

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesuksesan Karir Karyawan Disabilitas : Systematized Review

Suryadi Tandiayuk^{1,2*}, Seger Handoyo¹

¹Prodi Doktor Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

²Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Indonesia

*suryadi.tandiayuk-2023@psikologi.unair.ac.id
suryaditandiayuk@unhas.ac.id

ABSTRACT

Abstrak - Career success is the dream of almost all employees, including employees with disabilities. However, traditionally, the success rate of employees with disabilities tends to be lower compared to non-disabled employees, who have fewer opportunities for success. The purpose of this systematized review is to find out what factors affect career success, especially for employees with disabilities. The method used is to use the population, concept, and context (PCC) framework with the keywords career* AND success* AND work* OR employee* AND disab* OR handicap. The database used was sourced from the Web of Science and Scopus. There were 6 articles that met the inclusion criteria, namely career success, employees with disabilities, working in an organizational environment, and working full- or part-time. There are various kinds of supporting and inhibiting factors for the career success of employees with disabilities, starting at the individual level, group level, and organizational level. The findings of this study provide a basis for related research on the career success of employees with disabilities and also provide a basis for policymakers in managing employees with disabilities.

Keywords: Career success, Employees with disabilities, Supporting and Inhibiting factors, Systematized review

ABSTRAK

Abstrak. Kesuksesan karir merupakan impian hampir semua karyawan termasuk karyawan disabilitas. Hanya saja, secara tradisional tingkat keberhasilan karyawan disabilitas cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan non-disabilitas dan memiliki sedikit kesempatan untuk sukses. Tujuan systematized review ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kesuksesan karir khususnya pada karyawan disabilitas. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan kerangka kerja populasi, konsep, dan konteks (PCC) dengan kata kunci career* AND succes* AND work* OR employee* AND disab* OR handicap. Database yang digunakan bersumber dari web of science dan scopus. Hasilnya terdapat 6 artikel yang memenuhi kriteria inklusi yaitu kesuksesan karir, karyawan disabilitas, di lingkungan organisasi, bekerja secara penuh maupun paruh waktu. Terdapat berbagai macam faktor pendukung dan faktor penghambat kesuksesan karir karyawan disabilitas, mulai dari level individu, level kelompok, dan level organisasi. Temuan dari studi ini menjadi dasar terkait penelitian tentang kesuksesan karir karyawan disabilitas dan juga menjadi dasar pembuat kebijakan dalam mengelola karyawan disabilitas.

Kata kunci: Faktor pendukung dan penghambat, Karir sukses, Karyawan disabilitas, Systematized review

Pendahuluan

Jumlah karyawan disabilitas yang bekerja secara profesional di lingkungan kerja semakin bertambah banyak di berbagai belahan dunia. Hal ini dampak dari adanya pengesahan peraturan perundang-undangan di berbagai negara yang mengatur system kuota penyandang disabilitas di instansi pemerintah maupun Perusahaan swasta. Bahkan, beberapa negara diketahui baru saja mengesahkan peraturan tersebut dalam 10 tahun terakhir seperti Indonesia, India, Jordania, dan lain-lain (ILO, 2019). Pada tahun 2023, tercatat 22,5% penyandang disabilitas bekerja di Amerika dan merupakan angka tertinggi sejak 2008 (Bureau of Labor Statistics, 2024), sedangkan di Indonesia terjadi peningkatan sebesar 160,18 % di tahun 2022 sehingga mencapai 720,748 orang (Annur, 2023).

Meningkatnya jumlah karyawan disabilitas di lingkungan kerja idealnya dibarengi dengan meningkatnya kesempatan yang sama untuk mencapai kesuksesan karir bagi karyawan disabilitas dan non-disabilitas. Namun pada kenyataannya banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi karyawan disabilitas untuk mencapai kesuksesan karir. Bahkan, secara tradisional dianggap memiliki kesuksesan karir yang rendah (Kulkarni, 2016), akan tetapi ada beberapa studi yang melaporkan bahwa karyawan disabilitas mampu untuk mencapai kesuksesan karir misalnya dengan menduduki posisi sebagai pemimpin (Samosh, 2021).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa ada berbagai macam penyandang disabilitas yang menjalankan peran atau posisi di dalam organisasi/Perusahaan. Selain itu, scoping review terdahulu yang berfokus pada kesuksesan karir karyawan disabilitas sudah pernah dilakukan sebelumnya, misalnya scoping review tentang karir progression pada autisme yang dilakukan oleh (Davies et al., 2024). Perbedaannya adalah scoping tersebut lebih ke penyandang disabilitas mental, sedangkan penelitian ini melibatkan semua jenis penyandang disabilitas. Oleh karena itu, peneliti masih menganggap penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan karir karyawan disabilitas.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan kerangka kerja yang didasarkan pada kerja (Arksey & O'Malley, 2005). Tahapannya sebagai berikut:

