

EVALUASI PELATIHAN TEMATIK

LAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS



DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA
DITJEN BINAPENTA DAN PKK
JUNI 2024



1

PENDAHULUAN

Tujuan Pelatihan Tematik

1. Terwujudnya kesamaan pemahaman dan konsep teknis bagi Pengantar Kerja yang memberikan layanan bagi pencari kerja penyandang disabilitas.
2. Terwujudnya peningkatan kompetensi Pengantar Kerja sebagai bentuk optimalisasi kinerja, karir dan layanan yang diberikan kepada para pemangku kepentingan.

*sumber: Brief Information Pelatihan Tematik layanan bagi pencari kerja penyandang disabilitas tahun 2024.

Materi Pelatihan Tematik

1. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (MOOC/LMS)
2. Mengenal tentang Unseen Disabilities & Down Syndrome (online)
3. Design Thinking (Offline)
4. Komunikasi, Presentasi, dan Negosiasi (offline)
5. Site Visit/benchmarking

*sumber: Jadwal Acara Pelatihan Tematik Layanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas 2024

Tujuan Evaluasi Pelatihan Tematik

1. Mendapatkan informasi kualitas proses pelaksanaan pelatihan.
2. Mendapatkan informasi pemahaman dan rencana implementasi selanjutnya dari peserta terkait Layanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
3. Mendapatkan Informasi sejauh mana pelatihan tematik berhasil meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi peserta.
4. Mendapatkan informasi yang mendukung untuk persiapan dan pelaksanaan Layanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di unit kerja Peserta.

Materi Pelatihan Tematik

Materi dalam MOOC/LMS:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 21 tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
3. Aksesibilitas untuk Semua
4. Bentuk Dukungan Perusahaan untuk Karyawan ADHD
5. Panduan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
6. Cara Mengikis Stigma pada Individu dengan Down Syndrome
7. Ciptakan Lingkungan Kerja Inklusif Karyawan Down Syndrome
8. Dukungan untuk Mental Disability di Tempat Kerja
9. Faktor Penyebab Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas
10. Hal yang Perlu Disiapkan Perusahaan Sebelum Menerima Karyawan Disabilitas
11. Mengatasi Bias dalam Proses Rekrutmen Disabilitas
12. Tes Perekrutan yang Kurang Aksesibel bagi Pelamar dengan Learning Disabilities
13. Tips untuk ADHD Lebih Produktif di Tempat Kerja

*sumber: <https://lmsppsdm.kemnaker.go.id/>

Profil Peserta

KUALIFIKASI PESERTA

Peserta adalah Pengantar Kerja yang:

1. bertugas melakukan layanan di ULD Ketenagakerjaan,
2. berasal dari Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan Provinsi dan kabupaten/kota, dan sudah mempunyai ULD Ketenagakerjaan..

*sumber: Brief Information Pelatihan Tematik layanan bagi pencari kerja penyandang disabilitas tahun 2024

Profil Peserta

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja
1	Andy Agung Nowwiyanto	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Direktorat Bina Pengantar Kerja
2	Leny Wulandari	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Adm Jakarta Timur
3	Angger Gebyaring Waskito	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap
4	Debby Fachrunnisa Sumardi	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat
5	Ayu Dwi Putri	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Adm Jakarta Selatan
6	Christine Janavi Tribayanti	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
7	Yunita Puji Astuti	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang
8	Aldestia	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
9	Mita Chairunnisa	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan
10	Fernando Sinaga	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
11	Heny Reseki Hutapea	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
12	Yusuf Kurniawan	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
13	Luki Rani Ervita	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian Kab Banyuwangi
14	Yuni Fitrianingrum	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Direktorat Penempatan Kawasan Amerika dan Pasifik
15	Didit Hartomo	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan
16	Mustain	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo
17	Nimas Aldila Axel	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Direktorat Penempatan Kawasan Amerika dan Pasifik BP2Mi
18	Iman Syahroni	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Cirebon
19	Ginangjar Budhi Utomo	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian
20	Silvira Meythalina	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnakertrans DIY
21	Liza Tri Kusuma	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov DKI Jakarta
22	Bram Darussalam	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor
23	Uyun Fanny Fahraeni	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

sumber: data registrasi Peserta pelatihan

Profil Peserta

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja
24	Rodianti	Pengantar kerja Ahli Muda	Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu
25	Nana Fathirohmana Fauzi	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten
26	I Gede Panca Yasa Pura	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnaker Kabupaten Klungkung
27	Melani Fitra Rizkianty	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi
28	Endi Apandi	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar
29	Esti Rohana	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnakertrans Kulon Progo
30	Trisno Setiawan	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan
31	Endah Ruhana	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
32	Despa Novita Wisnamarni	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
33	Nurul Hasanah Tul Zannah Umasangadji	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate
34	Indah Joelianti	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnakertrans Kabupaten Grobogan
35	Agus Sutiyono	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu
36	Andrie Lesmana	Pengantar kerja ahli muda	Disnakertrans Esdm Kab. Subang
37	Susanto	Pengantar kerja ahli muda	BBPVP Bandung
38	Yeny Rudianto	Pengantar kerja ahli muda	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
39	Ridiwan Haryanto	Pengantar kerja ahli Muda	Disnakertrans Provinsi Bengkulu
40	Rahmat Waluyo	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bekasi
41	Sony Ariawan	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
42	Asep Syarifudin	Pengantar kerja ahli muda	Disnaker Kab Garut
43	Kumaya	Pengantar kerja ahli muda	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Karangasem
44	Retno Pangestuti Widianti	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor
45	Gracia Yanida Rachmawati	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
46	Akhmad Gaos	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnaker Kab. Tangerang
47	Desi Cahyandari	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Koperasi Ukm Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jepara

sumber: data registrasi Peserta pelatihan

Profil Peserta

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja
48	Elyana Silmia	Pengantar Kerja Ahli Muda	BBPVP Bandung
49	Fakhrizal Amri Nasution	Pengantar Kerja Ahli Muda	Disnakertrans Provinsi Riau
50	Richi Agung Erwanto	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi
51	Kiyat Subardi	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kota Depok
52	Kusbandi	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Koperasi, UKM Kab Belitung Timur
53	Enrico Putra Wirawan	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dit Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
54	Kasita Putri Yenita	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
55	Desniati	Pengantar Kerja Ahli Muda	Dinas Nakertrans Kab. Sarolangun
56	M. Agung Al Ambiya	Pengantar Kerja Ahli Madya	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi
57	Kathy Nantalia Sari	Pengantar Kerja Ahli Madya	Direktorat Penempatan Kawasan Amerika dan Pasifik
58	Rosinna Simanullang	Pengantar Kerja Ahli Madya	Direktorat Bina Pengantar Kerja
59	Anak Agung Ayu Trisnawati	Pengantar Kerja Ahli Madya	Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali
60	Hana Purwantini	Analisis Bahan Penempatan Tenaga Kerja dan PKK	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
61	Edhie Catur Prayitno	Kabid Pelatihan & Produktivitas Tenaga Kerja	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan
62	Susy Armaya Tanjung	Kabid Penempatan dan Perluasan Kerja	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan

Rekapitulasi:

- Pengantar Kerja Ahli Pertama: 19 orang
- Pengantar Kerja Ahli Muda: 36 orang
- Pengantar Kerja Ahli Madya: 4 orang
- Lainnya: 3 orang

Profil Responden (Kuesioner Reaksi)

Kuesioner Reaksi didistribusikan saat sesi penutupan pada hari Sabtu, 22 Juni 2024 dan dilakukan pengingatan kembali pada hari Senin, 24 Juni 2024 melalui media Whatsapp Group Panitia-Peserta.

