



KEMNAKER



Modul Pengantar Kerja Inklusif

Direktorat Bina Pengantar Kerja
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

2025



KEMNAKER

TIM PENYUSUN

Penanggung Jawab

Direktur Bina Pengantar Kerja

Tim Penyusun

- Eka Prastama Widiyanta
- Muhammad Rezki Achyana
- Tim Bidang Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Tenaga Penempatan Tenaga Kerja, Direktorat Bina Pengantar Kerja
- Tim Bidang Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas, Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus

Tim Ilustrasi dan Tata Letak

- Muhammad Ilham Ramadhan
- Khairunnisa

DAFTAR ISI

Kata Pengantar Plt. Ditjen Binapenta & PKK	4
Latar Belakang Penyusunan Modul	6
Tujuan	7
Ringkasan Isi Modul	8
Bagian Pertama	8
Bagian Kedua	8
Bagian Ketiga	9
Bagian Keempat	9
Bagian Kelima	9
BAB 1 Urgensi Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Inklusi Disabilitas	10
1.1 Situasi Penyandang Disabilitas	12
1.2 Regulasi & Kebijakan	14
Global	14
Nasional	15
1.3 Capaian & Pemajuan	16
Meningkatnya Advokasi Ketenagakerjaan Inklusif	16
Peran Asosiasi Perusahaan	18
ULD Ketenagakerjaan	18
<i>Inclusive Job Center</i> BPJS Ketenagakerjaan	19
Penghargaan Perusahaan Inklusif	19
1.4 Permasalahan & Tantangan	20
<i>Supply</i>	22
<i>Demand</i>	22
Ekosistem Kebijakan & Dukungan Kolaboratif	23
1.5 Peran Strategis Fungsional Pengantar Kerja.....	24
Ringkasan	25
BAB II Karakter & Sikap Inklusif (Character Building & Soft Skills)	26
2.1 Konsep Dasar Disabilitas (Charity Vs Medis Vs Sosial Vs HAM)	27

Charity Model	28
Medical Model	28
Social Model	29
Human Rights Model	29
Membangun Cara Pandang Konstruktif-Humanis)	31
2.2 Definisi, Ragam Disabilitas (Termasuk Karena Kecelakaan Kerja).....	32
2.3 Definisi Penyandang Disabilitas	32
Ragam Disabilitas	32
Karakteristik Ragam Disabilitas	34
Fokus Pada Potensi dan Kemampuan	35
2.4 Empati, Etika, dan Pelayanan Inklusif.....	37
Empati	37
Etika	38
Pelayanan Inklusif.....	39
2.5 Mengatasi Diskriminasi, Stigma, dan Bias dalam Pelayanan	41
Stigma Penyandang Disabilitas	43
Bentuk Stigma dalam Hak Ketenagakerjaan	43
Strategi Menghentikan Stigma dan Bias Layanan	44
2.6 Ringkasan	45
BAB III Pelayanan Teknik Pencari Kerja Penyandang Disabilitas	46
3.1 Standar Pelayanan Inklusi Disabilitas	48
Akomodasi yang Layak	48
Aksesibilitas	50
Cakupan Layanan	53
Strategi Pemberian Layanan Inklusi Disabilitas	55
3.2 Teknik Komunikasi dan Pendekatan untuk Tiap Ragam Disabilitas...	55
Urgensi & Dampak Komunikasi	56
Strategi Komunikasi dan Pendekatan	56
3.3 Penggunaan Bahasa Isyarat Dasar, Braille, & Komunikasi Alternatif...	59

Bahasa Isyarat	58
Braille	61
Komunikasi Alternatif	62
Pemanfaatan Teknologi dalam Komunikasi	63
Pemanfaatan Teknologi dalam Pekerjaan Penyandang Disabilitas	65
3.4 Ringkasan	67
BAB 4 Pelayanan <i>job fair</i> Inklusif dan Sesi Konsultasi	68
4.1 Aspek Kunci <i>job fair</i> Inklusi Disabilitas	70
4.2 Strategi Membangun Efektivitas	71
Persiapan	71
Pelaksanaan	71
Tindak Lanjut	72
Layanan Konsultasi	72
Indikator Keberhasilan	73
4.3 Ringkasan	74
BAB 5 Praktek Baik Ketenagakerjaan Inklusi Disabilitas	75
5.1 Global	76
Disability Index Report	76
Perusahaan	77
5.2 Nasional	79
Pemerintah Daerah	79
Perusahaan	80
5.3 Ringkasan	81
Lampiran	82



“Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Penyusunan Modul *Pengantar Kerja* Inklusif dapat terselenggara dengan baik. Seiring dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, negara menegaskan komitmennya untuk memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Namun demikian, masih banyak tantangan dalam pelaksanaan di lapangan, salah satunya adalah keterbatasan kompetensi dan pemahaman para pengantar kerja dalam memberikan layanan yang inklusif terhadap penyandang disabilitas.

Pengantar Kerja dituntut untuk tidak hanya memahami proses penempatan tenaga kerja secara umum, tetapi juga memiliki kemampuan khusus dalam berkomunikasi, mengidentifikasi potensi, serta menyesuaikan kebutuhan penyandang disabilitas dengan peluang kerja yang tersedia. Saat ini, masih terbatas bahan ajar dan pedoman yang secara khusus mengarahkan *Pengantar Kerja* dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja disabilitas secara profesional dan berbasis inklusivitas.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam kegiatan ini. Semoga modul ini dapat menjadi dokumentasi yang bermanfaat, sarana evaluasi, sekaligus acuan dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan inklusivitas yang lebih efektif, terarah, dan tepat sasaran di masa mendatang.”