Tahap 1 : Mengidentifikasi pertanyaan penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kesuksesan karir karyawan disabilitas di lingkungan kerja. Oleh karena itu pertanyaan studi ini adalah “faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kesuksesan karir karyawan disabilitas di lingkungan kerja?”. Frame yang digunakan dalam studi ini ada PCC seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Frame PPC (Population, Concept, Context)

Population	Concept	Context
Employee	Career Success	Employee with disabilities

Tahap 2 : Mengidentifikasi studi yang relevan

Pada hari Kamis, 13 Maret 2024 peneliti melakukan pencarian studi yang relevan dengan menggunakan kata kunci *career* AND succes* AND work* OR employee* AND disab* OR handicap*. Pencarian dilakukan pada dua database elektronik yaitu scopus dan web of science.

Tabel 2. Sumber pencarian dan kata kunci

Database	Kata Kunci	Jumlah
Scopus	<i>career* AND succes* AND work* OR employee* AND disab* OR handicap</i>	183
Web of Science	<i>career* AND succes* AND work* OR employee* AND disab* OR handicap</i>	101
Total		284

Tahap 3 : Seleksi studi

Setelah sejumlah (n= 284) studi terkumpul, selanjutnya dilakukan seleksi studi menggunakan kriteria berikut:

Tabel 3. Kriteria inklusi dan eksklusi

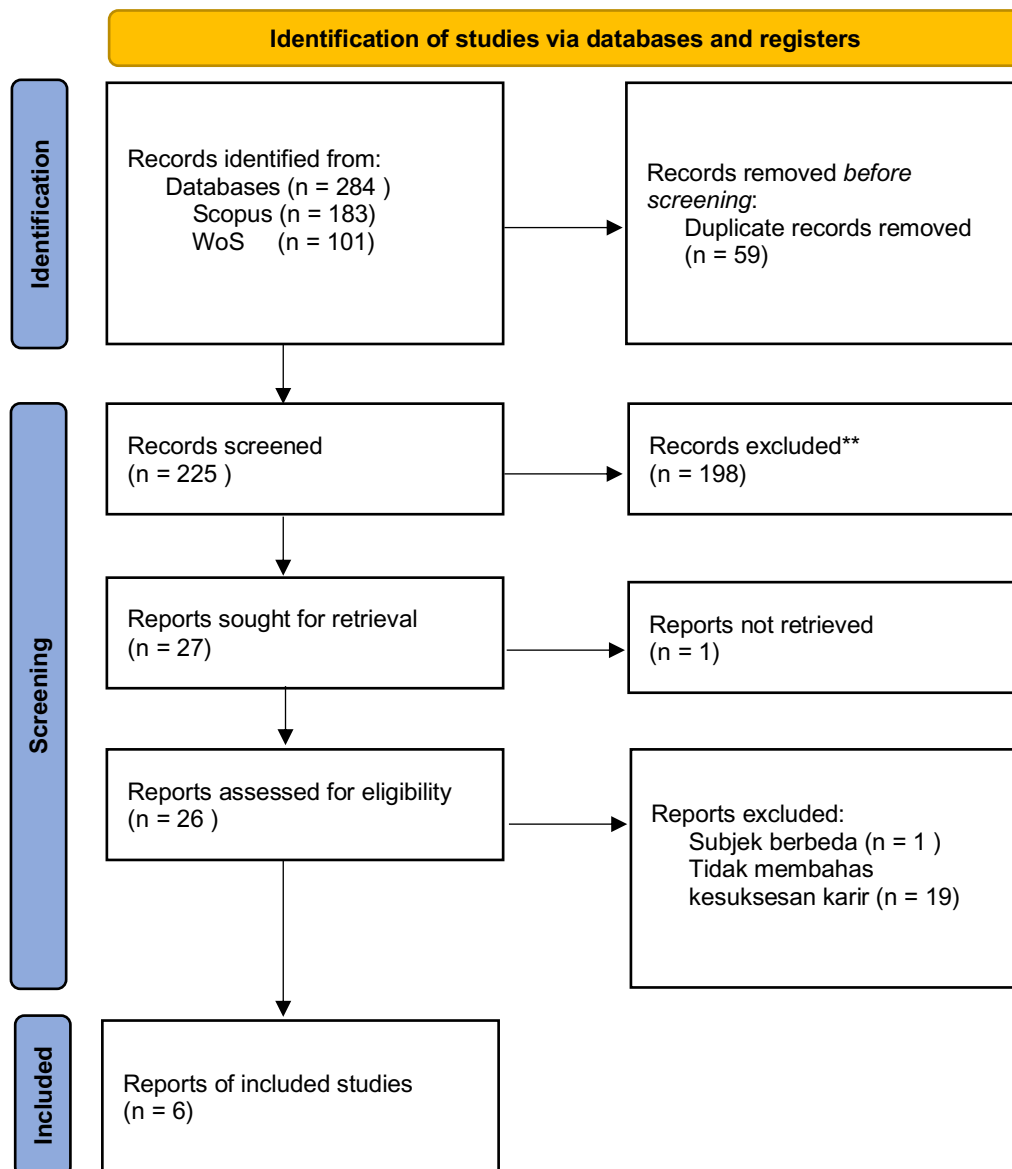
Inklusi	Eksklusi
Studi utama yang dilakukan secara empiric dan telah direview baik kuantitatif, kualitatif atau campuran	Editorial atau review atau meta-analisis atau prosiding atau makalah atau teori atau artikel diskusi Editorials
Career Success	Bukan tentang career success
Karyawan disabilitas	Bukan karyawan disabilitas atau diluar konteks organisasi
Bahasa Inggris	Tidak berbahasa Inggris
Publikasi Desember 2013 – Desember 2023	Publikasi di bawah 2013