Total Responden kuesioner reaksi: **37 orang**

Jabatan

- Pengantar Kerja: 35 orang
- Lainnya: 2 orang

Pelatihan tentang Disabilitas

- Sudah pernah: 25 orang
- Belum pernah: 12 orang

Catatan

- Terdapat 2 orang Peserta yang bukan Pengantar Kerja.
- Terdapat 6 orang Peserta yang berasal dari unit kerja yang belum memiliki ULD.

*sumber: Kuesioner reaksi peserta pelatihan

Unit Layanan Disabilitas di wilayah kerja

- Ada: 30 orang
- Tidak Ada: 6 orang
- Dalam proses: 1 orang

Keterlibatan dalam Unit Layanan Disabilitas

- Terlibat: 28 orang
- Tidak terlibat: 9 orang



2

PENILAIAN

Online Webinar Unseen Disability

- Ada kenaikan jawaban yang benar dari 61% ke 93% setelah sesi webinar, sehingga peserta sudah bisa membedakan masing2 jenis disabilitas.
- Setelah mengikuti sesi, kebanyakan peserta sudah paham yang dibutuhkan oleh Disabilitas Intelektual adalah Bersifat repetisi, Tidak membutuhkan Skill Khusus, menggunakan kekuatan tubuh, dsb dibanding sebelum mengikuti webinar.
- Sebelumnya sudah 80,6% jawaban peserta yang benar dan setelah webinar naik sekitar 9% sedangkan sisanya masih menjawab jawaban yang salah tentang "reasonable accommodation" dalam konteks tempat kerja dan bagaimana penerapannya bagi pekerja dengan disabilitas tak terlihat.
- Sebelum sesi hampir separuh jumlah peserta sudah menjawab dengan benar, dan setelah sesi terjadi peningkatan jawaban benar hingga 82,5%, sisanya masih memberikan jawaban yang salah.
- Hampir seluruh peserta dari sebelum dan sesudah webinar sudah paham bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh pencari kerja dengan disabilitas tak terlihat dan disabilitas intelektual adalah stigma dan prasangka dari pemberi kerja, dan menyisakan 3,5% peserta di akhir sesi webinar yang masih berpendapat kurangnya keterampilan wawancara kerja.
- Sebagian besar yaitu 80% lebih peserta sudah paham bahwa pelatihan inklusif harus menyesuaikan dengan kebutuhan disabilitas dan juga hambatan dari para disabilitasnya.
- Setelah Webinar semakin banyak peserta yang paham dari 60% ke 85% mengenai contoh bentuk penyesuai di tempat kerja untuk mengakomodasi rekan dengan disabilitas intelektual.

*Sumber: Hasil Pra dan Post Test oleh Difalink

Design Thinking

- Mayoritas peserta merasakan kenaikan pemahaman. Dari yang tadinya hanya 1.7% yang merasa tahu cukup banyak menjadi 78.3% dan 16.7% merasa sangat paham, dari yang tadinya 3.4%.
- Sebelum mengikuti sesi 79.7% peserta merasa sangat percaya diri dalam menerapkan Design Thinking, namun setelah mengikuti sesi hanya 21.7% yang merasa sangat percaya diri, sedangkan 78.3% merasa cukup percaya diri.
- Setelah mengikuti sesi banyak yang merasa lebih tahu tentang kebutuhan khusus pekerja dengan disabilitas. Hal ini terefleksi dari peserta yang merasa jadi lebih tahu cukup banyak 86.7% dari sebelumnya hanya 10.2% sebelum mengikuti sesi.
- Karena sudah memahami penyandang disabilitas lebih dalam, 90% peserta (41.7% menjawab kadang-kadang dan 48.3% menjawab sering) berencana lebih terlibat kegiatan yang berhubungan dengan penyandang disabilitas daripada sebelumnya hanya 32.2% yang kadang atau sering terlibat.
- Lebih banyak peserta memahami pentingnya kolaborasi perusahaan dengan pekerja. Terlihat dari kenaikan sebelumnya 76.3% menjadi 88.3% untuk peserta yang memilih jawaban "sangat penting" bagi perusahaan untuk berkolaborasi dengan pekerja disabilitas.
- Seluruh peserta merasa cukup baik (86.7%) atau sangat baik (13.3%) dalam mengidentifikasi an kebutuhan pekerja dengan disabilitas setelah diadakannya sesi. Hal ini adalah peningkatan = karena sebelumnya 18.7% menjawab sangat tidak baik/tidak baik dalam mengidentifikasi kebutuhan pekerja disabilitas.
- Jika sebelumnya hanya 18.6% yang menjawab cukup familiar dengan teknik brainstorming dalam design thinking, setelah sesi 85% mengatakan cukup familiar dengan teknik brainstorming.
- 85% lebih memahami tentang proses empati dalam design thinking setelah mengikuti sesi (sebelumnya hanya 6.8%).
- 91.7% peserta merasa memiliki skill lebih baik dalam merancang solusi yang inklusif di tempat kerja dengan menjawab "cukup baik". Sebelumnya hanya 66.1% yang merasa "cukup baik", sedangkan sisanya merasa tidak baik dalam merancang solusi yang inklusif.

*Sumber: Hasil Pra dan Post Test oleh Difalink

Site Visit

BP-AKR

- Kesetaraan Peluang dan Hak Bagi Penyandang Disabilitas
 - BP-AKR membuka kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas tuna daksa, tanpa diskriminasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan. Penyandang disabilitas di BP-AKR memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan karyawan non-disabilitas, termasuk peluang untuk promosi dan pengembangan karir. Perusahaan tidak memberikan perlakuan khusus kepada karyawan disabilitas, kecuali terkait keselamatan kerja.
- Jenis Jabatan dan Peluang Karir
 - Saat ini, BP-AKR mempekerjakan 3 karyawan tuna daksa, dengan salah satu di antaranya telah mendapatkan promosi sebagai leader. Perusahaan terbuka untuk merekrut penyandang disabilitas lain di masa depan, termasuk tuna daksa dan jenis disabilitas lainnya. BP-AKR bekerja sama dengan Difalink untuk menyediakan informasi tentang peluang kerja bagi penyandang disabilitas.
- Persiapan dan Dukungan untuk Karyawan Difabel
 - BP-AKR bekerja sama dengan Disnakertrans untuk memberikan pelatihan dan pendampingan bagi karyawan difabel. Perusahaan menyediakan informasi yang jelas tentang pekerjaan dan lingkungan kerja kepada calon karyawan difabel. BP-AKR mendorong karyawan difabel untuk percaya diri dan mengembangkan kemampuan mereka.

*Sumber: Hasil Pra dan Post Test oleh Difalink

Site Visit

INDIKA FOUNDATION

- Kesempatan dan Pemberdayaan
 - Indika Foundation berkomitmen untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan ramah disabilitas dengan memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk berkarya dan berkembang. Hal ini dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, magang, dan rekrutmen yang terbuka bagi penyandang disabilitas. Indika Foundation percaya bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang besar untuk berkontribusi bagi perusahaan dan masyarakat.
- Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman
 - Indika Foundation membangun "ruang aman" bagi karyawan disabilitas untuk merasa nyaman dan terlindungi dalam bekerja. Perusahaan memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, dan menyediakan solusi yang tepat untuk membantu mereka bekerja secara optimal. Indika Foundation juga menciptakan budaya kerja yang saling menghormati dan menghargai keragaman, sehingga semua karyawan merasa dihargai dan dihormati.
- Kerjasama dan Kolaborasi
 - Indika Foundation menyadari bahwa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif membutuhkan kerjasama dari semua pihak. Oleh karena itu, perusahaan menjalin kerjasama dengan berbagai organisasi dan komunitas disabilitas untuk mendapatkan masukan dan saran dalam menciptakan program dan kebijakan yang tepat. Indika Foundation juga mendorong karyawannya untuk saling membantu dan mendukung satu sama lain, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling menguatkan.

