeda antartempat kerja, namun seluruh informan tetap mengalami penilaian kompetensi yang menentukan diterima atau tidaknya mereka bekerja. Salwa menceritakan bahwa ia sempat minder karena kondisi matanya, namun tetap meyakinkan pemberi kerja, *"saya akan berusaha untuk bisa melakukannya,"* yang diikuti masa percobaan satu bulan hingga diterima tetap, *"dikasih masa percobaan 1 bulan. Alhamdulillah saya diterima"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sementara Sobirin diterima melalui jalur khusus disabilitas BUMN, *"bank-bank kayak gini tuh ada dua jalur rekrutmennya. Ada dia jalur reguler itu lah jalur masuknya orang-orang kebanyakan. Kalo saya nih masuknya dari jalur khusus disabilitas yang diadakan BUMN jg. Jadi ya emang berbeda lah sama yang jalur reguler"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Sedikit berbeda dengan Salwa dan Sobirin, Zaka diminta menunjukkan kemampuan bekerja sekaligus berkomunikasi, *"saya diminta untuk menunjukkan kebisaaan saya dalam bekerja dan cara saya berkomunikasi. Saya bilang terkadang saya masih bisa mendengar suara walaupun terbatas... Alhamdulillah mereka menerima saya dengan masa training beberapa bulan pada waktu itu"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai mengungkapkan proses serupa, *"awalnya pada saat pendaftaran saya diminta untuk memberikan CV kepada mereka trus disuruh menunjukkan kemampuan saya saat mengikuti intruksi setelah itu barulah mereka menerima saya dengan di training dulu. Awalnya terasa berat bagi saya karena dengan kondisi saya ini harus bisa responsif saat disuruh dan berusaha gimana biar mereka dapat memahami saya"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Bahkan Ainin menjalani proses rekrutmen formal aparatur sipil negara, *"jadi disini ada perbedaan administratif dan fasilitas pendukung pertama itu adanya formasi khusus disabilitas pada CPNS kak trs kewajiban melampirkan dokumen kayak terkait kondisi disabilitas gitu kak... Jadi proses rekrutmennya itu bisa dibilang ga gampang sih kak walaupun saya dari jalur yang khusus disabilitas"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Kelima informan ini menunjukkan pengalaman yang sama bahwa inklusivitas rekrutmen bukan berarti peniadaan seleksi, melainkan penyediaan jalur dan penyesuaian mekanisme yang tetap berbasis pembuktian kompetensi. Baik melalui jalur reguler, jalur afirmatif disabilitas BUMN, formasi khusus CPNS, maupun masa percobaan dan pelatihan tambahan, kelima informan tetap dituntut membuktikan kemampuan kerja dan komunikasi sebelum diterima secara penuh. Pola ini memperlihatkan bahwa keterbukaan perusahaan terhadap pekerja disabilitas berjalan beriringan dengan mekanisme seleksi yang tetap ketat, sehingga inklusivitas pada tahap rekrutmen lebih tepat dimaknai sebagai perluasan akses masuk, bukan pelonggaran standar kerja. Dengan demikian, keberhasilan kelima informan melewati tahap ini turut menegaskan bahwa kompetensi dan kesungguhan individu tetap menjadi faktor penentu utama diterimanya pekerja disabilitas di berbagai sektor kerja formal.

b. Aksesibilitas Fisik di Lingkungan Kerja

Aspek aksesibilitas fisik menjadi indikator penting sejauh mana lingkungan kerja mengakomodasi kebutuhan pekerja disabilitas. Salwa menuturkan, *"area dapur udah cukup bantu sih kak, lampunya LED putih terang jadi adonan keliatan jelas. Tapi susahnyanya itu kalo saya mau naik tangga. Jadi kalo mau ambil barang ke gudang pasti minta tolong sama rekan disini"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), diperkuat pula oleh hasil observasi yang mencatat bahwa meja tempat mengadon berada berjauhan dari oven dan Salwa mengenakan sarung tangan tebal saat bekerja, sehingga area kerjanya tergolong cukup aman karena

pencahayaannya yang terang turut memudahkan proses pembuatan adonan (Observasi, 12/05/2026).

Selanjutnya Sobirin menyampaikan, *"Alhamdulillah disini ada ramp sama lift kak. Yang masih kurang itu toilet disabilitas di lantai 1, agak sempit dan kurang layak lah untuk disabilitas"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), keterangan ini sama dengan hasil observasi pada tempat kerja Sobirin, terdapat ramp (jalan masuk khusus) ada, toilet khusus di lantai 1 sehingga akses fisik di area kerja Sobirin terlihat cukup inklusif (Observasi, 03/06/2026). Begitu juga Zaka menyatakan, *"kondisinya nyaman aja ada toilet khusus staff di belakang mushola staff juga ada. Sejauh ini belum ada yang menghambat"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026).

Namun informan lain, Agus Rifai justru menghadapi kondisi kurang ramah disabilitas, sebagaimana hasil observasi pada tempat kerjanya mencatat bahwa lantai semen di area kerja memiliki dua titik licin bekas tumpahan air, rak nomor empat hingga enam hanya bisa dijangkau menggunakan tangga, dan mushola berada di lantai dua sehingga Agus harus menaiki tangga secara perlahan, sehingga akses fisik di area gudang Agus terlihat masih kurang ramah disabilitas (Observasi, 19/05/2026), meski secara subjektif ia menilai *"di area kerja menurut saya cukup mendukung, tetapi instruksi cepat di lapangan kadang terlambat saya pahami"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026).

Begitu pula informan lain, Ainin menyampaikan, *"untuk fasilitas di sini sudah cukup mendukung ya kak... tersedia jalur landai, toilet yang ramah disabilitas, terus area kerja saya juga lumayan mudah dijangkau jadi selama bekerja saya bisa mandiri dan produktif"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), namun observasi menemukan bahwa ruang kerjanya memang tersedia, tetapi berukuran sempit, dan Ainin menggunakan tongkat, bukan kursi roda, dalam beraktivitas, sehingga akses fisik di area kerja Ainin terlihat masih kurang leluasa (Observasi, 08/06/2026).