Tahap 4 : Memetakan data

Studi yang terpilih kemudian diekstraksi mencakup penulis, tahun, negara, judul, topik/fokus/tujuan studi, konsep/theoretical framework, variable/unit analisis, metode, setting/konteks/sampel, temuan, keterbatasan/saran untuk penelitian selanjutnya.

Tahap 5 : Menyusun, meringkas, dan melaporkan hasil

Hasil ekstraksi data dari artikel kemudian di analisis sintesis untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir karyawan disabilitas. Setelah itu, dilakukan pengelompokan terhadap faktor-faktor tersebut menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat kesuksesan karir karyawan dengan disabilitas. Hasil ini kemudian dibuat kesimpulan berdasarkan (Stone & Colella, 1996) yang menjelaskan bagaimana mengelola karyawan disabilitas di organisasi.



Gambar 1: Flow diagram (Page et al., 2021)

Hasil

Hasil dari pencarian studi-studi yang relevan berdasarkan kata kunci yang telah disusun, sebanyak 284 artikel teridentifikasi. Setelah proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria inklusi maka terdapat 6 artikel yang include untuk dianalisis seperti pada gambar 1. Dari berbagai artikel tersebut, dapat diketahui bahwa metode penelitian yang paling dominan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif (80%) dan pendekatan kuantitatif (20%). Adapun ragam negara lokasi penelitian tersebar di beberapa negara seperti India, USA, Inggris, Kanada, Korea Selatan.

Ringkasan hasil ekstraksi data dari artikel-artikel yang memenuhi kriteria dapat di lihat pada tabel 4 berikut, yang memuat: 1) penulis, tahun, judul; 2) negara, sampel, jenis pekerjaan; 3) faktor-faktor yang berkaitan dengan kesuksesan karir.