*Sumber: Hasil Pra dan Post Test oleh Difalink

Site Visit

Think.Web

- Kesempatan dan Kesetaraan:
 - Thinkweb berkomitmen untuk memberikan kesempatan yang sama dan hak yang sama bagi karyawan disabilitas dan non-disabilitas. Kesempatan ini dibuktikan dengan kerjasama dengan komunitas disabilitas dan membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas tuna netra dan Down Syndrome. Prinsip ini didasari oleh keyakinan bahwa keberlangsungan perusahaan tidak hanya bergantung pada profit, tetapi juga pada keberagaman dan inklusivitas.
- Perlakuan Adil dan Komunikasi Terbuka
 - Thinkweb memperlakukan karyawan disabilitas dengan adil dan setara, sehingga mereka merasa percaya diri dan termotivasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan disabilitas sangatlah penting untuk memastikan kebutuhan dan tujuan bersama tercapai. Perusahaan juga harus terbuka terhadap masukan dan kebutuhan karyawan disabilitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal.
- Keberagaman dan Kreativitas
 - Keberagaman jenis pekerja, termasuk penyandang disabilitas, dapat memicu ide-ide kreatif dan inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan. Memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk berkarya dan bekerja dengan baik, tanpa diskriminasi hak dan kewajiban. Perusahaan perlu berinvestasi dalam aksesibilitas untuk memastikan karyawan disabilitas dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif juga penting untuk menciptakan rasa nyaman bagi semua pekerja.

*Sumber: Hasil Pra dan Post Test oleh Difalink



3

OBSERVASI PELATIHAN (TATAP MUKA)

Observasi Metode dan Narasumber (tatap muka)

Secara umum, materi yang disampaikan oleh narasumber **menarik** dan **efektif**.

Catatan observasi terkait metode, antara lain:

1. Peserta mendapatkan pengalaman langsung melakukan penggalian kebutuhan/permasalahan, fokus pada kebutuhan, mencari ide/solusi, membuat Prototype dalam materi Design Thinking.
2. Materi Design Thinking dilakukan dengan metode praktik secara berpasangan di antara sesama peserta sebagai konseli dan konselor, meskipun Peserta mengalami kebingungan terkait mekanisme praktik saat di awal sesi, secara umum peserta terlibat aktif dalam melakukan praktik.
3. Sesi materi Design Thinking juga menggunakan alat bantu yang menarik (matriks-A3, ice cream stick, lem kertas, malam/lilin, spidol, kertas HVS) untuk membuat rencana sampai dengan prototype/model dari perencanaan.
4. Sesi Benchmarking/site visit memberikan kesempatan kepada Peserta untuk menggali berbagai informasi yang dibutuhkan dan mungkin dapat diterapkan di wilayah kerjanya.
5. Sesi Refleksi mengajak Peserta untuk menyimpulkan pelaksanaan seluruh kegiatan. Narasumber meminta peserta untuk menjelaskan permasalahan apa saja yang terjadi di lapangan lalu mencari step by step apa yang bisa dilakukan untuk permasalahan-permasalahan tsb.



4

KUESIONER REAKSI PESERTA

Summary Kuesioner Reaksi

1. Peserta merasakan **Metode** dan **penyampaian materi** efektif.
2. Peserta merasakan **Media** yang digunakan dirasa membantu memahami materi.
3. Hampir seluruh Peserta merasakan **simulasi/praktik** membantu dalam memahami materi.
4. Hampir seluruh Peserta merasakan **Waktu** pelaksanaan dirasa cukup efisien.
5. Hampir seluruh Peserta merasakan **Fasilitas** yang tersedia dirasa mendukung proses belajar.
6. Secara umum Peserta dapat memahami **materi** dan merasa materi yang diberikan dapat **mendukung** dalam layanan bagi pencari kerja penyandang disabilitas.

Namun demikian terdapat beberapa catatan dari Peserta terkait Materi, Media, dan Fasilitas (disampaikan dalam lampiran).



5

IMPLEMENTASI HASIL PELATIHAN TEMATIK
(KUESIONER REAKSI PESERTA)

Rencana peserta setelah mengikuti Pelatihan Tematik

Jangka Pendek

1. Pemetaan dan penyusunan database TKPD di wilayah kerja (15 Responden)
2. Implementasi hasil pelatihan (4 Responden)
3. Job canvassing dan negosiasi ke Perusahaan (8 Responden)
4. Koordinasi, sosialisasi dan sharing knowledge dengan Atasan, Rekan Kerja, dan stakeholder terkait (24 Responden)
5. Optimalisasi layanan ULD (2 Responden)

Jangka panjang

1. Pemetaan dan penyusunan database TKPD di wilayah kerja (1 Responden)
2. Implementasi hasil pelatihan (3 Responden)
3. Job canvassing (3 Responden)
4. Koordinasi, sosialisasi dan sharing knowledge dengan Atasan, Rekan Kerja, dan stakeholder terkait (2 Responden)
5. Penempatan TKPD (8 Responden)
6. Lain-lain (5 Responden)

*sumber: Responses Program Tematik Kemnaker 2024 oleh Difalink



6

SARAN

(KUESIONER REAKSI PESERTA)

Saran Penyelenggaraan Pelatihan Tematik

1. Waktu (6 Responden)

- “Untuk tematik mungkin waktunya kurang ya.. biar tidak terkesan d kejar waktu”
- “Mohon di lain waktu untuk tidak menggunakan jadwal di sabtu minggu”
- “Sarannya waktunya jam belajarnya jangan sampai malam jam 5 an sudah selesai”
- “Penyusunan waktu lebih efektif jadi untuk materj yang lebih penting bisa diberikan waktu yang lebih lama”

2. Pelatihan lanjutan/Pelatihan lainnya (6 Responden)

- “pelatihan/pembekalan bahasa isyarat dasar kepada Pengantar Kerja selama 10 hari agar lebih efektif dan efisens dalam pendampingan dan konseling terhadap para penyandang disabilitas tuna rungu”
- “Ada upgradingnya. Dan publish hasil evaluasi per person nya, agar peserta bisa menegtahui apa saja dr teknik perumusan, presentasi, komunikasi mana yg perlu di perbaiki”

3. Materi dan Metode (10 Responden)

- “ada paparan mengenai assesmen/psikotes terhadap pencari kerja untuk mengetahui bakat, minat, perilaku dll sebelum ditawarkan ke pemberi kerja”
- “materi tolong smua dikirim ke peserta”
- “Banyak praktik dan bertemu di Semua Jenis Disabilitas dan kunjungan Ke perusahaan yg Sesuai dengan Kondisi Perusahaan yg ada di daerah”
- “praktikal komunikasi presentasi dan negosiasi dapat d berikan lebih mendalam lagi karena melatih softskill kami sebagai pengantar kerja untuk menjalankan perantaraan kerja”
- “Lebih banyak praktek komunikasi dengan perusahaan”

4. Fasilitas (2 Responden)

- “Diberikan ATK, karena saat pelatihan kekurangan ATK”
- “ada notes dan alat tulis yang bisa digunakan langsung saat pelatihan dalam goodie bag merchandise”

Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

1. Pelatihan komunikasi bahasa isyarat
2. Public speaking
3. Menyusun Program/kegiatan yang mendukung pelayanan kepada TKPD
4. Teknik negosiasi
5. Pelatihan disabilitas akibat kecelakaan kerja bagi pekerja migran Indonesia
6. ULD sebagai alat dalam mendukung pelayanan penempatan disabilitas
7. pelatihan pembuatan infografis
8. Teknik wawancara
9. Pembekalan Sensitivitas Penyandang Disabilitas
10. Pelatihan bagaimana mengenal dan menangani masing-masing tipe penyandang disabilitas

discussion

TANGGAPAN UNIT KERJA TERKAIT

<https://s-link.kemnaker.go.id/EvTematikDisabilitas2024>



LAMPIRAN





7

LAMPIRAN
(KUESIONER REAKSI)

REAKSI PELAKSANAAN PELATIHAN

1. Metode menarik dan efektif

- Sangat Setuju: 21 Responden
- Setuju: 16 Responden
- Tidak Setuju: -
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

- “Metode online/zoom kurang bisa mengikuti dengan baik dikarekan terkendala dengan kegiatan yg lain”
- “Metode sdh bagus dgn Praktek 75% dan Teori 25%“
- “High pressure, tp oke dalam penyampaiannya, sehingga kita bisa serap dgn baik pembelajarannya”
- “Benchmarking yg paling berkesan. Karena bisa mengetahui secara langsung kondisi disabilitas yg luar biasa.
- “Materi kepribadian dan cara presentasi juga sangat menarik, sayangnya waktunya sangat terbatas.”
- “Menurut saya lebih baik materi disampaikan terlebih dahulu semuanya, selanjutnya baru dilaksanakan tugas maupun tes agar materi tersampaikan.”



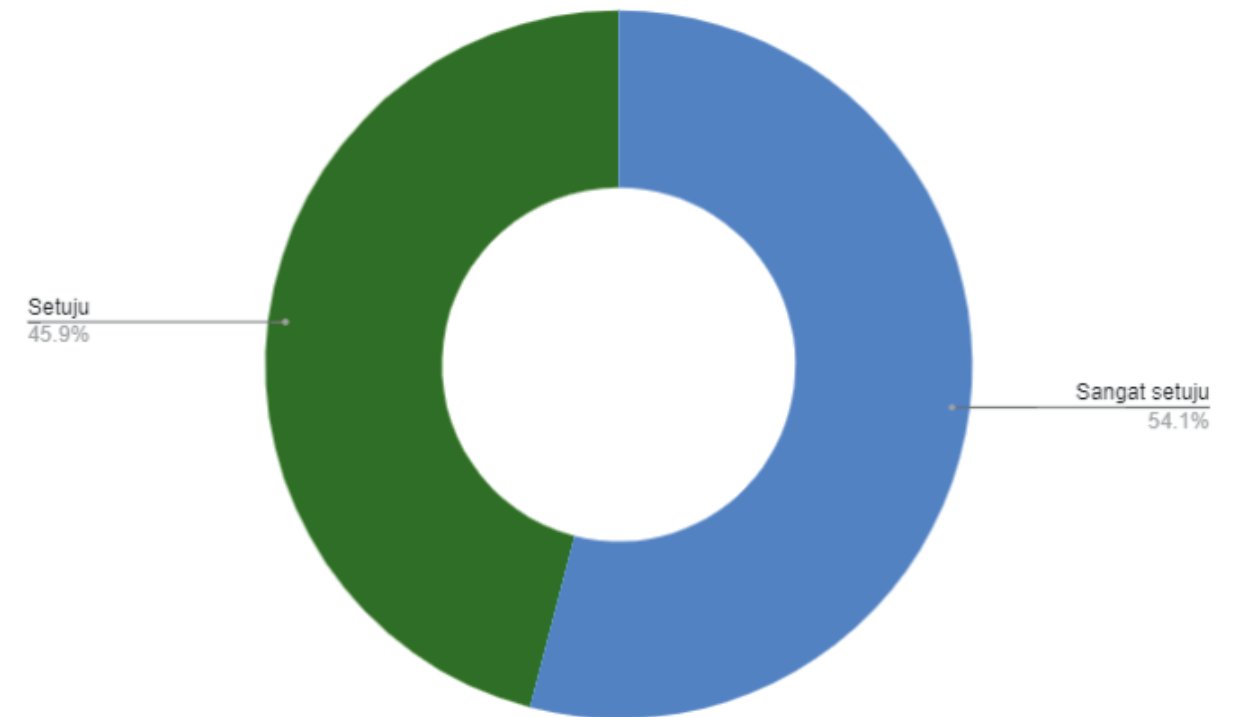
REAKSI PELAKSANAAN PELATIHAN

2. Penyampaian materi dilakukan dengan efektif

- Sangat Setuju: 20 Responden
- Setuju: 17 Responden
- Tidak Setuju: -
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

- “sebaiknya materi dapat dibagikan sebelum pembelajaran sehingga bisa dibaca terlebih dahulu”
- “Teknik negoisasi kurang lama?”
- “sebaiknya kami diberikan gambaran mengenai jenis2 disabilitas, komunitas disabilitas, jenis pekerjaan apa saja yang dapat/sdh ditempati oleh penyandang disabilitas”
- “Harus ditambahkan lagi mengenai presentasi dan negosiasi dg perusahaan lebih banyak kalau bisa libatkan juga perusahaan dalam kegiatan sensitivitas disabilitas “