Jakarta, Desember 2025

Pt. Direktur Jenderal



Estiarty Haryani

NIP 19691022 199403 2 001



KEMNAKER

Pendahuluan



Latar Belakang

Penyusunan Modul

Dalam upaya mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan, keberadaan Pengantar Kerja memiliki peranan yang sangat strategis sebagai jembatan antara Pencari Kerja dan Pemberi Kerja. Seiring dengan diterapkannya **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016** tentang Penyandang Disabilitas dan **Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020** tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, negara menegaskan komitmennya untuk memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Namun demikian, masih banyak tantangan dalam pelaksanaan di lapangan, salah satunya adalah keterbatasan kompetensi dan pemahaman para Pengantar Kerja dalam memberikan layanan yang inklusif terhadap penyandang disabilitas.

Pengantar Kerja dituntut untuk tidak hanya memahami proses penempatan tenaga kerja secara umum, tetapi juga memiliki kemampuan khusus dalam berkomunikasi, mengidentifikasi potensi, serta menyesuaikan kebutuhan penyandang disabilitas dengan peluang kerja yang tersedia. Saat ini, masih terbatas bahan ajar dan pedoman yang secara khusus mengarahkan Pengantar Kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja disabilitas secara profesional dan berbasis inklusivitas.

Hal ini menjadi urgensi tersendiri untuk menghadirkan modul yang dapat mengembangkan kompetensi fungsional Pengantar Kerja sesuai dengan tuntutan zaman dan kebijakan nasional terkait ketenagakerjaan inklusif. Sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kapasitas aparatur fungsional, penyusunan Modul Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas diharapkan mampu menjadi pedoman komprehensif bagi para Pengantar Kerja di seluruh Indonesia.

Modul ini tidak hanya memperkuat aspek teknis pelaksanaan penempatan tenaga kerja disabilitas, tetapi juga menanamkan nilai-nilai empati, sensitivitas layanan, dan pemahaman hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja. Dengan demikian, melalui penguatan kapasitas ini, diharapkan terwujud layanan ketenagakerjaan yang lebih adil, setara, dan berkelanjutan bagi semua warga negara tanpa terkecuali.

Tujuan

Membekali ASN Pengantar Kerja dengan pengetahuan dan sikap inklusif agar mampu melayani Pencari Kerja disabilitas secara inklusif dan aksesibel.

Meningkatkan keterampilan teknis dalam memberikan layanan kepada Pencari Kerja disabilitas, termasuk kemampuan komunikasi, asesmen, dan advokasi.

Menyediakan acuan pelatihan berjenjang (*basic-intermediate-advanced*) bagi para ASN Pengantar Kerja sebagai bagian dari pengembangan kompetensi pegawai.

Penggunaan Modul

Modul ini diharapkan dapat sebagai panduan pelaksanaan kerja dan pencapaian kinerja pemangku kepentingan kunci sektor ketenagakerjaan di Indonesia guna mendukung pelaksanaan tugas seperti penempatan kerja, perluasan kesempatan kerja, penyuluhan kepada Pencari Kerja termasuk masyarakat umum, pelaksanaan layanan teknis Pencari Kerja, pengembangan jenis pekerjaan Pemberi Kerja, serta pelaksanaan *job fair* yang inklusi disabilitas.

Penggunaan modul dapat dilakukan dengan memahami data dan informasi tentang penyandang disabilitas secara umum dan spesifik sektor ketenagakerjaan, melakukan refleksi cara pandang, identifikasi situasi aktual dengan permasalahan dan tantangan, memetakan sikap dan tindakan yang tepat kepada setiap ragam disabilitas, serta mengupayakan ekosistem layanan akses pekerjaan kepada penyandang disabilitas.

Beberapa pihak terkait antara lain:

- ✓ Pejabat Fungsional Pengantar Kerja.
- ✓ Petugas Antar Kerja.
- ✓ Pengelola dan staf Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang bertugas di bidang ketenagakerjaan.
- ✓ *Stakeholder* Ketenagakerjaan (UPT KP2MI/BP2MI, Asosiasi Industri, Lembaga Pelatihan Kerja, BKK, dan instansi pembina lainnya).

Ringkasan Isi Modul

Modul ini merupakan pengantar modul Pelatihan Pengantar Kerja inklusif yang komprehensif, aplikatif, dan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kapasitas Pengantar Kerja dalam memberikan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

Modul ini terdiri dari 5 bagian yang secara bertahap memberikan pengetahuan dan pemahaman dasar tentang bagaimana membangun konstruksi cara pandang, sikap, pelaksanaan kerja, serta inisiatif dalam memberikan layanan sistem antar kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Bagian Pertama

Bagian ini menjelaskan urgensi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan inklusi disabilitas berangkat dari situasi aktual penyandang disabilitas secara global, regional, maupun nasional. Meskipun regulasi dan kebijakan telah tersedia, fakta kesenjangan yang dalam berbagai aspek pembangunan masih terjadi. Permasalahan utama di sisi *supply* (Pencari Kerja Penyandang Disabilitas), *demand* (Pemberi Kerja), serta ekosistem kebijakan dan dukungan memerlukan peran dan inisiatif tenaga fungsional Pengantar Kerja dalam mengurai kondisi pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas menjadi semakin membaik.

