



PANDUAN PRAKTIS KERJA INKLUSIF
POTENSI DAN DUNIA KERJA
PEKERJA DISABILITAS

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat Nya buku saku ini dapat tersusun sebagai panduan praktis dalam merekrut dan mengembangkan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkontribusi bagi bangsa, sebagaimana manusia lainnya. Namun, masih banyak hambatan berupa stigma dan keterbatasan akses yang perlu diatasi bersama. Memberi kesempatan setara berarti tidak hanya memenuhi amanat undang-undang, tetapi juga membawa manfaat nyata bagi perusahaan dan masyarakat.

Buku saku ini hadir untuk mendorong terciptanya dunia kerja yang inklusif, adil, dan berdaya saing. Semoga menjadi acuan yang bermanfaat bagi semua pihak dalam membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman dan kesetaraan.

DAFTAR ISI

PENDAHULUAN	4
APA ITU PENYANDANG DISABILITAS	6
1. Disabilitas Fisik (<i>Physical Disabilities</i>)	7
2. Disabilitas Intelektual (<i>Intellectual Disabilities</i>)	7
3. Disabilitas Mental (<i>Mental Disabilities</i>)	7
4. Disabilitas Sensorik (<i>Sensory Disabilities</i>)	8
PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS	9
1. Disabilitas Fisik (<i>Physical Disabilities</i>)	10
2. Disabilitas Intelektual (<i>Intellectual Disabilities</i>)	10
3. Disabilitas Mental (<i>Mental Disabilities</i>)	12
4. Disabilitas Sensorik (<i>Sensory Disabilities</i>)	13
5.	
IDENTIFIKASI KOMPETENSI PENYANDANG DISABILITAS	14
1. Hard Skill	15
2. Soft Skill	15
3. Keterampilan Pendukung	15
BAGAIMANA PERUSAHAAN MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS	16
1. Evaluasi Kebutuhan dan Kapasitas Perusahaan	18
2. Menyusun Kebijakan Rekrutmen yang Inklusif	18
3. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal	19
4. Penyesuaian Proses Rekrutmen	19
5. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	19
6. Evaluasi dan Pengawasan	19
HOTLINE	21
PENUTUP	22
REFERENSI	22
MATRIKS AKSESIBILITAS dan AKOMODASI YANG LAYAK DARI SETIAP RAGAM DISABILITAS	23



Seluruh gambar dalam buku ini dibuat menggunakan teknologi *Artificial Intelligence (AI)*. Visual yang ditampilkan bukan hasil pemotretan nyata, melainkan representasi kreatif berbasis kecerdasan buatan.



PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari masyarakat yang memiliki hak, potensi, dan kontribusi yang sama dalam pembangunan. Dalam dunia ketenagakerjaan, mereka bukan hanya pencari kerja, tetapi juga sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai tambah apabila diberi kesempatan yang setara. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan, mulai dari stigma dan diskriminasi, keterbatasan aksesibilitas di tempat kerja, hingga rendahnya pemahaman perusahaan mengenai kebutuhan dan potensi mereka.

Padahal, inklusi tenaga kerja penyandang disabilitas terbukti membawa manfaat ganda. Bagi perusahaan, keberagaman tenaga kerja mendorong inovasi, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan citra positif di mata publik. Bagi masyarakat, terbukanya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas berarti pengurangan angka pengangguran, peningkatan kemandirian ekonomi, serta penguatan nilai-nilai keadilan sosial.

Komitmen Indonesia terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas sudah ditegaskan melalui berbagai regulasi, khususnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini mengakui empat ragam disabilitas, yaitu: fisik, intelektual, mental, dan sensorik, serta menekankan pentingnya penyediaan akomodasi yang layak di dunia kerja. Lebih jauh, undang-undang tersebut mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% pekerja disabilitas dan BUMN/BUMD sebesar 2% pekerja disabilitas dari total pegawai.

Kebijakan afirmatif ini tidak hanya merupakan bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia, tetapi juga menjadi langkah strategis untuk mendorong dunia usaha lebih inklusif dan berdaya saing. Dengan dukungan regulasi, peran aktif pemerintah, serta kolaborasi dunia usaha dan masyarakat, penyandang disabilitas dapat lebih mudah mengakses kesempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Buku saku ini hadir untuk membantu perusahaan memahami ragam disabilitas, mengenali potensi yang dimiliki, serta mengetahui langkah-langkah praktis dalam proses rekrutmen, penempatan, dan penyediaan akomodasi yang layak. Harapannya, buku ini dapat menjadi panduan praktis sekaligus inspirasi bagi dunia usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan produktif, sehingga tidak ada satu pun warga negara yang tertinggal dalam pembangunan.



APA ITU PENYANDANG DISABILITAS ?