REAKSI PELAKSANAAN PELATIHAN

3. Media yang digunakan dalam pelatihan membantu dalam memahami materi

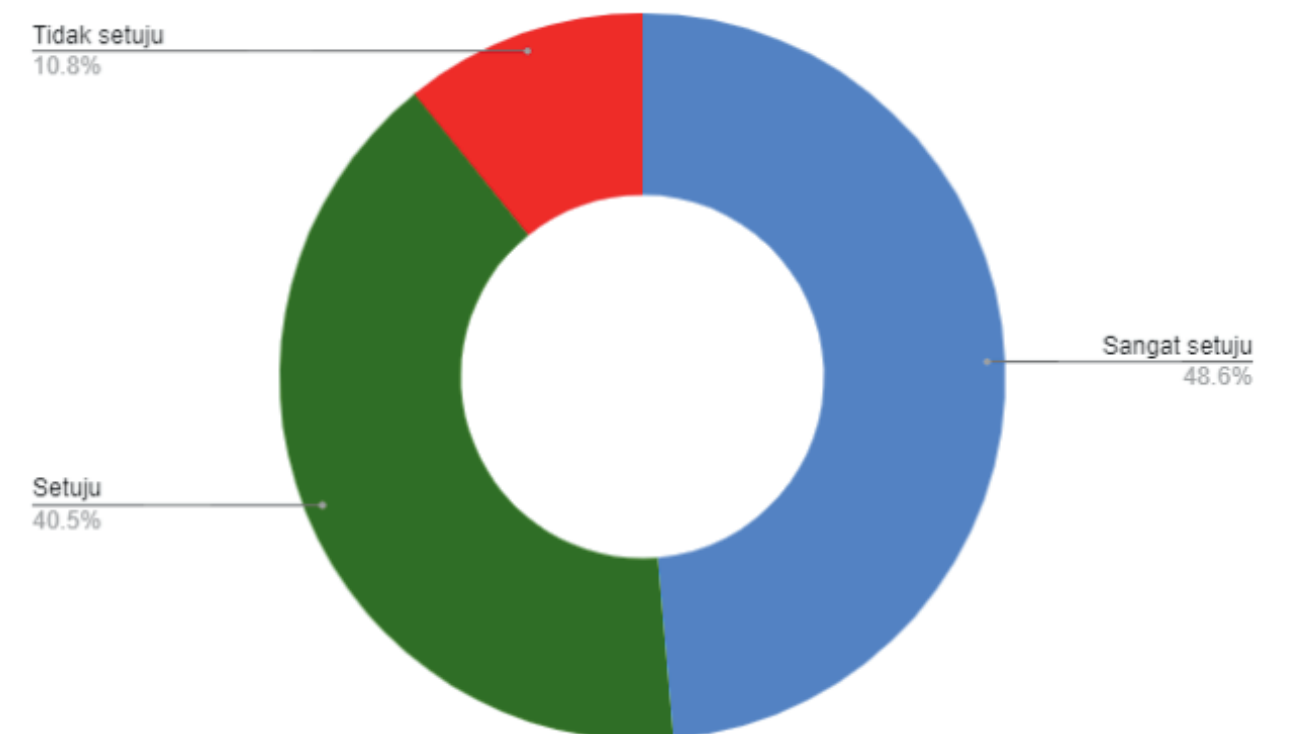
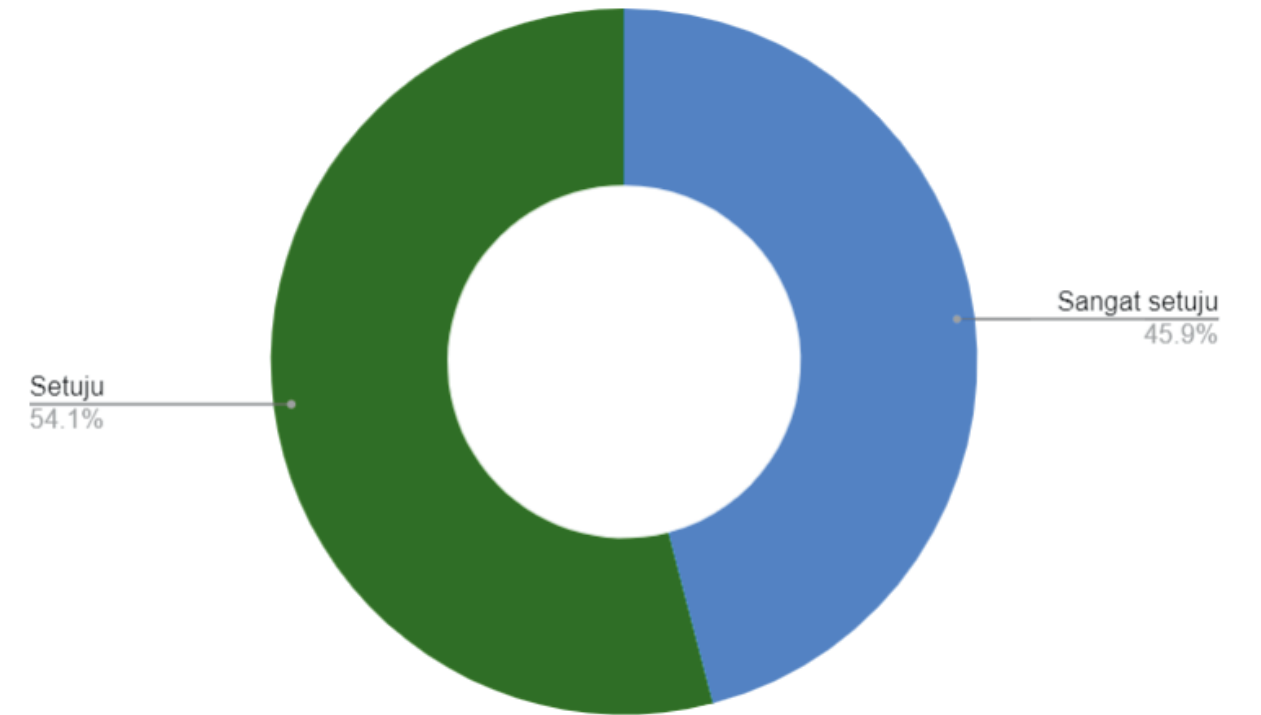
- Sangat Setuju: 17 Responden
- Setuju: 20 Responden
- Tidak Setuju: -
- Sangat Tidak Setuju: -

4. simulasi/praktik membantu dalam memahami materi

- Sangat Setuju: 18 Responden
- Setuju: 15 Responden
- Tidak Setuju: 4 Responden
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

- “Sudah sangat bagus terlihat narasumber sangat professional”
- “Kurangnya praktek untuk jadi negosiator”
- “Sebaiknya lgsg bertemu dg TKPD di perusahaan juga. Di BP AKR tdk bertemu”
- “Simulasi/praktek yg diberikan sangat berkesan”



REAKSI PELAKSANAAN PELATIHAN

5. Waktu pelaksanaan pelatihan cukup efisien

- Sangat Setuju: 13 Responden
- Setuju: 21 Responden
- Tidak Setuju: 3 Responden
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