Bagian Kedua

Bagian kedua menjelaskan karakter dan sikap inklusif dalam menjalankan tugas dan peran ketenagakerjaan inklusi disabilitas. Rekonstruksi cara pandang model sosial dan hak asasi manusia menjadi titik tolak memahami definisi serta ragam disabilitas, membangun beragam empati dengan tindakan, menerapkan etika berinteraksi, memastikan pelayanan inklusif bagi penyandang disabilitas, serta berbagai stigma yang selama ini terjadi ketika penyandang disabilitas mengakses ekosistem layanan ketenagakerjaan.



Bagian Ketiga

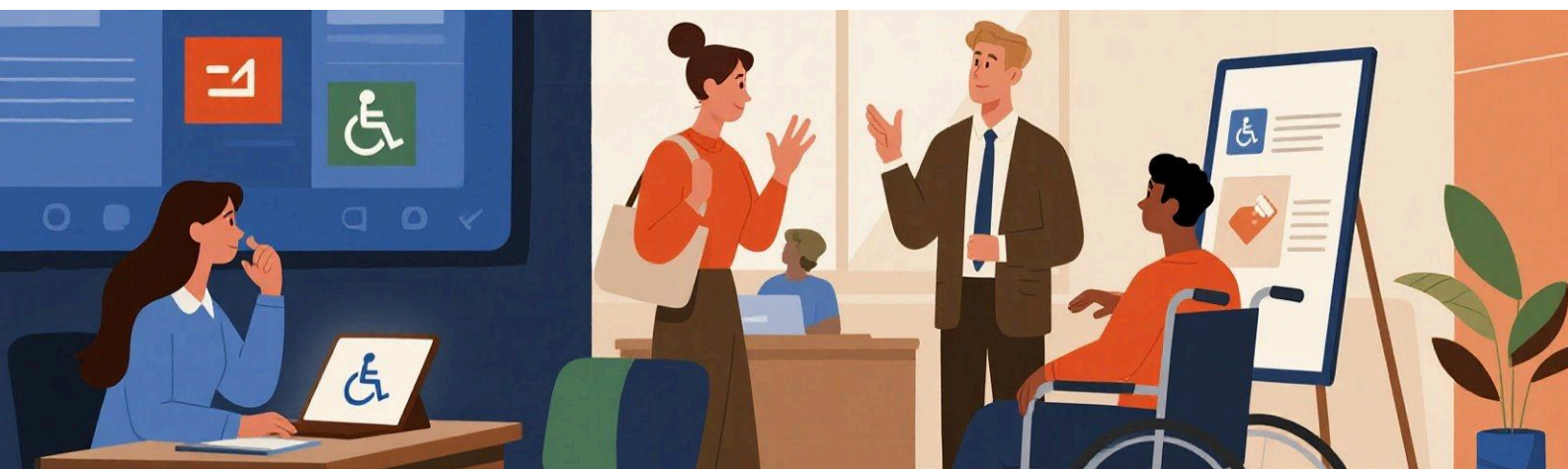
Bagian ketiga menjelaskan tentang pelayanan teknis untuk pencari kerja penyandang disabilitas. Hal ini mencakup pemahaman tentang akomodasi yang layak, aksesibilitas, teknik komunikasi dengan pendekatan yang tepat. Informasi bahasa isyarat, braille, komunikasi alternatif, serta pemanfaatan teknologi dapat menjadi pengetahuan Pengantar Kerja memberikan layanan teknis dalam penempatan dan perluasan kerja. Pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi terkini digunakan untuk menjembatani tantangan berinteraksi selama proses layanan.

Bagian Keempat

Bagian ini fokus mendukung penguatan pemahaman tentang *job fair* inklusif dan sesi konsultasi yang saat ini terus berkembang sebagai salah satu upaya meningkatkan penempatan kerja serta perluasan kesempatan kerja penyandang disabilitas. Terdapat aspek-aspek kunci sebagai syarat terlaksananya *job fair* yang inklusi disabilitas mulai dari perencanaan, pelaksanaan, tindak lanjut, sampai dengan dampak nyata bagi penyandang disabilitas. Strategi membangun efektivitas dapat digunakan sebagai referensi agar *job fair* inklusif memberikan hasil optimal bagi peningkatan pekerja penyandang disabilitas serta jumlah Pemberi Kerja yang membuka kesempatan kerja bagi mereka. Layanan konsultasi dalam pelaksanaan *job fair* inklusif penting memperhatikan cara melakukan interaksi berbasis pada kebutuhan mereka. Indikator keberhasilan *job fair* dan konsultasi akan menjadi referensi meningkatnya kualitas *job fair* inklusif.

Bagian Kelima

Bagian ini memberikan data dan informasi tentang hal-hal positif yang ada di tingkat global, nasional, dan lokal dalam upaya penguatan sistem antar kerja. Sektor Pemerintah, swasta, dan OPDis yang telah memiliki praktik baik pelaksanaan layanan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja dapat mejadi rujukan dan inspirasi dalam megembangkan layanan sektor ketenagakerjaan menjadi semakin inklusif bagi penyandang disabilitas.





KEMNAKER



BAB 1

Urgensi Penghormatan, Pelindungan, Dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Inklusi Disabilitas

“Prinsip No One Left Behind (tidak boleh ada satu pun yang tertinggal) menjadi pijakan utama dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan nasional. Prinsip ini sejalan dengan karakteristik negara sejahtera (welfare state), yakni negara yang menjamin akses dan perlindungan kerja yang adil dan setara bagi seluruh warga negara.”