Tabel 4. Ringkasan jurnal penelitian yang menjadi tinjauan

Penulis, Tahun dan Judul	Negara/Sampel/Job	Metode Penelitian	Faktor-Faktor yang berkaitan dengan Kesuksesan Karir
Feerasta, J. (2016) Individuals with intellectual disabilities in the restaurant business: An exploratory study of attributes for success	USA/Intelktual disability/Staf restaurant	Kualitatif	Keinginan untuk terus meningkatkan kinerja, siap belajar, sebagai bagian dari tim
North, G. (2023) Reconceptualizing 'reasonable adjustments' for the successful employment of autistic women	Inggris/Perempuan autis	Kualitatif	Penyesuaian yang wajar sesuai kebutuhan disabilitas, Kesulitan membangun hubungan saling percaya dengan rekan kerja dan manajer, kebebasan berekspresi dan terbebas dari penilaian negatif
Kwon, C., & An, S. (2022) Roads to success: The career attainment experiences of lawyers with visual impairments in South Korea	Korea Selatan/Disabilitas fisik (tuna netra)/Pencapaian	Kualitatif	Faktor individu (ketekunan, identitas sebagai penyandang disabilitas netra, advokasi diri, dan pola pikir strategis) dan faktor sosial (dukungan keluarga dan teman sebaya, akomodasi yang wajar, preseden hukum, dan memiliki pemimpin inklusi)
Bhaskar, A. U., Baruch, Y., Gupta, S., (2023) Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem	India/Tuna Netra/Employee (Top – Low manajemen)	Kualitatif	Pencapaian karir tinggi: Sangat tangguh, mampu bangkit kembali setelah penolakan, dan bersedia mengadopsi proses psikososial seperti mengabaikan penolakan, Menjalin hubungan positif dengan sesama tunanetra, dukungan keluarga, memberdayakan diri sendiri melalui teknologi, dan mengelola pola pikir positif untuk menguasai keadaan.

			Pencapaian karir rendah: menerima takdir begitu saja, skeptis, dan kewajiban untuk menghidupi keluarga membuat mereka menjadi 'korban keadaan'
Samosh, D (2020) The Three-Legged Stool: Synthesizing and Extending Our Understanding of the Career Advancement Facilitators of Persons With Disabilities in Leadership Positions	Kanada/Disabilitas secara umum/Leader	Kualitatif	Self manajemen karir (keterampilan komunikasi, respect diri, pembuktian diri, bersikap positif, melihat hambatan sebagai tantangan, membangun kepercayaan diri dan self-determination). Jejaring sosial (internal networks: inclusive managers, collega, dan employee serta mentor; eksternal: membangun identitas positif dan termotivasi sukses). Organisasi dan sosial (kebijakan dan prosedur: fleksibel dan proaktif; career entry dan program pengembangan karir; hubungan sesama dipabel, status kepemimpinan)
Lyons, B.J., Yang, L., Bryan, C. (2023) Disability Severity, Professional Isolation Perceptions, and Career Outcomes: When Does Leader-Member Exchange Quality Matter?	USA/Tuna Rungu/Staf	Kuantitatif	Kualitas leader member exchange (LMX) yang rendah

Berdasarkan ringkasan tersebut, peneliti membuat rangkuman untuk memetakan faktor-faktor berkaitan dengan kesuksesan karir. Peneliti membagi kedalam dua faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat kesuksesan karir karyawan disabilitas, seperti pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Matriks Faktor Pendukung dan Penghambat Kesuksesan Karir

Level	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
Individu	Menerima takdir begitu saja, Skeptis (Bhaskar et al., 2023)	Proaktif, Mau belajar (Feerasta, 2017); Tekun, advokasi diri, berpikir strategis (Kwon & An, 2022); Tangguh, resilien, berpikir positif (Bhaskar et al., 2023); Self

		menajemen karir (keterampilan komunikasi, respect diri, pembuktian diri, bersikap positif, melihat hambatan sebagai tantangan, membangun kepercayaan diri dan self-determination), membangun identitas positif, dan termotivasi sukses (Samosh, 2021)
Kelompok	Kualitas leader member exchange (LMX) yang rendah (Lyons et al., 2023), kesulitan membangun hubungan saling percaya dengan rekan kerja dan manajer (Gemma, 2023)	Keinginan untuk terlibat sebagai bagian tim (Feerasta, 2017); tersedianya pemimpin yang inclusive (Kwon & An, 2022); mampu membangun hubungan positif (Bhaskar et al., 2023); inclusive managers, dukungan rekan kerja dan mentor (Samosh, 2021)
Organisasi	-	Penyesuaian yang wajar (Gemma, 2023); Akomodasi yang wajar (Kwon & An, 2022); kebijakan dan prosedur (Samosh, 2021)
Keluarga	-	Dukungan keluarga (Kwon & An, 2022) (Bhaskar et al., 2023)