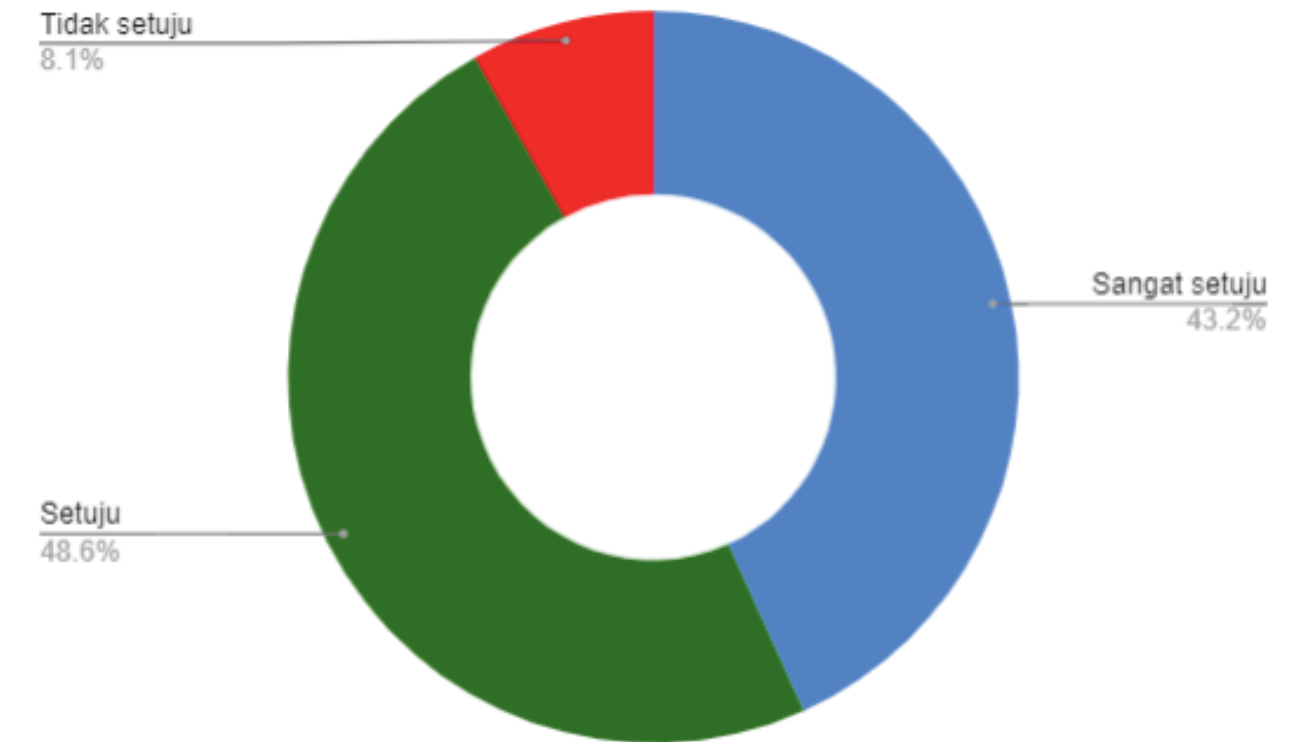
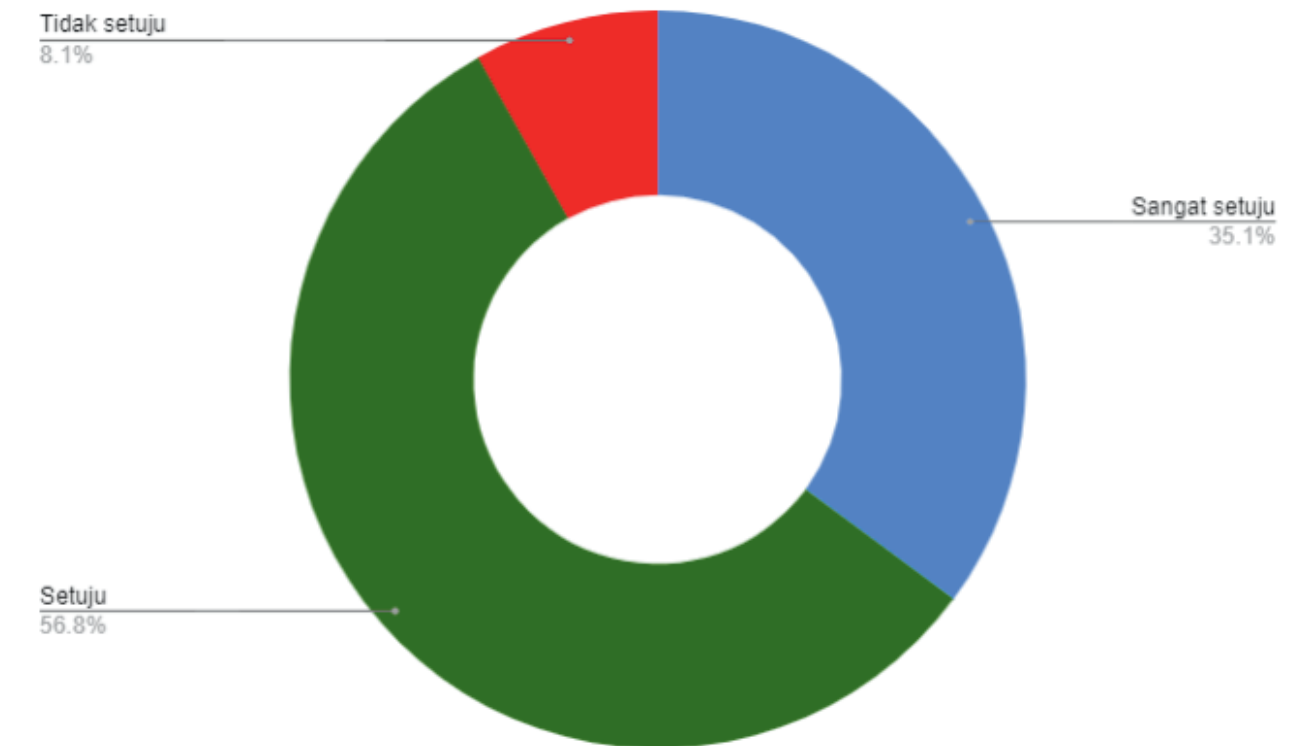
- “Selesaiya terlalu malam”
- “waktunya terlalu singkat sehingga terasa sangat padat”
- “Di satu sesi Terlalu padat mungkin, jd banyak materi penting yg seolah sudah diberi 100% tapi yg tercerna otak hanya 50-70% saja”

6. Fasilitas mendukung proses belajar

- Sangat Setuju: 16 Responden
- Setuju: 18 Responden
- Tidak Setuju: 3 Responden
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

- “Ac terlalu dingin”
- “Mungkin karena beda selera, banyak konsumsi yang nggak masuk di lidah. Jumlah/ kuantitasnya juga minimalis”
- “Mohon disediakan alat tulis karena biasanya dapat sehingga saya tidak menyiapkan padahal banyak sekali catatan yg bisa ditulis, masker dll sudah tidak digunakan saat ini”
- “belajar merasa nyaman hotelnya dekat moll”
- “Utk penginapan n konsumsi sgt baik”



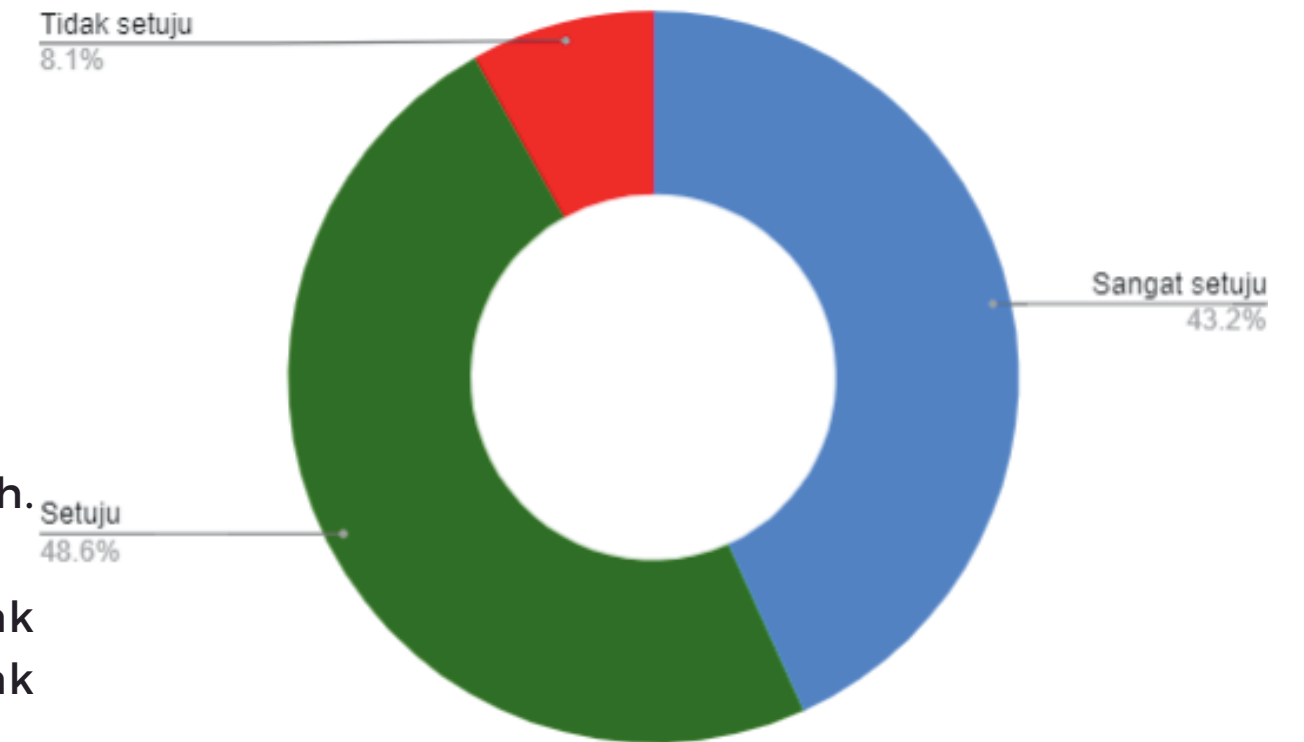
REAKSI PELAKSANAAN PELATIHAN

6. Fasilitas mendukung proses belajar

- Sangat Setuju: 16 Responden
- Setuju: 18 Responden
- Tidak Setuju: 3 Responden
- Sangat Tidak Setuju: -