Temuan ini menunjukkan aksesibilitas fisik masih bersifat parsial: sebagian fasilitas sudah mengakomodasi, sebagian lain masih menyisakan hambatan struktural yang disiasati mandiri oleh pekerja disabilitas. Fasilitas seperti ramp, lift, mushola, dan toilet khusus staf di tempat kerja Sobirin dan Zaka menunjukkan bahwa sejumlah instansi telah mempertimbangkan kebutuhan aksesibilitas secara cukup memadai. Sebaliknya, kondisi di tempat kerja Agus Rifai dan Ainin, seperti lantai licin, rak tinggi yang mengharuskan penggunaan tangga, serta ruang kerja yang sempit, memperlihatkan bahwa penyesuaian fisik belum merata di semua sektor. Dalam kondisi tersebut, pekerja disabilitas kerap menyiasati keterbatasan itu secara mandiri, misalnya dengan meminta bantuan rekan kerja, sehingga hambatan struktural tersebut tidak selalu menghentikan produktivitas namun tetap membebani mereka secara fisik dan emosional.

c. Aksesibilitas Informasi dan Komunikasi di Tempat Kerja

Selain akses fisik, akses informasi dan komunikasi menjadi dimensi penting inklusivitas, terutama bagi informan dengan disabilitas sensorik. Salwa menjelaskan bahwa informasi disampaikan melalui *"briefing pagi sama grup WhatsApp. Nah, hambatannya kalau dapur lagi rame, suara oven atau mixer yang kenceng gitu kadang saya suka salah denger instruksi, jadi saya harus tanya ulang ke rekan"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin ikut menuturkan bahwa informasi *"disampaikan jelas lewat email sih sama briefing atau rapat lah kak. Sama untuk semua pegawai, jadi nggak ada hambatan yang cemas kali lah"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Sementara Zaka mengandalkan *"catatan, chat, atau arahan langsung rekan kerja biasanya sabar dan mengulang tulisan atau gerakan tangan"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), ini selaras dengan observasi di tempat kerjanya bahwa Zaka menggunakan sedikit bahasa isyarat dasar dan lebih banyak mengandalkan buku catatan kecil serta grup WhatsApp staf sebagai media komunikasi sehari-hari (Observasi, 05/06/2026).

Agus Rifai memiliki pengalaman serupa, *"lewat grup chat, catatan, atau arahan langsung hambatan muncul jika atasan menjelaskan terlalu cepat"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), diperkuat observasi bahwa supervisor kerap memanggil Agus dengan menepuk bahunya lalu menuliskan instruksi singkat di nota kecil, misalnya arahan untuk mengisi barang ke rak tertentu (Observasi, 19/05/2026). Namun Ainin menyatakan, *"komunikasi lancar-lancar aja sih kak. Kayak misal ada info-info penting gitu mendadak urgent gitu biasanya dikasih tau lewat grup WA mereka cukup terbuka sih kak dan membantu kalo ada yang aku kurang jelas gitu"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Temuan ini memperlihatkan bahwa strategi komunikasi berbasis tulisan, isyarat, dan media digital menjadi mekanisme adaptif yang efektif mengatasi keterbatasan komunikasi verbal. Catatan tertulis, pesan melalui grup WhatsApp, bahasa isyarat dasar, serta pengulangan instruksi oleh rekan kerja terbukti menjadi solusi praktis yang dikembangkan secara kolaboratif antara pekerja disabilitas dan lingkungan kerjanya. Pola ini terutama terlihat pada Zaka dan Agus Rifai yang memiliki keterbatasan pendengaran, di mana kesabaran rekan kerja dalam mengulang informasi turut menentukan kelancaran komunikasi sehari-hari. Meski demikian, hambatan tetap muncul ketika situasi kerja berlangsung cepat atau bising, sehingga strategi komunikasi alternatif ini belum sepenuhnya menggantikan kebutuhan akan sistem informasi yang secara formal dirancang ramah disabilitas.

d. Kebijakan Atasan dan Penyesuaian Tugas Kerja

Kebijakan penyesuaian atasan turut memengaruhi pengalaman inklusivitas informan. Keempat dari lima informan bahkan sepakat menyatakan tidak ada perbedaan perlakuan formal, *"tugas, target, jam kerja sama aja kayak pegawai lain. Ngga ada dibedakan"* (Semua informan, wawancara, 2026), meski dalam praktiknya penyesuaian informal tetap berlangsung. Salwa menyampaikan, *"iya ada. Saya lebih sering ditempatin di nyiapin bahan dan mengadon adonan saja dan decor, yang oven lebih sering dikasih ke rekan saya. Jam kerja juga kadang fleksibel kalau mata lagi capek"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menekankan prinsip kesetaraan, *"nggak ada yang khusus kak gada dibeda-bedakan semua sama. Tugas, target, jam kerja sama aja kayak pegawai lain. Tapi kalau saya butuh saatnya kontrol di RS, atasan kasih jadwal fleksibel ke saya itu aja sih"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Zaka, *"iya. Disini kalau ada briefing mereka selalu tulis poin penting di buku saya biar saya paham. Ngomongnya juga pelan-pelan dan tatap muka"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai menuturkan, *"atasan saya saat memberikan tugas sama rata tetapi kepada saya mereka lebih perlahan ngomongnya dan menyuruh rekan saya yang bisa bahasa isyarat memberitahu ke saya"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), sejalan dengan observasi bahwa supervisornya senantiasa menepuk bahu kiri Agus, menghadapkan wajah saat berbicara, dan menuliskan pesan di catatan agar instruksi lebih mudah dipahami (Observasi, 19/05/2026). Ainin menegaskan, *"gadak si kak kalo kebijakan khusus gitu semuanya sama aja tergantung posisi dan eh tugas utama kita... jadi gadak dibeda-bedakan kak itu"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), namun ia turut mengonfirmasi adanya pengecualian tugas malam, *"gak ada piket malam hanya sampai sore aja"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), yang juga tercatat dalam observasi bahwa Ainin dikecualikan dari piket malam dan digantikan dengan piket siang yang durasinya lebih panjang (Observasi, 08/06/2026).

Variasi jawaban ini menunjukkan bahwa penyesuaian kerja tetap berlangsung meski tidak selalu dimaknai informan sebagai *"kebijakan khusus,"* melainkan bagian wajar dari relasi kerja yang saling memahami. Penyesuaian yang terjadi umumnya bersifat informal, seperti penempatan tugas yang disesuaikan dengan kondisi fisik, kelonggaran jadwal untuk kontrol kesehatan, penulisan poin penting secara tertulis, maupun pengecualian tugas piket malam. Bentuk-bentuk penyesuaian ini menunjukkan bahwa atasan pada dasarnya telah memahami kebutuhan spesifik pekerja disabilitas, meskipun tidak selalu dituangkan dalam kebijakan

tertulis yang eksplisit. Dengan demikian, fleksibilitas informal semacam ini justru menjadi bentuk akomodasi yang cukup efektif karena tumbuh dari kepekaan personal atasan terhadap kondisi bawahannya, bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan formal.