- Yassierli, Menteri Ketenagakerjaan RI -

TARGET KELUARAN

- 1 Memahami data umum penyandang disabilitas di Indonesia.
- 2 Memahami konstruksi regulasi & kebijakan ketenagakerjaan inklusi disabilitas.
- 3 Memahami permasalahan dan tantangan dalam pelaksanaan pemenuhan ketenagakerjaan inklusi disabilitas.
- 4 Memahami peran dan kontribusi strategis tenaga fungsional Pengantar Kerja dalam sistem ketenagakerjaan inklusi disabilitas.

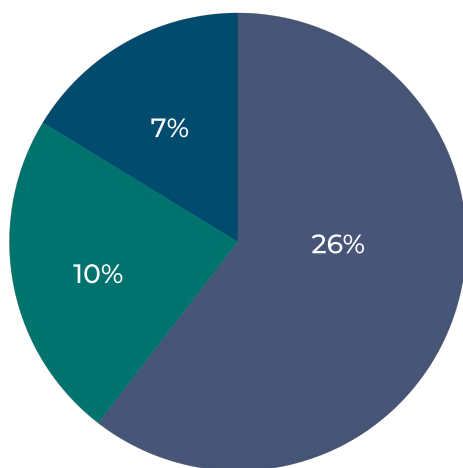
Indonesia pada tahun 1999 telah meratifikasi Konvensi mengenai Diskriminasi (dalam pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958 (No. 111). Pada Oktober 2011, Indonesia meratifikasi Konvensi PBB mengenai Hak-hak penyandang disabilitas (UNCRPD). Ratifikasi dari Konvensi PBB, yang mempromosikan perlakuan setara terhadap penyandang disabilitas, merupakan langkah penting menuju perbaikan hak-hak para penyandang disabilitas.



Situasi Penyandang Disabilitas

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia memiliki jumlah yang cukup signifikan dengan ragam disabilitasnya. Data terbaru berdasarkan DTSEN (Data Terpadu Sosial Ekonomi Nasional) 2025 menjelaskan jumlah penyandang disabilitas sebanyak 15.262.488 jiwa. Digambarkan ada gambar 1, proporsi terbanyak adalah ragam disabilitas sensorik netra (28 %), mental (27 %), ganda/multi (26 %), dan fisik (10 %). Sebanyak 56,3 % penyandang disabilitas tersebut masuk dalam kategori desil 1-5 (Sangat Miskin- Miskin- Hampir Miskin-Rentan Miskin-Pas) yang artinya memerlukan program jaminan dan pemberdayaan sosial.¹

¹ Kementerian Sosial, 2025.



Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan DTSEN (2025)

Sumber: Kementerian Sosial, 2025

- Disabilitas Ganda/Multi: 26%
- Disabilitas Fisik: 10%
- Disabilitas Mental: 7%

Data BPS (2024) menunjukkan Persentase Tingkat Kemiskinan penyandang disabilitas sebesar 11,42 % di atas angka kemiskinan nasional sebesar 8,57 %. Pada aspek kesehatan, berdasarkan Susenas (2023) sejumlah 28 % penyandang disabilitas belum memiliki Jaminan Kesehatan Nasional. Jumlah prosentase Kepemilikan rekening penyandang disabilitas lebih rendah (23,65%) dari non-penyandang disabilitas (41,02%). penyandang disabilitas yang memiliki ijazah SMA sederajat dan perguruan tinggi (20,22%) lebih rendah dari bukan penyandang disabilitas (35,54%).

Sebuah studi terbaru dilakukan SETARA Institut (2024) tentang Indeks Inklusi Sosial Indonesia (IISI) pada 24 Kabupaten/Kota di Indonesia mengukur Skor Akumulatif Indeks Inklusi Sosial di Daerah kepada 4 kelompok rentan (Perempuan, penyandang disabilitas, Minoritas Agama/ Kepercayaan, dan Masyarakat Adat). Hasil kajian ini memperlihatkan variabel aspirasional hak atas pekerjaan yang layak pada penyandang disabilitas memiliki skor paling rendah (2,7) dibanding Perempuan (3,3), Minoritas Agama/ Kepercayaan (3,4), dan Masyarakat Adat (3,4) serta lebih rendah dari rata-rata nasional (3,4). Angka 2,7 dalam skala likert (1-7) menunjukkan bahwa kualitas inklusi sosial tentang hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih sangat perlu mendapat perhatian karena belum mencapai tingkat cukup baik.

Penyandang disabilitas, Minoritas Agama/Kepercayaan, dan Masyarakat Adat). Hasil kajian ini memperlihatkan variabel aspirasional hak atas pekerjaan yang layak pada penyandang disabilitas memiliki skor paling rendah (2,7) dibanding Perempuan (3,3), Minoritas Agama/Kepercayaan (3,4), dan Masyarakat Adat (3,4) serta lebih rendah dari rata-rata nasional (3,4). Angka 2,7 dalam skala likert (1-7) menunjukkan bahwa kualitas inklusi sosial tentang hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih sangat perlu mendapat perhatian karena belum mencapai tingkat cukup baik.²

Penyandang disabilitas di Asia dan Pasifik lebih dari 750 juta orang, terus terpinggirkan di hampir semua sektor masyarakat akibat diskriminasi dan ableisme yang terus-menerus. Tingkat partisipasi angkatan kerja untuk penyandang disabilitas lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang bukan penyandang disabilitas di seluruh 23 negara Asia-Pasifik yang datanya tersedia, dengan tingkat median 25,4 persen untuk penyandang disabilitas dan 60,4 persen untuk mereka yang bukan penyandang disabilitas. Kesenjangan dalam partisipasi angkatan kerja ini dapat dikaitkan dengan pengucilan penyandang disabilitas oleh masyarakat dari pekerjaan, pendidikan, transportasi, dan sektor lainnya.³