Catatan Peserta;

- “Ac terlalu dingin”
- “Mungkin karena beda selera, banyak konsumsi yang nggak masuk di lidah. Jumlah/ kuantitasnya juga minimalis”
- “Mohon disediakan alat tulis karena biasanya dapat sehingga saya tidak menyiapkan padahal banyak sekali catatan yg bisa ditulis, masker dll sudah tidak digunakan saat ini”
- “belajar merasa nyaman hotelnya dekat moll”
- “Utk penginapan n konsumsi sgt baik”



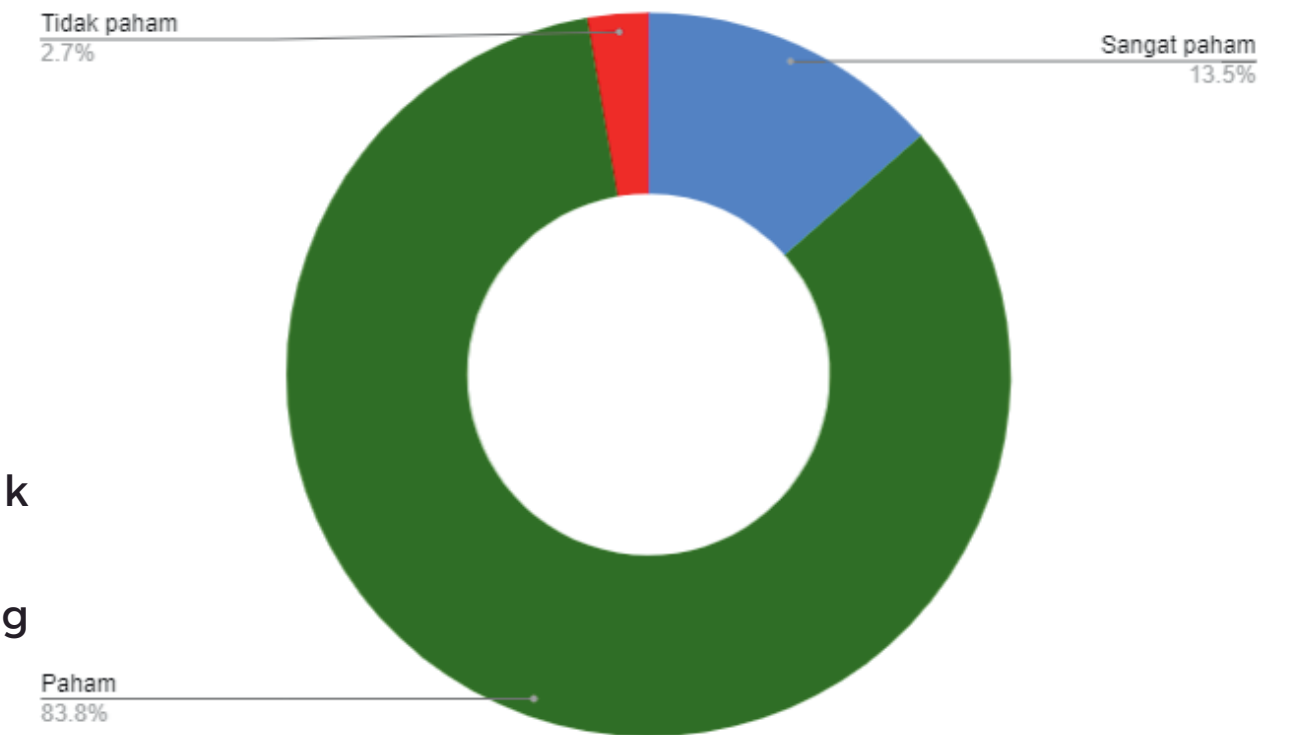
REAKSI MATERI

1. Pemahaman materi tentang **Unseen Disabilities & Down Syndrome**

- Sangat Paham: 5 Responden
- Paham: 31 Responden
- Tidak Paham: 1 Responden
- Sangat Tidak Paham: -

Catatan Peserta;

- “kurang paham karena materi yg di sampaikan hanya Tiori dan bukan Praktik langsung ke Disabilitas Doun sindrom”
- “Untuk kunjungan ke BPAKR tidak dapat bertemu langsung dengan oenyandang disabilis”
- “Sudah lumayan faham untuk di terapkan di tempat kerja”



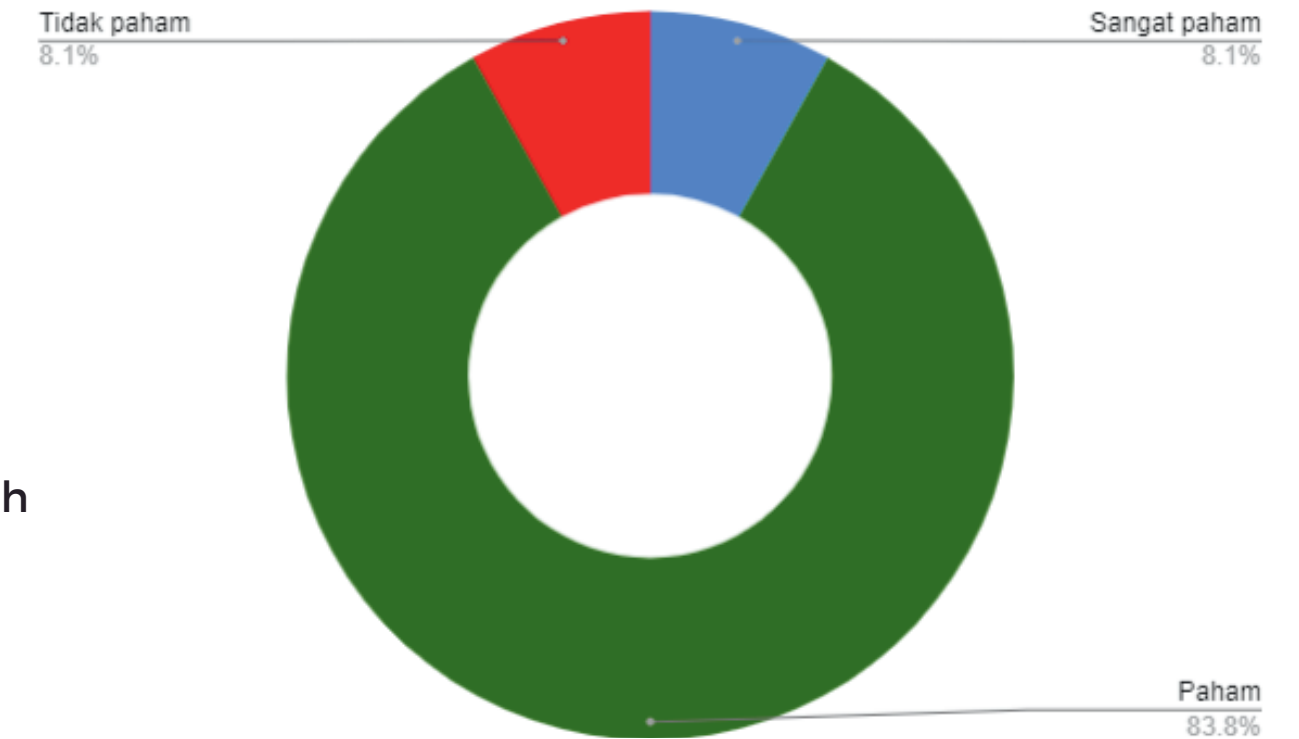
REAKSI MATERI

2. Pemahaman materi **Design Thinking**

- Sangat Paham: 3 Responden
- Paham: 31 Responden
- Tidak Paham: 3 Responden
- Sangat Tidak Paham: -