e. Interaksi Sosial dan Penerimaan Rekan Kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja menjadi indikator kunci inklusivitas yang dirasakan langsung oleh informan. Salwa menceritakan momen berkesan menjelang lebaran, *"rekan yang bagian oven bantuin saya terus bilang, 'Sal, ini udah ya, sini aku yang oven' pernah juga ada yang candain, 'ih Salwa nanti kebakar loh'. Sedih sih, tapi saya sabar aja, jelasin baik-baik"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), dan merasa menjadi bagian tim *"karna saya diberi tanggung jawab, diajak makan, bercanda, dan berdiskusi"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menyampaikan, *"banyak yang membantu dan menerima disini kak, apalagi saat butuh bantuan mobilitas tinggi"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), serta merasa *"setara karena semua pegawai tuh kerja dalam tim dan tidak ada karyawan khusus"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), tergambar pula dari momennya membantu nasabah VIP, *"semua rekan dukung, 'Bang Sobirin pasti bisa'. Itu bikin saya merasa diterima"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Zaka mengungkapkan, *"teman-teman disini baik semua. Mereka sering bantu ulang instruksi. Saya nggak pernah dikucilkan disini"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), dan merasa dihargai ketika *"2 rekan belajar bahasa isyarat dasar 'selamat pagi, makasih'. Saya merasa senang banget"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai menyatakan, *"rekan kerja disini membantu saya mengulang instruksi dan menunjukkan barang, membuat saya merasa dihargai"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), dan mengenang, *"pas rekan saya nungguin saya baca nota baca tulisannya baru dia mulai kerja saya juga kerja kayak gak ditinggal gitu"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), diperkuat dengan hasil observasi bahwa dua rekan kerjanya membantu mengangkat barang-barang di dalam dus tanpa diminta terlebih dahulu (Observasi, 19/05/2026). Ainin menuturkan, *"rekan kerja bersikap wajar aja kak, ngebantu saya, dan melibatkan dalam rapat-rapat kegiatan-kegiatan kantor juga"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), serta mengenang, *"pasti pertama nervous kak takut orang-orang mandang sebelah mata sama kaki saya tapi ternyata mereka nyambut baik banget ngedukung banget"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Secara keseluruhan, kelima informan merasakan penerimaan sosial yang relatif positif dari rekan kerja meskipun sesekali diwarnai candaan yang menyinggung kondisi disabilitas mereka. Dukungan yang diterima beragam bentuknya, mulai dari bantuan pekerjaan fisik, kesediaan mengulang instruksi, keterlibatan dalam kegiatan bersama, hingga upaya rekan kerja mempelajari bahasa isyarat dasar demi memudahkan komunikasi. Bentuk-bentuk dukungan ini memperlihatkan bahwa penerimaan sosial di lingkungan kerja internal tidak sebatas formalitas, melainkan tumbuh dari interaksi personal yang berulang dan tulus. Namun demikian, candaan yang sesekali menyinggung kondisi fisik tetap menjadi pengingat bahwa kesetaraan penuh dalam relasi sosial masih perlu terus dipupuk agar tidak menyisakan luka psikologis bagi pekerja disabilitas.

f. Persepsi Pekerja Disabilitas terhadap Lingkungan Kerja

Sebagai penutup wawancara, kelima informan menyampaikan pesan yang mencerminkan aspirasi mereka terhadap inklusivitas kerja di masa mendatang. Salwa berpesan, *"buat perusahaan nih jangan cuma lihat kekurangan fisiknya. Kasih kami kesempatan. Dan buat teman-teman disabilitas percaya diri, terus belajar skill. Kita bisa"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menekankan aspek regulasi, *"kalau memang mau lihat di undang-undang, undang-undang nomor delapan tahun dua ribu enam belas... itu terkait dengan disabilitas. Bahwasanya setiap perusahaan itu wajib mempekerjakannya satu atau dua persen dari total jumlah pegawai. Nah itu yang harus diterapkan sih, mau itu muslim atau gak? Sama saja sih"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka berharap, *"perusahaan itu perlu*

memberi ruang komunikasi yang jelas untuk sesama difabel jangan minder" (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026).

Agus Rifai menyampaikan, *"mungkin untuk perusahaan di Medan atau di luar Medan coba untuk lebih peka kepada pekerja tunarungu dan disabilitas lain itu saja menurut saya agar mereka yang belum punya kesempatan kerja bisa merasakan kerja dan setara seperti yang tidak cacat"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menutup dengan harapan, *"perusahaan masih perlu menciptakan lingkungan kerja lagi yang lebih inklusif terutama buat orang-orang disabilitas diluar sana yang belum mendapat kerja... untuk pekerja difabel disana harus percaya diri sih kalian jangan patah semangat mencari kerjaan walaupun sekarang susah nyari apalagi yang aksesibel buat difabel"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Rangkaian harapan ini menegaskan bahwa inklusivitas kerja bagi pekerja muslim disabilitas di Kota Medan bukan hanya soal implementasi regulasi ketenagakerjaan, melainkan juga perubahan cara pandang perusahaan dan masyarakat, serta penguatan rasa percaya diri di kalangan penyandang disabilitas itu sendiri.

g. Respon Pihak Eksternal terhadap Pekerja Disabilitas

Respons pihak eksternal seperti pelanggan, nasabah, dan masyarakat umum turut membentuk pengalaman inklusivitas informan. Salwa mengungkapkan variasi respons pembeli, *"macem-macem sih kak. Ada yang nampakin muka kasian ke saya ada juga yang kayaknya keliatan kayak 'ihh' gitu kayak jadi sorotan kali gitu lah kak. Sampe ada juga yang ragu mau beli. Yang bilang 'semangat ya kak' setelah mereka mendapat pesanan mereka sebelum pergi juga banyak"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menyatakan, *"karena saya di back office jadi jarang ketemu langsung. Paling kalo ada yang tau atau lagi tugas ke lapangan kadang ada yang positif, ada juga yang sinis. Tapi saya fokus kerja aja"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Pengalaman ini juga sama pada informan lainnya, Zaka menceritakan, *"tamu awalnya bingung saya nggak jawab. Tapi setelah saya kasih tulisan kalau saya tuli mereka senyum, mereka ngerti"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai mengalami hal serupa, *"kadang orang heran liat saya ga ngejawab pertanyaannya tapi saya nunjukin ngasih tanda kalo saya gak bisa dengar dan mereka langsung paham dan tersenyum"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menyampaikan pengalaman lebih positif, *"masyarakat klien ngasih respon baik sih kak karna emang fokus aja dengan kerjaan masing-masing"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026). Temuan ini menegaskan bahwa penerimaan masyarakat umum masih bersifat ambivalen. Sebagian memberi simpati dan dukungan di satu sisi, di sisi lain ada keraguan dan rasa iba yang berpotensi menstigmatisasi di sisi lain.

h. Hambatan Sosial dan Harapan Perbaikan Inklusivitas

Berdasarkan pengalaman tersebut, seluruh informan mengidentifikasi hambatan sosial sekaligus menyampaikan harapan perbaikan. Salwa menyoroti stigma, *"stigma sih kak. Orang-orang kadang tuh masih mikir disabilitas itu ga produktif kerjanya cuma buat dikasihani padahal kalau dikasih kesempatan kita juga bisa kok kayak orang pada umumnya cuma kita terkendala di fisik aja"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), dan berharap *"fasilitas akses sih terutama railing tangga sama toilet khusus gitu yang ramah sama disabilitas sama low vision kayak saya biar kami lebih mandiri nggak ganggu rekan terus"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026).

Sobirin menilai hambatan lebih pada fasilitas, *"hambatannya mungkin lebih ke akses aja sih yang ramah disabilitas aja sih yang belum memadai di kantor kami"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), berharap *"toilet khususnya agar lebih memadai dan bagus sama fasilitas untuk nasabah disabilitas juga"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka menyoroti persepsi keliru masyarakat, *"orang-orang sering mikir tunarungu itu nggak bisa bekerja. Padahal kita cuma beda cara dengernya"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026),

berharap *"semua info penting itu harus ada versi tulisan. Jangan cuma diumumkan biasa aja"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026).