Istilah Penyandang Disabilitas mungkin sudah sering kita dengar, namun apa sebenarnya definisi berdasarkan hukum di Indonesia?

Berdasarkan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, definisi “Penyandang Disabilitas” adalah: setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Penyandang Disabilitas dibagi dalam 4 (empat) ragam disabilitas, yaitu:

a. Disabilitas Fisik (*Physical Disabilities*)

Keterbatasan yang memengaruhi mobilitas fisik seseorang, seperti amputasi, lumpuh, atau gangguan pada sistem motorik. Contoh: seseorang yang menggunakan kursi roda atau memiliki keterbatasan gerak pada tangan atau kaki.

Karakteristik Penyandang Disabilitas Fisik, meliputi:

1. Kemampuan sensorik baik.
2. Beberapa diantaranya menggunakan alat bantu mobilitas seperti tongkat, cruck, kursi roda, dan lainnya.
3. Hampir bisa melakukan semua pekerjaan, tetapi pergerakan tubuh lemah atau kaku.

b. Disabilitas Intelektual (*Intellectual Disabilities*)

Gangguan yang memengaruhi kemampuan kognitif, termasuk kemampuan untuk memahami, belajar, atau memecahkan masalah. Contohnya adalah individu dengan down syndrome atau gangguan belajar tertentu (lambat belajar).

Karakteristik Penyandang Disabilitas Intelektual, meliputi:

1. Kesulitan berpikir dan berkonsentrasi.
2. Daya tahan tinggi untuk melakukan pekerjaan yang repetitif.
3. Tidak membutuhkan modifikasi aksesibilitas.
4. Mampu menyelesaikan pekerjaan individu dengan sangat baik.

c. Disabilitas Mental (*Mental Disabilities*)

Gangguan yang mempengaruhi kondisi psikologis atau emosional seseorang, seperti gangguan kecemasan, bipolar, atau depresi berat.

Karakteristik Penyandang Disabilitas Mental, meliputi:

1. Mengalami gangguan emosi dan komunikasi untuk berinteraksi.
2. Kesulitan berpikir dan berkonsentrasi.

3. Memerlukan ruang dan waktu kerja yang fleksibel.
4. Mampu menyelesaikan pekerjaan individu dengan sangat baik.

e. Disabilitas Sensorik (*Sensory Disabilities*)

Gangguan pada panca indera. Ragam disabilitas sensorik dibagi 3 (tiga), yaitu: Sensorik Pendengaran, Sensorik Wicara, dan Sensorik Penglihatan. Karakteristik dari Disabilitas Sensorik Pendengaran (Tuli/Rungu):

1. Cenderung menggunakan mimik atau gerakan, baik tangan maupun tubuh saat berkomunikasi.
2. Saat berbicara dipastikan untuk lebih lambat dan pelafalannya lebih jelas.
3. Memiliki fokus dan konsentrasi yang tinggi.
4. Memiliki kemampuan visual yang baik.
5. Beberapa menggunakan alat bantu mobilitas seperti alat bantu dengar.

Karakteristik dari Disabilitas Sensorik Wicara:

1. Kesulitan signifikan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, yang mengakibatkan ketidakmampuan atau kesulitan untuk berbicara dan dimengerti oleh orang lain.
2. Menggunakan mimik atau gerakan, baik tangan maupun tubuh saat berkomunikasi.
3. Saat berbicara dipastikan untuk lebih lambat dan pelafalannya lebih jelas.
4. Memiliki fokus dan konsentrasi yang tinggi.
5. Memiliki kemampuan visual yang baik.
6. Beberapa perlu bantuan pendamping atau Juru Bahasa Isyarat.

Karakteristik dari Disabilitas Sensorik Penglihatan (Netra/Low Vision/Buta Warna):

1. Memiliki arah pandangan yang tidak dapat fokus.
2. Ketidakmampuan untuk mengenali atau membedakan warna dengan baik.
3. Kemampuan komunikasi dan mengingat yang baik.
4. Kepekaan tinggi yang responsive.
5. Beberapa menggunakan alat mobilitas seperti kaca pembesar, alat rabaan/huruf braille, screen reader atau aplikasi text to speech.



3.1. Disabilitas fisik (*Physical Disabilities*)

Penyandang disabilitas fisik, yang mengalami terganggunya fungsi gerak, memiliki potensi untuk mengisi berbagai posisi yang tidak terlalu bergantung pada mobilitas fisik yang intens atau dapat diakomodasi dengan fasilitas pendukung. Beberapa contoh pekerjaan yang dapat diduduki antara lain:

- Operator Produksi : Pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa alat bantu dan meja/kursi dapat disesuaikan tingginya bagi penyandang disabilitas fisik, seperti pengguna kursi roda dan dwarfisme.
- Penulis atau Editor: Pekerjaan yang dapat dilakukan dimana saja (di rumah atau di kantor) dan tidak memerlukan mobilitas tinggi.
- Desainer Grafis: Dapat dikerjakan dimana saja (di rumah atau di kantor) dengan perangkat lunak khusus.
- Administrasi (Back Office, Staf Administrasi): Posisi yang umumnya berbasis meja dan komputer.
- Operator Telepon: Membutuhkan kemampuan komunikasi verbal.
- Pekerja Industri Rumahan: Fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi fisik.
- Web Developer, UX Writer, Content Writer, Social Media Admin, Translator: Pekerjaan berbasis digital yang sangat fleksibel.