Catatan Peserta;

- “Masih bingung dlm menerap materi Desing Thiking”
- “Secara garis besar memahami, tapi untuk diaplikasikan secara nyata masih butuh dukungan banyak pihak”
- “Lumayan memahami tinggal praktek dan pelaksanaan”



REAKSI MATERI

Sejauh mana materi yang diberikan dapat mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas

Seluruh responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Catatan Peserta;

Materi Design Thinking

- “Metode ini sangat membantu dalam menyusun program ke depan tidak hanya di bidang pelayanan disabilitas saja”
- “Membantu cara berpikir dalam menggali masalah dan merumuskan solusi, terutama terkait sulitnya mendorong perusahaan untuk melakukan penempatan tenaga kerja disabilitas”
- “Bagaimana mengetahui apa yang benar-benar menjadi akar permasalahan untuk kemudian membuat alternatif solusi dalam suatu rencana program yang paling tepat untuk menyelesaikan permasalahan dalam pelayanan penempatan TKPD”
- “Sangat mendukung dalam mengidentifikasi permasalahan yang belum ada sebelumnya sehingga dapat dicarikan solusi terbaik”

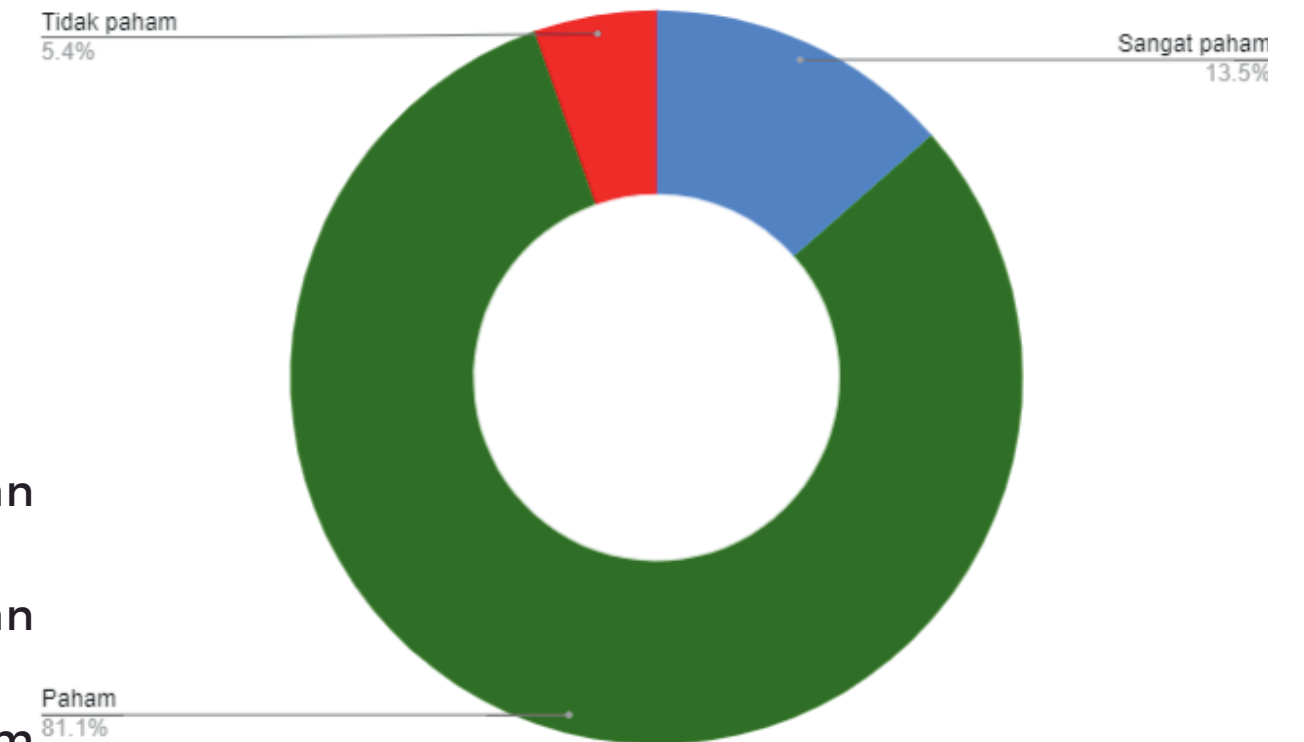
REAKSI MATERI

3. Pemahaman materi **Komunikasi, Presentasi, dan Negosiasi**

- Sangat Paham: 5 Responden
- Paham: 30 Responden
- Tidak Paham: 2 Responden
- Sangat Tidak Paham: -

Catatan Peserta;

- “pemahaman lebih lanjut terkait publik speaking karena sangat diperlukan dalam melakukan pelayanan serta cara negosiasi belum saya mengerti”
- “Paham di mana dalam melakukan presentasi kita harus menguasai materi, dan juga pembawaan harus tenang”
- “Sudah cukup dengan berbagai trik dan saran, dan dibutuhkan lebih banyak jam terbang”
- “kurang paham terkait menyankinkan perusahaan melalui presentasi dan negosiasi dalam mempekerjakan disabilitas”
- “Kurangunya pembelajaran komunikasi jadi negosiator”



REAKSI MATERI

Sejauh mana materi yang diberikan dapat mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas

Seluruh responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Catatan Peserta;

Materi Komunikasi, Presentasi, dan Negosiasi

- “melatih saya dalam bidang komunikasi dengan pihak lain yg saya selama ini blm confidence untuk berbicara didepan forum”
- “Dpt digunakan saat melakukan pelayanan baik kpd pencaker penyandang disabilitas, maupun saat job canvas ke perusahaan”
- “Meningkatkan pengetahuan saya dalam hal berkomunikasi sekaligus meningkatkan rasa percaya diri”
- “menjadi pembelajaran dalam menerapkan bagaimana cara kita melayani sifat dan karakter orang yang berbeda”

Sejauh mana materi yang diberikan dapat mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas

Seluruh responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung tugas pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Catatan Peserta;

Praktik Presentasi Hasil Site Visit

- “Sangat jauh berbeda disaat saya blm pernah belajar mengenai cara presentasi, sehingga besok saat bertugas pelayanan saya akan lebih bisa mengontrol diri saya dalam melakukan tugas”
- “hasil praktik presentasi sangat mendukung untuk menutupi rasa kegugupan dalam presentasi di dunia nyata/kerja”
- “sangat mendukung dalam berproses pendekatan baik pada TKPD maupun pemberi kerja sehingga dapat meyakinkan pemberi kerja untuk mempekerjakan TKPD”
- “Sangat mendukung utk bahan penyampaian kita ke pimpinan”



KEMNAKER

TERIMA KASIH

DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA | 2024