Agus Rifai menyatakan hambatan terbesarnya komunikasi, *"hambatan terbesar cuma di komunikasi ini walaupun mereka berusaha agar saya mengerti walaupun mereka sudah mencoba menggunakan bahasa isyarat yang benar tapi kadang saya masih agak lama memahami maksud mereka"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), berharap *"arahan kerja bisa pake simbol atau tulisan yang jelas biar saya dapat memahaminya"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menempatkan hambatan sosial bukan pada pekerjaan, *"hambatan terbesar saya itu bukan dari kerjaan itu sih kak kerjanya malah enak bagi saya tapi dari gimana cara saya tetap bisa berbaur dengan lingkungan saya dengan teman-teman saya"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), berharap peningkatan *"fasilitas-fasilitas aja kak yang mungkin bisa lebih ramah disabilitas kayak saya ini"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Rangkaian temuan pada rumusan masalah pertama ini menggambarkan bahwa pengalaman inklusivitas pekerja muslim disabilitas di Kota Medan bersifat dinamis; di mana campuran antara penerimaan cukup baik dari lingkungan kerja internal, keterbatasan aksesibilitas fisik dan komunikasi yang masih perlu dibenahi, serta stigma sosial eksternal yang belum sepenuhnya hilang.

2. Nilai-Nilai Keislaman sebagai Strategi Adaptasi Sosial Pekerja Disabilitas di Lingkungan Kerja

a. Sabar dan Tawakal sebagai Modal Ketahanan Psikologis

Nilai sabar dan tawakal konsisten muncul sebagai sumber kekuatan mental kelima informan dalam menghadapi tekanan maupun perlakuan kurang adil di tempat kerja. Salwa mengingat prinsip bahwa *"Allah nggak akan bebani hambanya di luar kemampuannya. Terus saya nenangin diri sholat Dhuha, doa kalau ada waktu senggang. Jadi lebih tenang"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), dan memaknai sabar sebagai *"tetap berusaha walau mata perih, adonan gagal. Tawakal itu udah maksimal ngulenin, hasilnya serahin ke Allah, laku nggak laku"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin mengaitkan kesabaran dengan namanya sendiri, *"kalo itu sesuai dengan nama saya Ahmad Sobirin orang tua saya ya pasti memberi nama saya Sobirin agar saya diberikan kesabaran ya kan... kalo ngerasa berat kali atau apa ya sabar, sabar, sabar. Nah, itu ya. Ketika kita bersabar pasti akan ada hal baik isi yang untuk kita nanti dapatkan"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), dan menegaskan *"sabar itu kunci. Yakin kalau bersabar, hasil baik pasti datang"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Zaka menyampaikan, *"saya selalu sabar sama bersyukur. Karena Allah tau kemampuan tiap orang beda-beda"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), memaknai tawakal sebagai *"usaha maksimal, hasilnya serahkan ke Allah"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), konsisten dengan observasi bahwa supervisornya kerap mengulang-ulang kalimat perintah agar Zaka memahaminya dengan jelas, dan Zaka tetap tersenyum meskipun raut wajahnya menunjukkan kelelahan (Observasi, 05/06/2026). Agus Rifai mengungkapkan, *"saya mengingat kalau Allah itu nggak kasih ujian diluar kemampuan hamba-Nya"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), memaknai sabar dan tawakal sebagai *"menerima kondisi dengan ikhtiar dan tetap bekerja maksimal"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026).

Ainin menyatakan, *"biasanya mengingat sabar aja sih kak sama berusaha teruslah tawakal itu tadi kan biar apa biar tetap tenang dan professional di tempat kerja"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), memaknai sabar sebagai kemampuan *"tetap tenang terus tawakal itu gimana kita berusaha bekerja lalu menyerahkan hasil pada Allah"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Kelima kesaksian ini memperlihatkan bahwa sabar dan tawakal telah menjadi kerangka kognitif praktis yang digunakan informan untuk memberi makna atas kesulitan kerja sehari-hari. Nilai sabar membantu informan menahan diri dari respons emosional negatif ketika menghadapi keterbatasan fisik, kegagalan kerja, maupun tekanan komunikasi, sementara tawakal memberikan ruang psikologis untuk menerima hasil kerja tanpa larut dalam kecemasan berlebihan. Pemaknaan ini juga tampak menyatu dengan identitas personal informan, sebagaimana terlihat pada Sobirin yang mengaitkan kesabaran dengan makna namanya sendiri. Dengan demikian, sabar dan tawakal tidak sekadar dipahami sebagai ajaran normatif, melainkan telah terinternalisasi menjadi strategi kognitif yang secara konsisten digunakan kelima informan untuk bertahan dan tetap produktif di tempat kerja.

b. Praktik Ibadah sebagai Bagian dari Rutinitas Kerja

Nilai keislaman juga tercermin melalui konsistensi menjalankan ibadah di tengah kesibukan kerja. Seluruh informan menegaskan hal ini secara senada, ada ruang buat mushola dan puasa didukung atasan. Salwa menyatakan, *"tetap sholat lah kak, disana ada tu ruang kecil di belakang buat mushola tuk kami sholat. Pas Ramadan agak berat karena harus lebih banyak bikin orderan dan stok untuk kue-kue lebaran sampe kami harus sering lembur sampe malam"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), juga terekam dalam observasi bahwa setiap kali hendak memasukkan bahan dan loyang ke dalam oven, Salwa selalu mengucapkan bismillah terlebih dahulu (Observasi, 12/05/2026).

Sobirin menuturkan, *"ada itu mushola kantor, bersih, nyaman. Saya selalu nyempatin sholat Dzuhur Ashar pas ishoma. Puasa sunnah juga didukung atasan"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka menyampaikan, *"sholat Dzuhur pas istirahat. Puasa agak berat karena kerja fisik angkat kasur, tapi tetap jalanin"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai menyatakan, *"saya tetap menjalankan sholat sesuai waktu istirahat; ibadah membuat saya lebih kuat"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), sejalan dengan observasi bahwa sebelum toko dibuka pada pukul tujuh pagi, seluruh staf terbiasa berdoa bersama (Observasi, 19/05/2026). Ainin menegaskan, *"tentu saya tetap jalani sholat, puasa, dan ibadah lain dengan menyesuaikan waktu kerja saya. Toleransinya disini bagus dan fasilitas ibadah juga disini kak kayak mushola"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan ruang ibadah dan toleransi waktu kerja menjadi faktor pendukung konsistensi ibadah sebagai fondasi spiritual di tengah tuntutan pekerjaan. Kelima informan secara konsisten menyatakan bahwa tempat kerja mereka menyediakan mushola dan memberi kelonggaran waktu untuk menunaikan shalat wajib pada jam istirahat, bahkan mendukung pelaksanaan puasa sunnah. Kondisi ini menunjukkan bahwa akomodasi religius, meskipun tidak diatur secara formal dalam kebijakan tertulis, telah menjadi bagian dari budaya kerja yang dijalankan secara konsisten oleh pemberi kerja di berbagai sektor. Konsistensi menjalankan ibadah di tengah kesibukan kerja ini pada akhirnya memperkuat stabilitas emosional dan spiritual informan, sekaligus menjadi sumber energi tambahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