ILO bersama ESCAP (2022) melakukan pendataan ketenagakerjaan di 21 negara. Data menunjukkan rata-rata tertimbang rasio lapangan kerja terhadap populasi adalah 24,3 persen untuk penyandang disabilitas dan 62,1 persen untuk non-disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki rasio lapangan kerja terhadap populasi yang lebih rendah dibandingkan non-disabilitas di semua negara dan wilayah, kecuali satu. Di 12 negara dan wilayah, non-penyandang disabilitas setidaknya dua kali lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan penyandang disabilitas. Indonesia berada di posisi lebih rendah dari Kamboja, Thailand, Filipina, Myanmar dengan rasio pekerja disabilitas 11 % dan non-disabilitas 64 %.

Dari data dan informasi di atas, akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas berpeluang memberikan kontribusi mengurangi kesenjangan pada aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, sosial, dan bahkan aspek-aspek lainnya. Memiliki penghasilan yang layak akan mendukung kemampuan mendapatkan kehidupan yang layak, mencukupi kebutuhan pendidikan dan kesehatan, dapat berpartisipasi di masyarakat secara lebih bermartabat.

Indikator disparitas ketenagakerjaan inklusi disabilitas di Indonesia yang masih relatif tinggi serta posisinya dengan negara lain menjadi pertimbangan pentingnya peran Pemerintah terutama Sektor Ketenagakerjaan mengatasi kesenjangan yang ada. Thailand, Filipina, Myanmar dengan rasio pekerja disabilitas 11 % dan non-disabilitas 64 %.⁴

² Indeks Inklusi Sosial Indonesia (IISI) 2024 merupakan penelitian semi komposit dengan pendekatan campuran (mix method), yakni gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk memotret kinerja dan capaian kondisi inklusi sosial di tingkat nasional dan daerah. Sejumlah 24 pemerintah kota dan kabupaten dipilih sebagai area dengan object kelompok rentan salah satunya penyandang disabilitas, dengan salah satu indikator variabel aspirasional adalah hak atas pekerjaan yang layak.

³ Disability at a Glance 2023: Catalysts of Change: Disability Inclusion in Business in Asia and the Pacific, ESCAP, 2023.

⁴ ESCAP, Implementation of the Incheon Strategy to "Make the Right Real" for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific, Agustus 2022.

Regulasi & Kebijakan

Pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan inklusi disabilitas dijamin oleh regulasi dan kebijakan baik global maupun nasional.



Global

ILO telah menerbitkan Standar ketenagakerjaan internasional yang membahas ketimpangan kesempatan dan perlakuan bagi penyandang disabilitas di dunia kerja.

- 1 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).
- 2 Konvensi Promosi Ketenagakerjaan dan Pelindungan terhadap Pengangguran, 1988 (No. 168).
- 3 Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).
- 4 Rekomendasi Ketenagakerjaan dan Pekerjaan Layak untuk Perdamaian dan Ketahanan, 2017 (No. 205).
- 5 Konvensi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 88).
- 6 Konvensi Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964 (No. 122).
- 7 Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 83).
- 8 Kebijakan Ketenagakerjaan Rekomendasi, 1964 (No. 122).
- 9 Kebijakan Ketenagakerjaan (Ketentuan Tambahan) Rekomendasi, 1984 (No. 169).

Nasional

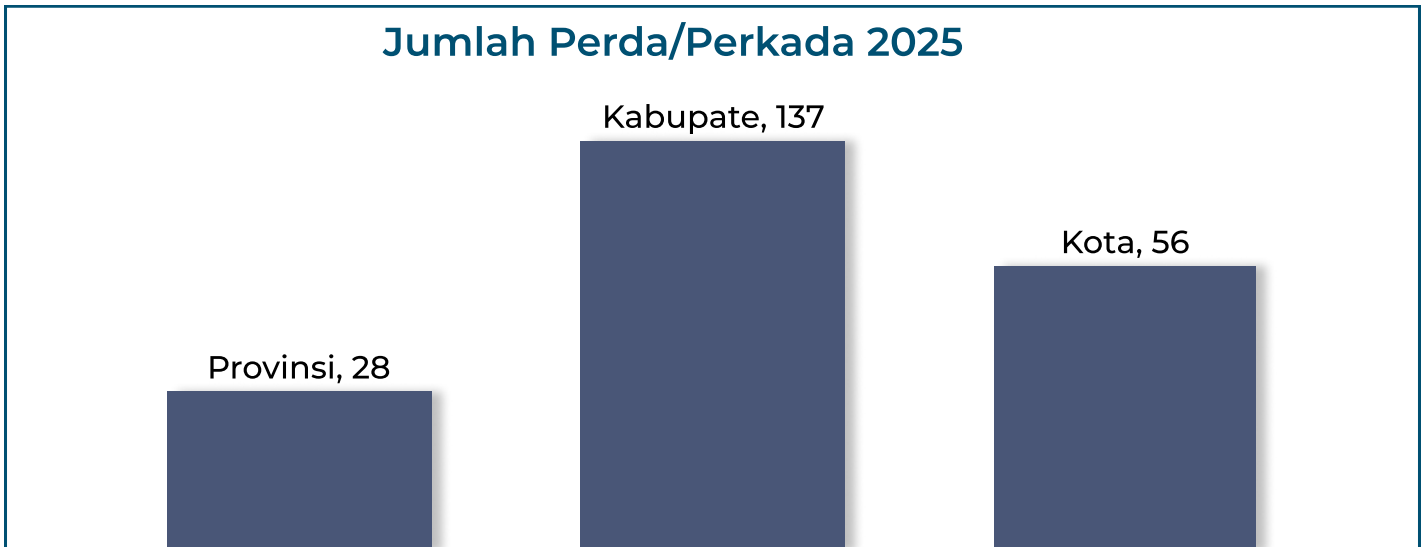
Berbagai regulasi dan kebijakan telah tersedia dan diterbitkan Pemerintah untuk menjamin pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas.