Syarat tempat kerja yang mendukung (aksesibilitas atau akomodasi yang layak) ragam disabilitas ini adalah:

- Aksesibilitas Fisik, yaitu penyediaan ramp(bidang miring), lift, pintu yang lebar, lantai tidak licin, dan toilet yang dapat diakses kursi roda di seluruh area kantor, serta parkir bagi penyandang disabilitas.
- Meja/Kursi yang dapat diatur, sebagai akomodasi yang layak bagi pengguna kursi roda atau penyandang disabilitas fisik dwarfisme.
- Kursi Roda yang sesuai, untuk penggunaan kursi roda yang ergonomis dan fungsional.
- Pendampingan/Mentoring (jika dibutuhkan)

3.2. Disabilitas Intelektual (*Intellectual Disabilities*)

Penyandang disabilitas intelektual, yang memiliki keterbatasan dalam fungsi pikir, cenderung cocok dengan pekerjaan yang terstruktur, rutin, dan memiliki instruksi yang jelas. Pekerjaan ini seringkali melibatkan tugas-tugas berulang yang dapat dikuasai dengan pelatihan dan pendampingan yang tepat. Jenis pekerjaannya antara lain:

- Pekerja Industri Rumahan: Seperti produksi kerajinan atau makanan

ringan yang memiliki proses berulang.

- Pekerja Toko atau Pekerja Kebersihan: Tugas-tugas rutin seperti menyusun barang, membersihkan area, atau menjaga kerapian.
- Pekerja Mandiri: Pekerjaan yang terstruktur dan rutin.
- Tenaga Kebersihan dan Housekeeping: Tugas-tugas kebersihan yang terdefinisi dengan baik.
- Pembuat Adonan Roti: Proses pembuatan yang terstruktur.
- Pekerjaan Packaging Sederhana: Tugas pengemasan yang berulang.

Syarat tempat kerja yang mendukung (aksesibilitas atau akomodasi yang layak) bagi ragam disabilitas ini, sebagai berikut:

- Instruksi yang singkat, sederhana dan jelas.
- Pelatihan yang berulang.
- Jadwal Kerja yang fleksibel.
- Pendamping atau Mentoring.

3.3. Disabilitas Mental (*Mental Disabilities*)

Penyandang Disabilitas Mental, yang mengalami terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, dapat melakukan pekerjaan yang memungkinkan mereka menyalurkan ekspresi diri, membutuhkan fokus tinggi, atau memiliki lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Pekerjaan yang dapat diduduki oleh mereka antara lain:

- Seniman, Penulis atau Content Creator: Membantu menyalurkan ekspresi diri melalui tulisan atau konten digital.
- Bidang Seni (Pelukis, Fotografer, Desainer): Pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan fokus tinggi.
- Teknisi Elektro: Membutuhkan ketelitian dan kemampuan mengikuti prosedur.
- Terapis: Membutuhkan empati dan kemampuan komunikasi.
- Animator, Penata Rias, Pengelasan: Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis dan fokus.
- Tenaga Administrasi, Tenaga Kebersihan dan Housekeeping: Pekerjaan rutin yang dapat memberikan struktur.

Syarat tempat kerja yang mendukung (aksesibilitas atau akomodasi yang layak) bagi ragam disabilitas ini, sebagai berikut:

- Jadwal Kerja yang Fleksibel;
- Dukungan Psikososial atau Pendamping/Mentoring;
- Penyesuaian Beban Kerja; dan
- Penyesuaian Suhu Ruangan dan Pencahayaan.

3.4. Disabilitas Sensorik (*Sensory Disabilities*)

Penyandang Disabilitas Sensorik Pendengaran (Rungu/Tuli), yang mengalami gangguan pendengaran, dapat berkarir di bidang yang mengandalkan visual, keterampilan teknis, atau komunikasi nonverbal. Contoh pekerjaan yang sesuai:

1. Operator Produksi : Hanya membutuhkan fokus dan ketelitian dan catatan instruksi yang jelas pada meja kerjanya.
2. Pekerja Laboratorium Medis (terutama Analis Laboratorium): Membutuhkan ketelitian visual dan fokus.
3. E-Commerce, Model Profesional, Food dan Travel Blogger, Industri Musik, Atlet Profesional: Berbagai bidang yang tidak terlalu bergantung pada pendengaran.
4. Crew Store/Penjaga Toko (pada sektor retail): Tugas-tugas rutin yang mengandalkan visual.
5. Fotografer, Desain Grafis: Membutuhkan keterampilan visual yang kuat.