c. Pemaknaan Kerja sebagai Ibadah dan Amanah

Seluruh informan memaknai pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus ditunaikan sungguh-sungguh. Salwa menegaskan, *"iya lah kak. Karena kan niatnya cari rezeki halal, bantu orang tua. Jadi kerjanya semaksimal mungkin, nggak mau ngasal. Itu namanya amanah"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), diterapkan dengan kejujuran, *"kalau bahan kurang, saya jujur bilang ke owner. Ke rekan kerja selalu husnuzan, nggak suuzan kalau dia lagi diem"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menyatakan, *"eh iya lah kak. Karena kerja di bank bantu masyarakat ngatur keuangan. Jadi harus sungguh-sungguh"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), dengan penerapan amanah pada data nasabah, *"itu kunci karier lancar. Data nasabah itu amanah, jadi harus jujur. Ke rekan husnuzan biar hubungan baik lah"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026).

Zaka menuturkan, *"iya. Jadi saya berusaha jujur, disiplin, nggak malas. Tamu puas itu berkah"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), menjaga barang tamu, *"saya jaga barang tamu. Itu amanah. Ke rekan selalu husnuzan kalau dia nggak nyapa, mungkin dia buru-buru"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026). Agus Rifai menyampaikan, *"ya, jadi menjaga sikap, disiplin, dan tanggung jawab sama apa yang udah ditugaskan"* ia juga menegaskan, *"saya mencoba selalu menjaga kepercayaan, kejujuran, dan khusnuzan agar rekan kerja dan atasan tidak mudah salah paham"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menyatakan, *"iya kak, selama yang saya lakukan ini niatnya baik dan emang untuk cari kerja"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), menerapkan *"tanggung jawab, jujur biar makin berkah aja pekerjaan saya"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026)

Data ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berupa amanah, kejujuran, dan husnuzan telah terinternalisasi konsisten dalam praktik kerja sehari-hari kelima informan. Nilai amanah tercermin dari cara informan menjaga tanggung jawab yang diberikan, seperti kejujuran Salwa dalam melaporkan kekurangan bahan baku maupun kehati-hatian Sobirin dalam menjaga kerahasiaan data nasabah. Nilai husnuzan turut berperan penting dalam menjaga relasi antarrekan kerja, misalnya ketika informan memilih berprasangka baik alih-alih curiga terhadap sikap rekan yang tampak kurang responsif. Ketiga nilai ini pada akhirnya tidak hanya membentuk citra profesional informan di mata atasan dan rekan kerja, tetapi juga menjadi landasan moral yang memperkuat rasa percaya diri mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

d. Nilai Islam dalam Merespons Stigma dan Stereotip

Nilai-nilai keislaman turut berperan sebagai mekanisme coping ketika informan berhadapan dengan stigma atau candaan terkait kondisi disabilitas mereka. Salwa mengenang, *"pernah waktu itu dicandain kek gini, 'Salwa buta warna nggak sih milih frosting-nya?'. Saya sabar la kak, terus jelasin kalau saya tu masi bisa ngeliat jelas pake mata kiri saya ni"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin menyatakan tidak pernah mengalami stigma, *"Alhamdulillah nggak ada kak. Semua rekan pegawai disini dukung semua"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka menceritakan, *"waktu itu pernah ada candaan soal tuli ke saya kayak 'kamu tuli ya' sambil ketawa-ketawa, tapi saya berusaha menanggapi tenang dan baik"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026).

Agus Rifai menyampaikan, *"saya tidak menyadarinya kalo itu lelucon tapi saya pernah merasa kalau mereka pernah disinisin tapi saya anggap biasa saja dan saya hanya fokus kerja saja"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menegaskan, *"gak pernah sih kak semua orang disini itu mendukung kali... Alhamdulillah saya bersyukur karena semua orang pada baik-baik banget ngasih semangat ke saya"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026)

Respons yang ditunjukkan kelima informan secara konsisten diwarnai kesabaran, ketenangan, dan rasa syukur sebagai landasan nilai yang meredam potensi konflik sosial di tempat kerja. Ketika menghadapi candaan atau sikap kurang peka dari rekan kerja terkait kondisi disabilitas mereka, kelima informan cenderung memilih merespons dengan penjelasan yang tenang alih-alih konfrontasi, sebagaimana terlihat pada cara Salwa dan Zaka menanggapi komentar yang menyinggung kondisi fisik mereka. Sikap ini tidak muncul secara instan, melainkan dilandasi keyakinan keagamaan bahwa kesabaran merupakan bentuk ibadah dan cara memperoleh kebaikan jangka panjang. Dengan demikian, nilai-nilai keislaman berfungsi sebagai filter emosional yang membantu informan menjaga keharmonisan relasi kerja meskipun sesekali dihadapkan pada situasi yang secara psikologis kurang nyaman.

e. Peran Relasi Sesama Muslim di Tempat Kerja

Relasi dengan sesama pekerja muslim, meski tidak selalu terlembaga formal, memberikan dukungan penting bagi adaptasi sosial informan. Salwa menyampaikan, *"rekan saya sih kak, sering ajak sholat berjamaah Dzuhur Ashar, saling ingetin, 'Sal, sholat dulu yuk'. Kasih motivasi juga kalau saya down"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026). Sobirin

menyatakan, *"nggak ada komunitas khusus gitu gadak kak. Tapi emang kami buat saling percaya dan bantu sesama aja kak"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka menuturkan, *"ga ada cuma teman Muslim disini dan rekan kerja yang menjelaskan instruksi dan mengingatkan ibadah"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026).

Agus Rifai merasakan kebersamaan ibadah kolektif, ia menyebut *"ada komunitas Muslim kayak saat jumatan itu kami sholat jumat semua dan teman kerja yang memberi semangat dan menjelaskan kalau ada yang salah"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menyampaikan, *"gak sih kak paling cuma kami lah sesama muslim kan jadi ngingetin sholat gitu dia ngajak saya sholat dulu ngasih semangat gitu lah kak"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan keagamaan di tempat kerja lebih banyak berlangsung informal melalui relasi personal antarrekan muslim dibandingkan organisasi keagamaan formal, namun tetap efektif memperkuat modal sosial dan spiritual informan.

f. Integrasi Identitas Muslim dan Disabilitas

Kelima informan menunjukkan cara relatif seragam dalam memadukan identitas sebagai muslim sekaligus penyandang disabilitas, yaitu melalui konsistensi menjaga akhlak dan ibadah. Salwa menyatakan, *"tetap percaya diri aja sih kak. Jaga sikap baik, jujur, rajin sholat. Tunjukkan ke orang kalau disabilitas bukan penghalang buat jadi Muslimah produktif"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), menilai nilai paling berkontribusi adalah *"sabar, syukur, sama tawakal. Tiga itu yang bikin saya kuat"* (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026).