- 1 Undang-Undang 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 2 Undang-Undang No. 19 tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
- 3 Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- 4 Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan.
- 5 Peraturan Presiden No. 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan.
- 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2021 tentang pedoman pemberian penghargaan Nasional kepada perusahaan dan badan Usaha Milik negara yang Mempekerjakan tenaga Kerja penyandang disabilitas.

Di tingkat Pemerintah Daerah, berbagai regulasi dan kebijakan juga telah diterbitkan dan mencakup pemenuhan hak pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas. Setidaknya sudah ada 221 Perda dan Perkada tentang Penyandang Disabilitas di tingkat Provinsi/ Kabupaten/Kota sampai dengan tahun 2025 (tabel 1.1). Peraturan Daerah tentang Penyandang Disabilitas mencakup hak pekerjaan sebagai dasar penyusunan teknis implementasi di daerah.



Tabel 1.1



Capaian & Pemajuan

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mendorong dan mendukung pencapaian target pembangunan inklusi disabilitas di sektor ketenagakerjaan baik oleh Pemerintah, sektor swasta, Organisasi Penyandang Disabilitas, maupun masyarakat.

Meningkatnya Advokasi Ketenagakerjaan Inklusif

Berbagai Organisasi Penyandang Disabilitas di tingkat nasional maupun daerah terus melakukan advokasi dalam pemenuhan akses dan layanan pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas. Forum Masyarakat Pemantau untuk Indonesia Inklusif Disabilitas (FORMASI Disabilitas) yang mencakup kontribusi dari 15 Provinsi menerbitkan Catatan Tahunan (CATAHU) Pemenuhan Hak Difabel/ Penyandang Disabilitas di Indonesia periode pemantauan tahun 2022-2023. PERTUNI (Persatuan Tunanetra Indonesia) menerbitkan Panduan Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Tunanetra dan Transition to Employment: Lessons from the Philippines, Indonesia and Vietnam 2022, serta pasar kerja bagi tunanetra. Beberapa OPDis daerah seperti SEHATI (Kab. Sukoharjo), FKDB (Kab Boyolali), PERDIK (Kota Makassar), FKDC (Kab. Cirebon), melakukan advokasi dan mendampingi Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk melakukan pendataan, rekrutmen perusahaan, ULD Ketenagakerjaan, dan *job fair* Inklusif.

Kajian tentang ketenagakerjaan inklusif juga terus berkembang sejalan dengan menguatnya kesadaran tentang pemenuhan hak pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas seperti kuota 1 % pekerja Penyandang Disabilitas di sektor swasta dan 2 % di sektor Pemerintah, proses rekrutmen yang inklusif, penyediaan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Ombudsman RI menerbitkan Panduan Pelayanan Kepada Penyandang Disabilitas (2022) dan menjadikan layanan Penyandang Disabilitas sebagai salah satu prioritas. Komnas HAM menerbitkan Standar Norma Dan Pengaturan Nomor 14 Tentang Hak Atas Pekerjaan Yang Layak (2024).

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) menjalankan Inovasi Kebijakan Inklusif dengan Membuka Rekrutmen Bagi Penyandang Disabilitas Melalui Jalur SIPSS & Diktuk Bintara Polri dan sudah berjalan sejak 2024. BUMN Indonesia melalui Forum Human Capital Indonesia (FHCI) melakukan Rekrutmen Bersama 2025 untuk Penyandang Disabilitas dapat bekerja di berbagai BUMN.



As SDM Kapolri soal Rekrutmen Polisi Difabel: Ini yang Pertama di Asia

Audrey Santoso - detikNews
Senin, 26 Feb 2024 05:43 WIB

Ijen Dedi Prasetyo (Foto: dok. Istimewa)

Jakarta - Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo menetapkan kebijakan penyandang disabilitas boleh mengikuti seleksi masuk Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) dan Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Penerimaan anggota polisi dari kelompok disabilitas ini menjadi yang pertama di Asia.

"Di Asia ini baru pertama kali. Kebijakan Pak Kapolri ini kami eksekusi langsung untuk penerimaan anggota Polri tahun 2024," kata Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia (As SDM Kapolri) Ijen Dedi

(Sumber: detiknews)



(Sumber: <https://dataham.komnasham.go.id>)



(Sumber: <https://jdih.ombudsman.go.id>)

Peran Asosiasi Perusahaan

Asosiasi perusahaan memiliki peran strategis mendorong percepatan jumlah perusahaan membuka kesempatan pekerjaan dan menerima pekerja Penyandang Disabilitas. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) melakukan beberapa pelatihan tentang layanan perusahaan inklusi disabilitas, serta mendorong APINDO di daerah untuk meningkatkan komitmen Perusahaan mempekerjakan Penyandang Disabilitas. APRINSO Jawa Timur adalah salah satu asosiasi yang menjalankan pelatihan kerja bagi Penyandang Disabilitas, bekerjasama dengan berbagai pihak baik Pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan, Balai Diklat Vokasional, dan Balai Latihan Kerja Daerah.