Penyandang disabilitas sensorik wicara, yang mengalami gangguan berbicara, dapat berkarir di bidang yang tidak terlalu bergantung pada komunikasi verbal atau dapat diakomodasi dengan metode komunikasi alternatif. Pekerjaan yang dapat dilakukan hampir sama dengan Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu/Tuli, antara lain:

1. Operator Produksi : Hanya membutuhkan fokus dan ketelitian dan catatan instruksi yang jelas pada meja kerjanya.
2. Pekerja Laboratorium Medis (terutama analis laboratorium): Membutuhkan ketelitian visual dan fokus.
3. E-Commerce, Model Profesional, Food dan Travel Blogger, Industri Musik, Atlet Profesional: Berbagai bidang yang tidak terlalu bergantung pada pendengaran.
4. Crew Store/Penjaga Toko (pada sektor retail): Tugas-tugas rutin yang mengandalkan visual.
5. Fotografer, Desain Grafis: Membutuhkan keterampilan visual yang kuat.
6. Tenaga Administrasi, Analis Keuangan, Akuntan, Tenaga Inventaris Aset dan Kekayaan: Pekerjaan berbasis data dan komputer.

Syarat tempat kerja yang mendukung (aksesibilitas atau akomodasi yang layak) bagi penyandang sensorik pendengaran (tuli/rungu) dan sensorik wicara, sebagai berikut:

1. Juru Bahasa Isyarat, digunakan pada rapat resmi, pelatihan atau

komunikasi penting lainnya.

2. Komunikasi Tertulis, yaitu menggunakan media tertulis seperti email, chat, catatan. Komunikasi ini sebagai metode komunikasi utama atau pendukung.
3. Alat Visual: Penggunaan materi visual, video dengan subtitle atau presentasi yang kaya visual.
4. Pelatihan Bahasa Isyarat, dapat dilakukan bagi rekan kerja atau pimpinan di tempat kerja
5. Sistem peringatan Visual, Menggunakan lampu berkedip untuk alarm kebakaran atau pengumuman penting.

Penyandang disabilitas sensorik penglihatan (netra/low vision/buta warna), yang mengalami gangguan penglihatan, dapat berkarir di berbagai bidang yang tidak terlalu bergantung pada penglihatan atau dapat diakomodasi dengan teknologi asistif. Pekerjaan yang dapat diduduki, antara lain:

1. Therapis: Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tanpa perlu visual, hanya rabaan dan ketrampilan.
2. Jurnalis, Penulis Konten, Copywriter, SEO Specialist: Pekerjaan berbasis teks yang dapat diakses dengan screen reader.
3. Voice Over Artist: Memanfaatkan kemampuan vokal.
4. Customer Service, Call Center, Telesales, Telemarketing: Membutuhkan kemampuan komunikasi verbal yang kuat.
5. Analis Keuangan/Akuntan: Pekerjaan berbasis data yang dapat diakses dengan teknologi asistif.
6. Tenaga Administrasi: Posisi berbasis komputer.

Syarat tempat kerja yang mendukung (aksesibilitas atau akomodasi yang layak) bagi penyandang sensorik penglihatan (low vision, Netra, buta warna), sebagai berikut:

1. Teknologi Asistif (Screen reader, braille display, layar atau kaca pembesar)
2. Aksesibilitas informasi (materi kerja dengan format yang aksesibel atau menggunakan aplikasi suara)
3. Penataan ruang yang konsisten dan pengenalan tempat kerja.



IDENTIFIKASI KOMPETENSI PENYANDANG DISABILITAS

Kompetensi yang dibutuhkan oleh Penyandang Disabilitas dari semua ragam disabilitas bisa dibagi sebagai berikut:

1. Hard Skill

Contoh: Mengetik cepat dan akurat; Mengoperasikan komputer (Microsoft Word, Excel); Menjahit, desain grafis, Penggunaan Mesin atau Alat Produksi tertentu, dll