Sobirin menyampaikan, *"kalo saya sih tetap menjalankan sholat, puasa, sedekah, dan berinteraksi biasa seperti pegawai lain itu aja"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), dengan nilai kunci *"sabar, tawakal, ikhlas"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026). Zaka menuturkan, *"yang saya lakukan tetap aktif, sopan, menjaga ibadah, dan etos kerja"* ia juga menilai *"sabar, amanah, dan saling tolong-menolong"* (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026) sebagai nilai paling berkontribusi. Agus Rifai menyatakan, *"saya tetap bekerja sebaik mungkin yang saya bisa, sopan, menjaga sholat doa dan berusaha selalu profesional di tempat kerja saya"* dan menilai *"sabar, amanah, dan saling menghargai itu yang penting menurut saya"* (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026). Ainin menegaskan, *"kalo saya tetap menjalankan nilai Islam, kerja yang baik, dan welcome ke orang terus ya ngeluarin energi positif aja sih kak biar orang juga baik ke kita di tempat kerja"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026), menilai *"amanah, sabar dan lainnya gitu ya kak itu sih penting menurut saya"* (Wawancara dengan Ainin, 08/06/2026).

Konvergensi jawaban pada nilai sabar, amanah, tawakal, dan syukur menegaskan bahwa nilai-nilai tersebut secara empiris berfungsi sebagai modal sosial dan spiritual utama yang mendasari strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan.

Secara keseluruhan, hasil temuan pada kedua rumusan masalah tersebut memperlihatkan keterkaitan erat antara pengalaman inklusivitas struktural-sosial dengan penghayatan nilai-nilai keislaman. Aksesibilitas fisik dan komunikasi yang belum sepenuhnya memadai, stigma dari lingkungan eksternal, serta relasi sosial yang terkadang diwarnai candaan bernada menyinggung, pada kenyataannya dihadapi informan melalui internalisasi nilai sabar, tawakal, amanah, jujur, dan husnuzan. Nilai-nilai tersebut berfungsi ganda: sebagai sumber ketahanan psikologis individu sekaligus basis moral yang membangun legitimasi sosial pekerja disabilitas di hadapan rekan kerja, atasan, maupun masyarakat umum.

Dari keterangan para informan, strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan tidak dapat dilepaskan dari kerangka spiritualitas Islam yang mereka anut, yang pada gilirannya turut membentuk lingkungan kerja yang, meskipun belum sepenuhnya ideal, secara bertahap menjadi semakin inklusif dan berkeadilan.

3. Kontribusi Modal Sosial dan Modal Spiritual dalam Membentuk Pengalaman Inklusif Pekerja Disabilitas Muslim di Kota Medan

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman inklusivitas dan strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan tidak dapat dipahami secara terpisah, melainkan saling berkelindan sebagai satu proses pembentukan modal sosial sebagaimana dikemukakan Pierre Bourdieu. Bourdieu mendefinisikan modal sosial sebagai keseluruhan sumber daya aktual maupun potensial yang melekat pada jaringan hubungan yang didasarkan pada saling kenal dan saling mengakui, yang besarnya bergantung pada kualitas relasi serta volume modal ekonomi, budaya, dan sosial yang dimiliki seseorang (Bourdieu, 1983).

Prinsip ini relevan untuk membaca temuan bahwa penerimaan pekerja disabilitas tidak semata ditentukan kondisi fisik, melainkan kemampuan membangun kepercayaan dan relasi sosial, sejalan dengan Syahra (2003) bahwa keberhasilan individu menghadapi tantangan sosial-ekonomi bergantung pada kepercayaan, kerja sama, dan solidaritas komunitas. Relevansi ini ditegaskan pula Thakur (2026) yang menunjukkan bahwa teori modal sosial Bourdieu kini banyak dipakai membaca pemberdayaan kelompok termarginalkan, termasuk penyandang disabilitas, karena mampu menjelaskan bagaimana relasi sosial dikonversi menjadi daya tawar di ruang yang secara struktural tidak setara.

Pada dimensi pengalaman inklusivitas, modal sosial terbentuk melalui interaksi timbal balik antara pekerja disabilitas dan lingkungan kerjanya. Pernyataan Salwa bahwa rekan kerjanya membantu tanpa diminta, "*Sal, ini udah ya, sini aku yang oven*" (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), maupun kesaksian Agus Rifai bahwa dua rekannya membantu angkat barang-barang di dus tanpa diminta (Observasi, 19/05/2026), menggambarkan akumulasi modal sosial melalui resiprositas informal. Dukungan semacam ini sejalan dengan temuan Putra (2023) bahwa dukungan emosional dan instrumental rekan kerja jauh lebih menentukan kenyamanan pekerja disabilitas dibandingkan fasilitas formal semata, sekaligus menguatkan temuan Saragih (2024) bahwa tanggung jawab sosial perusahaan menciptakan tempat kerja inklusif pada praktiknya lebih banyak ditopang budaya kerja kolegal ketimbang kebijakan tertulis. Namun modal sosial ini tidak menghapus hambatan struktural, sebagaimana pengalaman Agus Rifai dengan lantai licin dan rak yang harus menggunakan tangga (Observasi, 19/05/2026), atau Ainin dengan ruang kerja yang sempit (Observasi, 08/06/2026), pola yang memperkuat penjelasan Schimmele (2024) bahwa akomodasi tempat kerja bagi pekerja disabilitas, bahkan di negara maju, masih timpang antara kebijakan formal dan implementasi fisik. Ketika modal fisik-struktural belum memadai, modal sosial relasional tampil menjadi jalan pintas fungsional yang memungkinkan pekerja disabilitas tetap produktif.

Bourdieu juga menekankan mekanisme konversi antarbentuk modal; ekonomi, budaya, dan sosial (Bourdieu, 1983). Modal budaya berupa kompetensi kerja yang dibuktikan pekerja disabilitas pada tahap rekrutmen, seperti keteguhan Salwa yang menyatakan "*saya akan berusaha untuk bisa melakukannya*" (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026), berfungsi sebagai modal awal yang dikonversi menjadi kepercayaan atasan dan pada akhirnya modal ekonomi berupa kesempatan kerja berkelanjutan. Proses konversi ini juga terlihat pada Sobirin yang diterima melalui jalur afirmatif disabilitas BUMN namun tetap mendapatkan target dan tugas yang sama dengan pegawai lain (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), menunjukkan bahwa kesetaraan perlakuan memperkuat, bukan melemahkan, posisi modal sosialnya. Pola konversi semacam ini konsisten dengan temuan Ahmartha Thahtha Bhitha (2025) bahwa modal sosial berperan sentral dalam pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas melalui penguatan jaringan kepercayaan kolektif, bukan sekadar bantuan finansial semata.