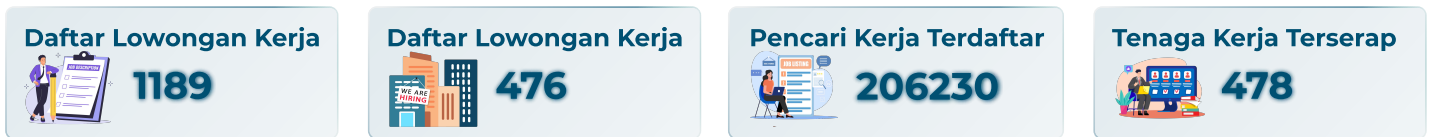
ULD Ketenagakerjaan

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan mengalami peningkatan baik di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Sampai dengan 2025 tercatat total 266 ULD Ketenagakerjaan di 31 Provinsi, 63 Kota, dan 172 Kabupaten telah berdiri. Meskipun masih terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, keberadaan ULD Ketenagakerjaan memberi kontribusi positif dan strategis mendukung optimalisasi sistem antar kerja bagi penyandang disabilitas di daerah.

Inclusive Job Center BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan melakukan inisiasi dukungan akses pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas melalui program *Inclusive Job Center* (IJC). Program ini diharapkan mendukung implementasi ULD Ketenagakerjaan di Provinsi/Kabupaten/kota dalam proses perluasan kesempatan kerja di Perusahaan dengan mendorong Perusahaan yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan membuka lowongan kerja bagi Penyandang Disabilitas.

Sampai dengan November 2025 setidaknya telah terserap 478 Penyandang Disabilitas bekerja di Perusahaan dengan 476 perusahaan yang menyediakan lowongan kerja. BPJS Ketenagakerjaan di setiap wilayah memiliki program IJC dengan indikator adanya Perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.



Penghargaan Perusahaan Inklusif

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memberikan program penghargaan bagi Perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas secara reguler setiap tahun. Beberapa Pemerintah Daerah juga melakukan inisiatif memberikan penghargaan kepada Perusahaan lokal yang dianggap memiliki kontribusi dalam mendukung Perusahaan menjadi inklusif bagi Penyandang Disabilitas. ementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui acara Naker Award 2025 telah memberikan apresiasi kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