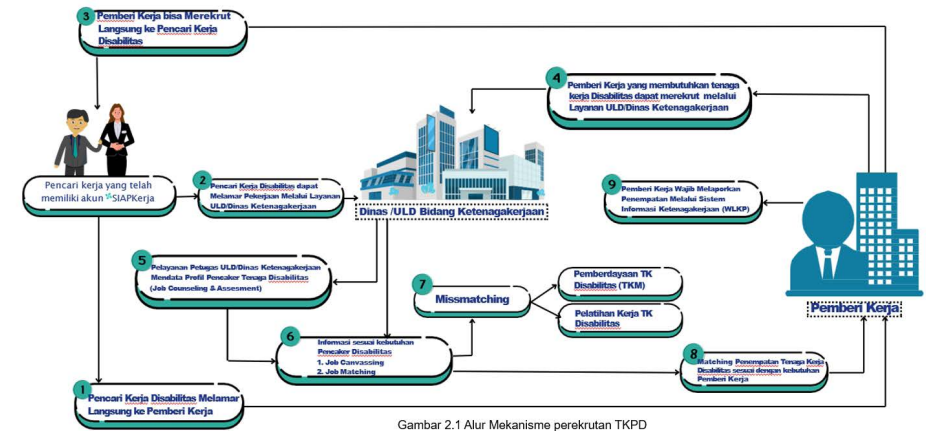
2. Soft Skill

- a. Kemampuan berkomunikasi dengan efektif: Baik secara verbal maupun non-verbal, disesuaikan dengan ragam disabilitas.
- b. Kemampuan berkolaborasi: Bekerja sama dalam tim.
- c. Kepemimpinan: Kemampuan untuk memimpin atau mengambil inisiatif.
- d. Kemampuan beradaptasi: Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan.
- e. Kemampuan merasakan (empati): Memahami dan merespons perasaan orang lain.
- f. Kemampuan mengontrol emosi: Mengelola emosi di lingkungan kerja.
- g. Kemampuan beradaptasi dengan norma dan etika di tempat kerja.

3. Keterampilan Pendukung

Merujuk pada kemampuan atau ketrampilan tambahan yang dibutuhkan dari setiap ragam disabilitas dalam mendukung kemandirian dan keberlanjutan kerjanya. (jika dibutuhkan)

BAGAIMANA PERUSAHAAN MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS



Untuk memenuhi kewajiban dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat mengikuti langkah-langkah berikut dalam merekrut dan mempekerjakan penyandang disabilitas:

1. Melakukan konsultasi dengan Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan (Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan), sebelum memulai proses rekrutmen, perusahaan disarankan untuk berkonsultasi dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan (ULD bidang Ketenagakerjaan) di Provinsi atau Kabupaten/Kota wilayah kerja/domisili perusahaan. ULD bidang Ketenagakerjaan pada Dinas tersebut dapat memberikan mengenai regulasi terbaru, program pemerintah, dan potensi kandidat penyandang disabilitas.
2. Melakukan konsultasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, untuk mendapatkan informasi dan panduan yang lebih luas dan dukungan dari tingkat nasional, perusahaan juga dapat berkonsultasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, khususnya Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Melakukan perekrutan mandiri oleh perusahaan, perusahaan dapat mencari dan merekrut penyandang disabilitas secara langsung. Hal ini dapat dilakukan melalui hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menggunakan portal online Kemnaker (Siapkerja/Karihub)
 - b. Menggunakan portal online swasta khusus disabilitas, seperti

Disabilitas Kerja Indonesia (PT. DKI), Kerjabilitas, Difalink, D'Network, Yayasan Alunjiva, Yayasan Menembus Batas, Parakerja, dan job portal Disabilitas lainnya.

Keterangan:

1. Platform Siapkerja Kementerian Ketenagakerjaan memberikan akses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendaftar sebagai pencaker
2. Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas dapat merekrut melalui layanan ULD/Dinas Ketenagakerjaan;
3. Dinas/ULD Bidang Ketenagakerjaan memberikan pelayanan dan mendata profil pencaker disabilitas dengan melakukan Job Counseling & Assesment.
4. Dinas/ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan Job Canvasing dan Job matching sesuai dengan kebutuhan pencaker disabilitas;
5. Jika kualifikasi pencaker disabilitas tidak sesuai/mismatching, dapat dilakukan pemberdayaan Tenaga Kerja disabilitas dengan program TKM; atau
6. Melakukan pelatihan kerja tenaga kerja disabilitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
7. Jika kualifikasi pencaker disabilitas sesuai/Matching sesuai dengan kebutuhan perusahaan pemberi kerja, maka pencaker disabilitas dapat ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja;
8. Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja disabilitas melalui sistem informasi ketenagakerjaan (WLKP) dan ULD/Dinas Ketenagakerjaan.