Sementara itu, respons ambivalen pihak eksternal, seperti pembeli yang ragu mau beli terhadap Salwa (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026) atau masyarakat yang heran melihat Agus Rifai tidak menjawab pertanyaan (Wawancara dengan Agus Rifai, 19/05/2026), menunjukkan bahwa modal sosial pekerja disabilitas belum sepenuhnya diakui secara simbolik

di ranah publik yang lebih luas. Kesenjangan ini menegaskan temuan Yeski Putri Utami (2025) bahwa stigma sosial terhadap kapasitas kerja disabilitas tetap membentuk persepsi keliru di pasar kerja, dan sejalan dengan Siregar (2025) yang menunjukkan bahwa tubuh disabilitas kerap masih dibaca melalui lensa ableisme kultural yang menempatkannya sebagai objek keheranan atau iba, bukan subjek kerja yang setara. Hambatan komunikasi yang dialami Agus Rifai dan Zaka turut menegaskan temuan Sadikin (2024) bahwa keterbatasan akomodasi komunikatif bagi karyawan tunarungu, sekecil apa pun, tetap berpotensi menghambat pengakuan penuh atas kapasitas kerja mereka di mata rekan maupun pelanggan.

Pada dimensi kedua, nilai-nilai keislaman terbukti berfungsi sebagai modal sosial yang khas bagi pekerja muslim disabilitas. Sabar dan tawakal, sebagaimana dimaknai Sobirin bahwa *"ketika kita bersabar pasti akan ada hal baik untuk kita nanti dapatkan"* (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), maupun oleh Zaka bahwa tawakal adalah usaha maksimal, hasilnya serahkan ke Allah (Wawancara dengan Zaka, 05/06/2026), berfungsi sebagai modal simbolik yang dikonversi menjadi ketahanan psikologis sekaligus citra profesional di mata rekan kerja. Amanah dan kejujuran, seperti pernyataan Sobirin bahwa data nasabah itu amanah, jadi harus jujur (Wawancara dengan Sobirin, 03/06/2026), berfungsi sebagai modal moral yang dikonversi menjadi kepercayaan institusional. Fungsi nilai keagamaan sebagai perekat modal sosial ini sejalan dengan Futaqi (2021) yang menunjukkan bahwa modal sosial-multikultural berbasis nilai keagamaan mampu membangun harmoni relasi antarindividu berbeda latar belakang, serta Rahayu (2026) yang menegaskan bahwa prinsip ta'awun atau tolong-menolong dalam Islam menjadi fondasi modal sosial yang mendorong soliditas komunitas, termasuk komunitas kerja yang inklusif terhadap kelompok rentan.

Menurut pandangan Islam atas disabilitas, temuan ini menegaskan bahwa kemuliaan manusia diukur dari ketakwaan, bukan kondisi fisik, sehingga penyandang disabilitas berhak atas perlakuan adil dan bermartabat (Ridho, 2017). Respons Salwa terhadap candaan *"Salwa buta warna nggak sih milih frosting-nya?"* dengan tetap sabar dan menjelaskan kondisinya baik-baik (Wawancara dengan Salwa, 12/05/2026) memperlihatkan bagaimana nilai keislaman berfungsi sebagai mekanisme peneguhan martabat diri (karamah insaniyah) di tengah stigma. Ini sejalan dengan pandangan Umirul Musyarofah (2025) bahwa isu disabilitas dalam Islam harus dipahami dalam bingkai keadilan sosial, bukan sekadar rasa iba, serta Pangestu (2026) yang menegaskan bahwa perspektif teologis dan yuridis Islam menempatkan disabilitas sebagai bagian dari keragaman ciptaan yang harus dijamin haknya, bukan dikecualikan darinya. Namun demikian, kesiapan lembaga dalam mewujudkan prinsip ini masih beragam, sebagaimana ditunjukkan Dani (2022) bahwa kesiapan layanan ramah disabilitas di institusi keagamaan sendiri masih perlu diperkuat agar nilai-nilai ideal tersebut benar-benar termanifestasi dalam fasilitas dan praktik nyata, bukan sekadar wacana normatif.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan merupakan hasil interaksi dinamis antara modal sosial berbasis relasi kerja dan modal spiritual berbasis nilai keislaman, yang keduanya saling memperkuat; di mana modal sosial relasional membuka ruang inklusivitas struktural, sementara modal spiritual keislaman memberi makna, ketahanan, dan legitimasi moral. Temuan ini memperluas aplikasi teori modal sosial Bourdieu ke ranah spiritualitas dalam masyarakat religius, sekaligus beririsan dengan temuan-temuan riset internasional bahwa inklusivitas disabilitas berkontribusi positif terhadap kinerja dan reputasi organisasi (Caraballo, 2025), sehingga penguatan modal relasional dan spiritual sekaligus perlu menjadi bagian tidak terpisahkan dari ekosistem kerja yang inklusif dan berkeadilan, baik di Kota Medan maupun konteks masyarakat religius lain yang serupa.

D. KESIMPULAN

Pengalaman inklusivitas dan strategi adaptasi sosial pekerja muslim disabilitas di Kota Medan merupakan hasil interaksi antara modal sosial relasional dan modal spiritual keislaman, sebagaimana dijelaskan melalui kerangka Teori Modal Sosial Pierre Bourdieu. Secara teoretis, penelitian ini memperluas aplikasi teori tersebut yang semula lebih banyak menjelaskan fenomena ekonomi dan politik, ke dalam ranah spiritualitas dan disabilitas, dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman seperti sabar, tawakal, amanah, dan husnuzan berfungsi sebagai modal sosial tersendiri yang setara kedudukannya dengan modal ekonomi dan modal sosial konvensional dalam membentuk posisi individu di lingkungan kerja.

Perusahaan dan instansi pemerintah perlu memperkuat inklusivitas kerja tidak hanya melalui pemenuhan aksesibilitas fisik, tetapi juga penguatan budaya kerja suportif, mengingat resiprositas informal antarrekan kerja terbukti sangat menentukan kenyamanan pekerja disabilitas. Pembuat kebijakan ketenagakerjaan perlu memperketat pengawasan implementasi kuota kerja disabilitas sesuai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, sementara lembaga keagamaan Islam disarankan mengintegrasikan penguatan mental-spiritual dengan pelatihan keterampilan kerja bagi penyandang disabilitas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan informan yang hanya melibatkan lima subjek dengan ragam disabilitas tertentu di Kota Medan dalam kurun Mei-Juni 2026, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati dan tidak serta-merta diproyeksikan pada konteks kota, sektor kerja, atau kelompok disabilitas lain yang memiliki karakteristik sosial-keagamaan berbeda. Keterbatasan lain terletak pada desain kualitatif-fenomenologis yang menekankan kedalaman makna, bukan keterwakilan statistik, sehingga tidak dapat mengukur secara kuantitatif kekuatan hubungan antara modal spiritual keislaman dengan indikator kerja seperti retensi maupun produktivitas.