Pembahasan

Fokus dari review ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan karir karyawan disabilitas. Berdasarkan review yang dilakukan maka faktor yang mempengaruhi terbagi menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat kesuksesan karir. Faktor pendukung dan penghambat ini dikelompokkan menjadi level individu, kelompok, dan organisasi (Stone & Colella, 1996). Selain ketiga level tersebut, peneliti menemukan faktor pendukung dan penghambat di luar ketiga level tersebut yaitu level keluarga.

Kesuksesan karir karyawan disabilitas salah satunya di tentukan oleh faktor pendukung yang berasal dari individu itu sendiri (karyawan disabilitas). Faktor pendukung adalah sikap proaktif ditunjukkan dengan keinginan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan selalu mau untuk belajar hal-hal yang baru (Feerasta, 2017). Banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi pantang menyerah menjadi kunci dan berusaha beradaptasi dengan tantangan-tantangan tersebut (Bhaskar et al., 2023; Kwon & An, 2022). Selain hal tersebut, yang paling penting adalah self-manajemen karir (Samosh, 2021). Self-manajemen karir dengan meningkatkan kemampuan komunikasi, berpikir positif, melihat hambatan sebagai tantangan, membangun kepercayaan diri dan self-determinasi. Akan tetapi, ketika karyawan disabilitas cenderung pasrah dengan kondisinya saat ini dan bersikap skeptis maka inilah menjadi faktor penghambat tercapainya kesuksesan mereka di lingkungan kerja (Bhaskar et al., 2023).

Di level kelompok, ada beberapa faktor pendukung kesuksesan karir karyawan disabilitas. Gaya kepemimpinan perlu ada penyesuaian mengingat bahwa kondisi tenaga kerja semakin beragam dengan hadirnya karyawan disabilitas. Gaya kepemimpinan yang dianggap dapat mendukung kesuksesan karir karyawan disabilitas ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang inclusive (Kwon & An, 2022; Samosh, 2021). Selain gaya kepemimpinan, hal yang penting adalah dukungan dari rekan kerja (Samosh, 2021), hadirnya dukungan berarti mereka dapat diterima di lingkungan kerja. Sikap yang perlu dikembangkan karyawan disabilitas adalah keinginan yang kuat untuk terlibat sebagai sebuah tim (Feerasta, 2017) dan mengembangkan kemampuan untuk bisa membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja (Bhaskar et al., 2023). Akan tetapi, ketika karyawan disabilitas tidak mampu untuk

membangun hubungan yang saling percaya dengan rekan kerja dan manajer di lingkungan kerja maka akan menyulitkan mereka untuk mencapai kesuksesan karir (Gemma, 2023). Faktor penghambat lainnya adalah ketika pemimpinnya menerapkan gaya kepemimpinan leader member exchange dengan kualitas hubungan yang rendah antara pemimpin dengan karyawan disabilitas (Lyons et al., 2023).

Di level organisasi, faktor penting dalam mendukung kesuksesan karir karyawan disabilitas adalah penyesuaian wajar (Gemma, 2023) dan tersedianya akomodasi yang wajar (Kwon & An, 2022). Penyesuaian kebutuhan karyawan disabilitas dan tersedianya akomodasi yang dibutuhkan di lingkungan kerja menjadi kebutuhan dasar dan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan disabilitas di organisasi. Selain itu, tersedianya kebijakan dan prosedur yang mendukung atau berpihak pada karyawan disabilitas akan membantu karyawan disabilitas mencapai kesuksesan karir mereka (Samosh, 2021).

Selain ketiga level tersebut, ada faktor keluarga yang ikut berpengaruh dalam mencapai kesuksesan karir karyawan disabilitas. Faktor pendukung kesuksesan karir karyawan disabilitas di level keluarga adalah dukungan keluarga (Bhaskar et al., 2023; Kwon & An, 2022). Dukungan keluarga bagi karyawan disabilitas menjadi hal penting dan salah satu sumber dukungan yang tidak pernah berhenti apapun kondisi yang dialami karyawan disabilitas.