Untuk menciptakan proses rekrutmen yang inklusif, perusahaan perlu mengikuti langkah-langkah terencana dan sistematis, yaitu sebagai berikut:

a. Evaluasi Kebutuhan dan Kapasitas Perusahaan

1. Analisis Posisi yang Tersedia: Mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas.
2. Penyesuaian Lingkungan Kerja: Menilai fasilitas yang ada dan melakukan perbaikan untuk menciptakan aksesibilitas yang memadai.

b. Menyusun Kebijakan Rekrutmen yang Inklusif

1. Komitmen Manajemen: Menetapkan kebijakan resmi untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

2. Sosialisasi Internal: Melibatkan seluruh level manajemen untuk memahami manfaat dan tanggung jawab dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

c. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal

- a. Mengikuti Program Pemerintah: Berpartisipasi dalam pelatihan kerja dan program penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang difasilitasi oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- b. Bekerja sama dengan Organisasi Penyandang Disabilitas: Mendapatkan rekomendasi tenaga kerja dari organisasi yang fokus pada pemberdayaan disabilitas.

d. Penyesuaian Proses Rekrutmen

1. Modifikasi Proses Seleksi: Menghilangkan hambatan yang tidak relevan, seperti tes fisik untuk pekerjaan administratif.
2. Penerapan Akomodasi Khusus: Menyediakan alat bantu selama wawancara kerja, seperti penerjemah bahasa isyarat.

e. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

1. Pembekalan Sensitivitas Disabilitas: Memberikan pemahaman yang sama terkait Disabilitas dan berinteraksi dengan penyandang disabilitas.
2. Onboarding Inklusif: Memperkenalkan lingkungan kerja secara bertahap dengan keterlibatan divisi Sumber Daya Manusia yang menangani people development.
3. Program Pelatihan Khusus: Menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan tenaga kerja penyandang disabilitas.

f. Evaluasi dan Pengawasan

1. Memonitor Kinerja: Mengevaluasi apakah kebutuhan tenaga kerja disabilitas terpenuhi dan memberikan umpan balik secara berkala berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan (Competency Based).
2. Meningkatkan Kesadaran Karyawan: Mengadakan pelatihan bagi karyawan lain untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif.

Persiapan yang harus dilakukan oleh Perusahaan sebelum mempekerjakan

TKPD yaitu:

1. Menyusun kebijakan dan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yg inklusif bagi TKPD. Kebijakan ini mencakup komitmen untuk: menghormati keberagaman, memberikan kesempatan yg setara, dan menyediakan akomodasi yg diperlukan.
2. Membangun kesadaran karyawan. Karyawan dan staf manajemen Perusahaan perlu mendapat pelatihan terlebih dahulu mengenai inklusi dan kesadaran terhadap keberagaman. Tujuannya agar mereka memahami berbagai ragam disabilitas, tantangan yg mungkin dihadapi oleh karyawan disabilitas dan cara menciptakan lingkungan kerja yg inklusif.
3. Ketersediaan dan aksesibilitas informasi. Pastikan situs web dan media sosial perusahaan dapat diakses dengan mudah oleh semua TKPD termasuk pengguna screen reader. Pastikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, deskripsi tugas, dan kualifikasi yg dibutuhkan jelas dan mudah dipahami.
4. Ketersediaan infrastruktur dan fasilitas pendukung, Sediakan fasilitas yang mendukung mobilitas dan proses kerja karyawan penyandang disabilitas, seperti ram/lift utk daksa, informasi/petunjuk yang jelas bagi yang Tuli dan screen reader untuk yang Netra;
5. Proses rekrutmen yg aksesibel dan inklusif: Berikan kesempatan yang setara bagi semua calon karyawan, termasuk penyandang disabilitas, contohnya: fleksibilitas waktu dalam mengerjakan tes, penyediaan screen reader bagi yang Netra, Juru Bahasa Isyarat dalam proses wawancara bagi yang Tuli , dsb.
6. Dukungan dan koordinasi tim internal. Tentukan penanggungjawab untuk menyambut dan membantu TKPD selama proses integrasi awal. Koordinasikan tim internal untuk memastikan TKPD merasa nyaman dan mendapatkan dukungan yg diperlukan di tempat kerja.



Untuk mempermudah akses informasi dan layanan, berikut adalah kontak umum dan cara mencari hotline ULD Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia:

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI)

Sebagai koordinator utama, Kemnaker RI dapat menjadi titik awal untuk informasi lebih lanjut.

Alamat: Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12950

Telepon: (021) 5255733, call center Kemnaker : 1500-630

Email: surat.dit.ptkk@kemnaker.go.id

Situs Web: linkabilitas.kemnaker.go.id atau kemnaker.go.id

7. Penutup

Buku saku ini diharapkan dapat menjadi panduan yang komprehensif dan inspiratif bagi seluruh pihak yang terlibat dalam upaya menciptakan dunia kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Inklusi bukanlah sekadar kewajiban, melainkan investasi berharga yang membawa manfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Mari bersama-sama membangun lingkungan kerja yang adil, setara, dan menghargai keberagaman, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkarya dan meraih potensi terbaiknya. Dengan pemahaman yang lebih baik, kolaborasi yang kuat, dan komitmen yang berkelanjutan, kita dapat mewujudkan Indonesia yang lebih inklusif dan berdaya.