Penelitian lanjutan disarankan memperluas cakupan wilayah dan ragam disabilitas, melibatkan lebih banyak sektor kerja informal, serta menguji secara kuantitatif hubungan antara modal spiritual keislaman dengan tingkat retensi dan kepuasan kerja pekerja disabilitas, guna memperkuat validitas eksternal temuan yang telah dihasilkan dalam penelitian kualitatif ini, sekaligus memperkaya kajian sosiologi agama dan sosiologi disabilitas di Indonesia secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almunawaroh, N., Ichsanti, D. F., Abdullah, M. Z., & Mahira, W. Z. (2022). Strategi Pendidikan Islam dalam Mengatasi Problematika Penyandang Disabilitas. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(2), 397–407. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i2.2944>
- Azzahra, M. (2025). Belajar Dari Pengalaman: Strategi Adaptasi Tiga Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja Informal Meulaboh. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 1921–1932. <https://doi.org/10.63822/3cv1f726>
- Bhitha, A. T. (2025). *Peran Modal Sosial dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bank Difabel DI Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Bourdieu, P. (1983). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (Pp. 241–258). Greenwood Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dani, F. Z., & Putri, F. Z. D. (2022). Readiness of Disability-Friendly Services in Religious Institutions: A Case Study of the Yogyakarta City Ministry of Religious Office. *Islam*

- Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*, 8(2), 154–167.
https://doi.org/10.30983/islam_realitas.v8i2.5920
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
<https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Futaqi, S. (2020). Modal Sosial-Multikultural Pesantren Dalam Membangun Harmoni Sosial Umat Beragama. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 5(2), 64–78.
[https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5\(2\).5963](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5(2).5963)
- Gusman, D. G., Nazmi, D. N., & Syofyan, Y. (2022). Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Riau Law Journal*, 6(2), 231–245.
- Harahap, S. A., & Rangkuti, Z. A. (2025). Strategi Program Job Fair dalam Mendukung Penyandang Disabilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 5154–5169.
- Hastuti, L. T., Harahap, B. (2022). Peran Organisasi-Organisasi Kemasyarakatan Islam Dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Di Kota Surakarta. *Jurnal Ilmu Syariah Dan Hukum*, 7(2), 147–161.
- Jurado-Caraballo, M. Á., & Quintana-García, C. (2024). Disability Inclusion in Workplaces, Firm Performance, And Reputation. *European Management Journal*, 43(5), 752–763.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001>
- Laili, K. N., Firmansyah, F., Hidayah, M. E., & Wibowo, W. (2024). Tantangan Dan Solusi Bagi Pekerja Disabilitas Di Tempat Kerja Modern. *Studies in Social Sciences and Humanities (SS&H)*, 1(1), 126–132.
- Mau, A. F., & Derung, T. N. (2024). Menuju Dunia Kerja Yang Inklusif Bagi Penyandang Disabilitas: Tinjauan Laborem Exercens Art. 22. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(1), 38–50. <https://doi.org/10.62383/wissen.v3i1.486>
- Mumpuni, S. D., Florina, I. D., Nurhayati, S. A., Nurpratiwiningsih, L., & Putro, H. E. (2023). Peran Modal Sosial Disabilitas sebagai Dasar Peer Counseling pada Masyarakat Difabel Desa Inklusi Kabupaten Tegal. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(01), 484–496.
- Munawar. (2023). Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan Bagi Disabilitas Netra di Lempesta. *Mimbar Akademika*, 8(2), 1–11.
- Musyarofah, U., Hajar, S., Sahariyah Al-Ulya, N. N., Kurniawan, R. S., & Suyudi, M. (2025). Prinsip Pendidikan Inklusif Rasulullah: Relevansi Hadis Dalam Membangun Pendidikan Ramah Disabilitas. *Studia Religia: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 9(2), 363–382.
- Nashiha, A. (2025). Inklusivitas di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak aan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(1), 217–226.
- Pangestu, M. K., & Sihab, W. (2026). Telaah Perspektif Teologis Dan Yuridis Islam Tentang Disabilitas: Dalam Buku "Islam and Disability" Karya Mohammed Ghaly. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 3(1), 256–275.
<https://doi.org/10.61132/karakter.v3i1.1946>
- Putra, E. R., Sunan, M. I. N., Prasetyo, F. A., & Poerwanti, S. D. (2023). Bentuk Dukungan Sosial Teman Kerja Pada Karyawan Disabilitas. *Jurnal Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*, 4(2), 19.
- Rahayu, D. S. (2026). Ta'awun Islam Sebagai Fondasi Modal Sosial dalam Pengembangan Kesehatan Masyarakat: Tinjauan Literatur Sistematis. *Madani: Jurnal Studi Islam*, 1(1), 49–64.
- Rajabi, M. I., & Trustisari, H. (2024). Akses penyandang disabilitas tunanetra di dunia kerja dalam perspektif hak asasi manusia. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 320–313.

- Ridho, M. (2017a). Pandangan Islam Tentang Kesejahteraan Sosial Bagi Kelompok Penyandang Disabilitas. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Hadist*, 23(1), 105–123.
- Rosidah, W. (2023). Peran Thisable Enterprise Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Al-Ijtima'iyah*, 9(2), 273–293.
- Rosyad, M. U. (2025). *Paradigma Inklusivitas Dalam Al-Quran: Telaah Pemenuhan Hak Profesi Terhadap Penyandang Disabilitas* (Skripsi, Institut PTIQ Jakarta).
- Sadikin, F., Rahayu, H. S., Ikromi, Z. A., & Hidayat, N. (2024). Hambatan Komunikasi Karyawan Tunarungu Dalam Hubungan Kerja di PT Glos Star Sukabumi. *Eudaimonia Journal Psychology*, 1(01), 24–31.
- Saputra, T. A., & Wijaya, C. (2022). Peran Pimpinan Sumber Daya Manusia Menjadi Leader Dalam Penegakan Etika Anti Diskriminatif. *PERSPEKTIF*, 11(2), 735–744. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6233>
- Saragih, E. P. (2025). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia dalam Menciptakan Tempat Kerja Inklusif Tenaga Kerja Disabilitas. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 5(3). <https://doi.org/10.24198/jppm.v5i3.46489>
- Schimmele, C., Jeon, S.-H., & Arim, R. (2024). Changes In Workplace Accommodations Among Employed Canadians with Disabilities, 2017 To 2022. *Economic and Social Reports*, 4(8), 1–5.
- Siregar, B. H. (2024). Akses Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Medan. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya*, 10(1), 43–52.
- Siregar, R. (2025). *Tubuh Memperbolehkan, Kultur Melarang: Mikropolitik Tubuh Penyandang Disabilitas Terhadap Ableisme di Yogyakarta* (Tesis, Universitas Gadjah Mada).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syakra, R. (2003). Modal Sosial: Konsep dan Aplikasi. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 5(1), 1–22.
- Thakur, A. S. (2026). Women's Empowerment Through the Lens of Pierre Bourdieu. *International Journal of Social Science Research*, 3(1)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Utami, Y. P., Afriyanti, W., & Najmah, A. (2025). Keterbatasan Vs. Kesempatan: Analisis Akses Dan Stigma Penyandang Disabilitas Pada Pasar Kerja Formal. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2208>
- WHO. (2020). *Disability*. World Health Organization.