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan kepada organisasi/Perusahaan faktor pendukung dan penghambat kesuksesan karir karyawan disabilitas. Kondisi ini perlu diperhatikan agar organisasi/perusahaan agar dapat mengelola dengan baik karyawan disabilitas. Paling penting adalah menyiapkan dukungan untuk karyawan disabilitas mencapai kesuksesan karir di lingkungan organisasi dengan memperhatikan berbagai level faktor pendukung dan penghambat kesuksesan karir khususnya pada karyawan disabilitas.

Kesimpulan

Studi ini memberikan gambaran faktor pendukung dan penghambat kesuksesan karir karyawan disabilitas. Dari 6 artikel yang diikutsertakan dalam studi ini, dapat diketahui bahwa faktor penghambat dan pendukung kesuksesan karir terbagi menjadi empat level/kategori yaitu individu, kelompok, organisasi, dan keluarga.

Pada kelompok non-disabilitas, model kesuksesan karir karyawan telah digambarkan oleh beberapa penelitian terdahulu. Hanya saja, pada konteks karyawan disabilitas belum berkembang pesat sehingga masih diperlukan studi-studi yang menjelaskan model kesuksesan karir karyawan disabilitas. Metode penelitian yang banyak digunakan pada konteks karyawan disabilitas adalah pendekatan kualitatif. Dibutuhkan pendekatan kuantitatif atau *mix-method* untuk memahami besar kontribusi dari masing-masing faktor tersebut dalam bangunan model kesuksesan karir karyawan disabilitas. Dari segi manfaat, pengembangan model akan bermanfaat untuk memahami kesuksesan karir karyawan dan intervensi yang dibutuhkan karyawan disabilitas untuk mencapai kesuksesan karir di lingkungan organisasi.

Ada kemungkinan resiko bias pada studi ini karena tidak dilakukan penilaian bias publikasi pada artikel yang diikutkan. Selanjutnya terkait kualitas artikel, peneliti tidak melakukan pengecekan kualitas artikel yang menjadi rujukan peneliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penilaian resiko bias dan menilai kualitas artikel yang menjadi rujukan penelitian. Selain itu, database yang digunakan hanya terbatas pada scopus dan web of science sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas dengan database yang digunakan dan juga melibatkan sumber grey literatur.

Daftar Pustaka

- Annur, C. (2023). Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Bhaskar, A., Baruch, Y., & Gupta, S. (2023). Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem. *Human Relations*, Query date: 2024-05-02 10:06:15. <https://doi.org/10.1177/00187267221103529>
- Bureau of Labor Statistics. (2024). *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary*. <https://www.bls.gov/news.release/disabl.nro.htm>
- Davies, J., Romualdez, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: A scoping review. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 13623613241236110. <https://doi.org/10.1177/13623613241236110>
- Feerasta, J. (2017). Individuals with intellectual disabilities in the restaurant business: An exploratory study of attributes for success. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 16(1), 22–38. Scopus. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1202047>
- Gemma, N. (2023). Reconceptualising 'reasonable adjustments' for the successful employment of autistic women. *Disability & Society*, 38(6), 944–962. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1971065>
- Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1662–1679. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137611>
- Kwon, C., & An, S. (2022). Roads to Success: The Career Attainment Experiences of Lawyers With Visual Impairments in South Korea. *ADVANCES IN DEVELOPING HUMAN RESOURCES*, 24(1), 6–25. <https://doi.org/10.1177/15234223211054511>
- Lyons, B., Baldridge, D., Yang, L., & ... (2023). Disability Severity, Professional Isolation Perceptions, and Career Outcomes: When Does Leader–Member Exchange Quality Matter? *Journal of ...*, Query date: 2024-05-02 10:06:15. <https://doi.org/10.1177/01492063221143714>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Samosh, D. (2021). The Three-Legged Stool: Synthesizing and Extending Our Understanding of the Career Advancement Facilitators of Persons With Disabilities in Leadership Positions. *BUSINESS & SOCIETY*, 60(7), 1773–1810. <https://doi.org/10.1177/0007650320907134>
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352. <https://doi.org/10.2307/258666>