8. Referensi

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD bidang Ketenagakerjaan
- Menjadi Perusahaan Inklusif, Saujana Press - 2017.
- Buku Panduan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2022.
- Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja, APINDO, Kemnaker, dan USAID - 2022
- <https://www.jatim-inklusif.com/6-tips-mencari-pekerjaan-bagi->



MATRIKS AKSESIBILITAS DAN AKOMODASI YANG LAYAK DARI SETIAP RAGAM DISABILITAS

Matriks Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak dari Setiap Ragam Disabilitas

Ragam Disabilitas	Karakteristik	Pekerjaan	Estimasi Populasi		Kompetensi	Syarat Dukungan Tempat Kerja
			Nasional	Jawa Barat		
Disabilitas Fisik: • Daksa Ampuntasi Kaki atau Tangan • Lumpuh Layuh atau Kaku • Ceberal Palsy (CP) • Dwarfisme • Penyintas Kusta Paraplegia	1. Kemampuan sensorik baik 2. Beberapa menggunakan atau membawa alat bantu mobilitas seperti tongkat, cruck, kursi roda, dan lainnya 3. Hampir bisa melakukan semua pekerjaan, namun pergerakan tubuh lemah atau kaku	1. Service Elektronik 2. Supir/Pengemudi Ojol 3. Operator Produksi 4. Admin Pajak/Administrasi; 5. Customer Service; 6. Supervisor Sewing; 7. Quality Control Operator; 8. IT Support/Programmer; 9. Drafter; 10. Staf Produksi Garment; 11. Operator Mekanik Las; 12. Operator Warehouse; 13. Store Crew (Alfamart, Crew Store Disabilitas); 14. Helper Produksi; 15. Finance/Accounting Staff; 16. Legal Manager; 17. Supervisor Gudang; 18. HRBP Officer; 19. Pengajar/Guru 20. Sales Executive; 21. Marketing (Funding, General, Digital, Corporate); 22. Call Center Disabilitas;	410.513	64.680	1. Hard Skill Contoh: Mengetik cepat dan akurat; Mengoperasikan komputer (Microsoft Word, Excel); Menjahit; desain grafis; Penggunaan Mesina tau Alat Produksi tertentu, dll 2. Soft Skill 1.) Kemampuan berkomunikasi dengan efektif; Baik secara verbal maupun non-verbal, disesuaikan dengan ragam disabilitas. 2.) Kemampuan berkolaborasi: Bekerja sama dalam tim.	1. Aksesibilitas Fisik , yaitu penyediaan ramp (bidang miring), lift, pintu yang lebar, lantai tidak licin, dan toilet yang dapat diakses kursi roda di seluruh area kantor, serta parkir bagi penyandang disabilitas. 2. Meja/Kursi yang dapat diatur , sebagai akomodasi yang layak bagi pengguna kursi roda atau penyandang disabilitas fisik dwarfisme. 3. Kursi Roda yang sesuai , untuk penggunaan kursi roda yang ergonomis dan fungsional. 4. Pendampingan/Mentoring (jika dibutuhkan)

Disabilitas Sensorik					3.) Kepemimpinan:
Sensorik Pendengaran (Tuli/Rungu)	1. Cenderung menggunakan mimic atau gerakan, baik tangan maupun tubuh Ketika berkomunikasi	1. Analis Keuangan	157.996	24.495	Kemampuan untuk memimpin atau mengambil inisiatif.
	2. Saat berbicara dipastikan untuk lebih lambat dan pelafalannya lebih jelas	2. Admins staff			4.) Kemampuan beradaptasi: Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan.
	3. Memiliki fokus dan konsentrasi yang tinggi	3. House Keeping			5.) Kemampuan merasakan (empati): Memahami dan merespons perasaan orang lain.
	4. Memiliki kemampuan visual yang baik.	4. Juru Masak			6.) Kemampuan mengontrol emosi: Mengelola emosi di lingkungan kerja.
	5. Beberapa menggunakan alat bantu mobilitas seperti alat bantu dengar.	5. House Keeping			7.) Kemampuan beradaptasi dengan norma dan etika di tempat kerja.
		6. Pekerja Laboratorium			
		7. Fotografer, dll			
		8. Desain Grafis;			
		9. Content Creator/Video Content Creator;			
		10. Customer Service (dengan JBI);			
		11. Barista (khusus Tuli/Daksa);			
		12. Call Center Disabilitas (Bank, BUMN);			
		13. Operator Produksi;			
		14. Telemarketing/Sales Force;			
		15. Training & Development Specialist;			
		16. Digital Marketing;			
		17. Supervisor Trainee; SPG/SPB;			
		18. Program Magang Disabilitas			
Sensorik Wicara	1. kesulitan signifikan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, yang mengakibatkan	1. Operator Produksi	48.252	6.018	3. Keterampilan Pendukung:

	ketidakmampuan atau kesulitan untuk berbicara dan dimengerti oleh orang lain 2. menggunakan mimic atau Gerakan, baik tangan maupun tubuh Ketika berkomunikasi 3. Saat berbicara dipastikan untuk lebih lambat dan pelafalannya lebih jelas 4. Memiliki fokus dan konsentrasi yang tinggi 5. Memiliki kemampuan visual yang baik 6. Beberapa perlu bantuan pendamping atau Juru Bahasa Isyarat	7. Admin Staff; 8. Operator Produksi; 9. Crew Store; 10. Staff Pembukuan; 11. IT/Programmer; 12. Desain Grafis; 13. Quality Assurance Staff; 14. Drafter; 15. Finance Admin Officer; 16. Marketing Officer; 17. Customer Service (via tulisan/chat); Call Center berbasis teks			Merujuk pada kemampuan ketrampilan tambahan yang dibutuhkan dari setiap ragam disabilitas mendukung kemandirian dan keberlanjutan kerjanya. (jika dibutuhkan)	
Sensorik Penglihatan (Low Vision, Netra, Buta Warna)	1. Memiliki arah pandangan yang tidak dapat focus 2. Ketidakmampuan untuk mengenali atau membedakan warna dengan baik. 3. Kemampuan komunikasi dan mengingat yang baik	1. Terapis 2. Penyiar Radio 3. Penata Suara/Editor 4. Pengajar/Dosen 5. Analis Keuangan/Akuntan 6. Content Writer; 7. Copywriter; 8. Telemarketing/Call Center; 9. Penulis/Jurnalis; 10. Konsultan; 11. Dosen/Pengajar;	527.975	93.311		1. Teknologi Asistif (Screen reader, braille display, layer atau kaca pembesar) 2. Aksesibilitas informasi (materi kerja dengan format yang aksesibel atau menggunakan aplikasi suara) 3. Penataan ruang yang konsisten dan pengenalan tempat kerja

	4. Kepekaan tinggi yang responsive 5. Beberapa menggunakan alat monitisasi seperti kaca pembesar, alata rabaan/huruf braille, screen reader atau aplikasi text to speech 1. Mengalami gangguan emosi dan komunikasi untuk berinteraksi 2. Kesulitan berpikir dan berkonsentrasi 3. Perlu ruang dan waktu kerja yang fleksibel 4. Menyelesaikan pekerjaan individu dengan sangat baik	12. Customer Retention Agent (CRA); 13. IT Developer (Backend, Mobile, Web); 14. Quality Management Staff; 15. Social Media Specialist; 16. Translator (Mandarin, Jepang) 1. Teknisi Elektro 2. Admin Staf 3. Operator Produksi 4. Akuntan/Staf Keuangan 5. Penulis, dll 6. Seniman/Content Creator; 7. Animator/Graphic Designer; 8. Penata Rias/Beautician/Beauty Therapist; 9. Entertainment Management Officer; 10. Digital Marketing Staff; 11. Operator Komputer; 12. Penulis/Copywriter; 13. Marketing Staff; 14. IT Support; 15. Staff Produksi sederhana 1. Pembuat Adonan Roti 2. Pekerja Toko/Crew Store 3. Pramusaji 4. Pekerjaan yang terstruktur dan repetitive	57.303	7.202		1. Jadwal Kerja yang Fleksibel 2. Psikososial atau Pendamping atau Mentoring 3. Penyesuaian Beban Kerja 4. Penyesuaian suhu ruangan dan pencahayaan
Disabilitas Mental	1. Kesulitan berpikir dan berkonsentrasi 2. Daya tahan tinggi untuk melakukan pekerjaan yang repetitif		79.603	9.711		1. Instruksi yang singkat, sederhana dan jelas 2. Pelatihan yang berulang 3. Jam Kerja yang Fleksibel 4. Pendamping atau Mentoring

3. Tidak membutuhkan modifikasi aksesibilitas	5. Crew Store (Alfamart, Toko, dll);				
4. Menyelesaikan pekerjaan individu dengan sangat baik	6. Helper Produksi;				
	7. Cleaning Service; Kurir;				
	8. Pramusaji/Waiter/Waitress;				
	9. Pekerjaan kemasan sederhana (Packaging Staff);				
	10. Pemanen Sawit;				
	11. Warehouse Helper;				
	12. General Worker (Crew Umum)				

Jumlah Penyandang Disabilitas secara Nasional berdasarkan Bank Data Pusdatik terpadankan DTSEN 08/2025 Kemenko PM sebanyak **1.281.642 orang**, sedangkan Jumlah Penyandang Disabilitas di Wilayah Provinsi Jawa Barat **205.417 Orang**.