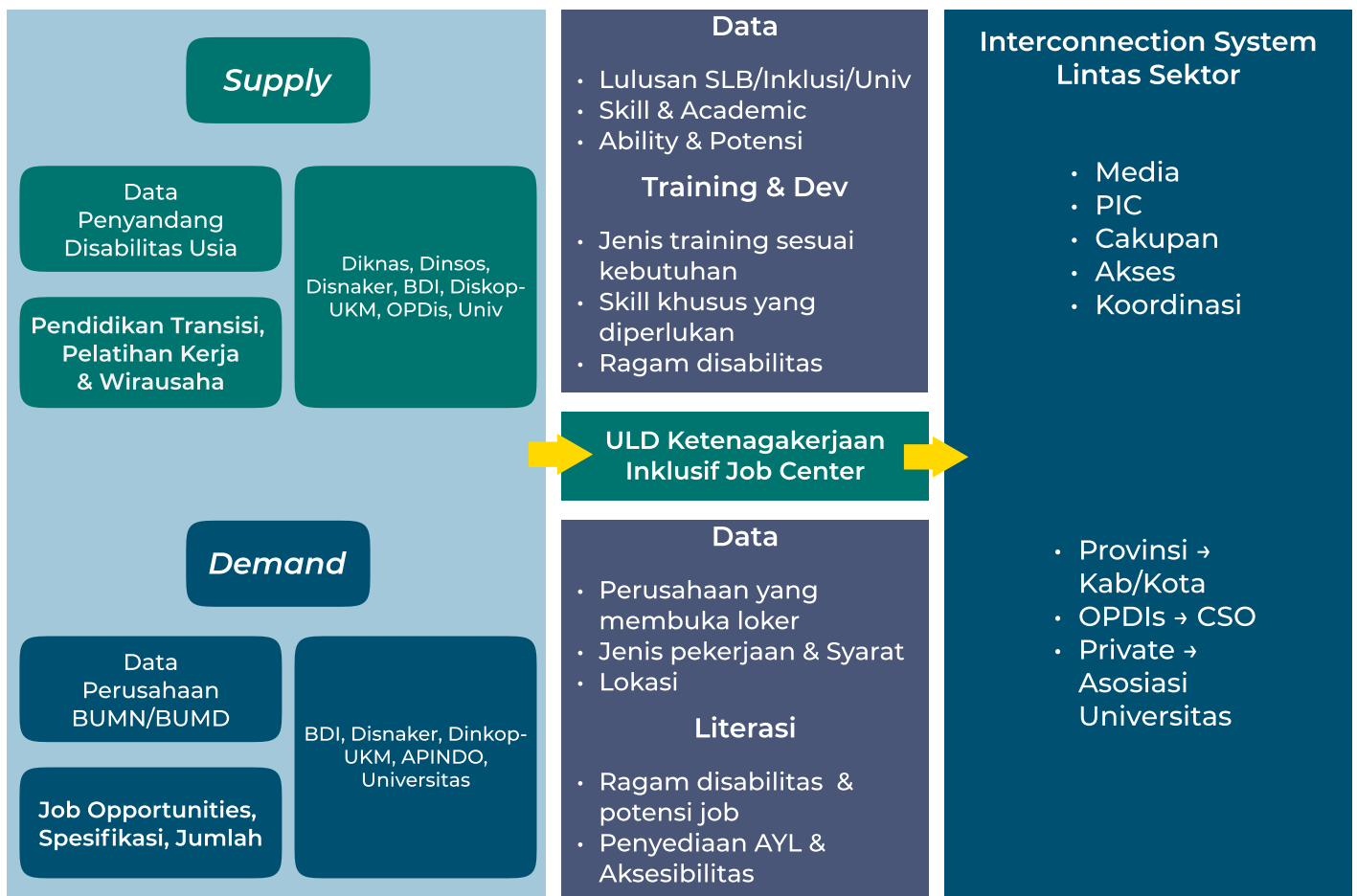


Sumber: Instagram @Kemnaker

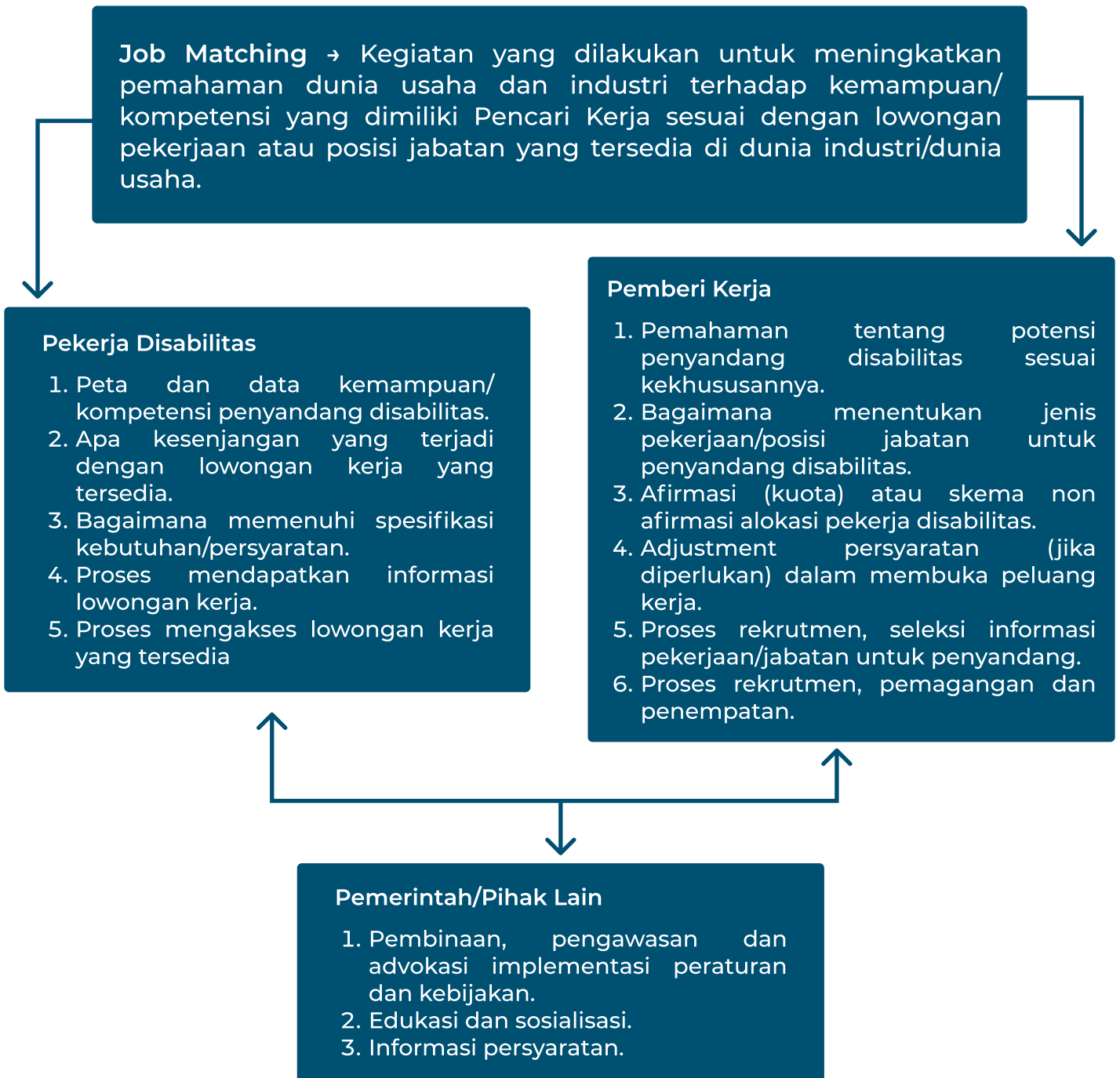
Pemberian penghargaan kepada Perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas yang terus berkembang di berbagai daerah menunjukkan peningkatan perhatian dan komitmen Pemerintah. Di sisi lain, upaya pemberian penghargaan dapat ditingkatkan dengan skema-skema apresiasi yang lain sesuai kewenangan Pemerintah/ Pemerintah Daerah seperti insentif fiskal dan non-fiskal bagi Perusahaan penerima penghargaan. Hal ini penting untuk mendorong Perusahaan yang belum mempekerjakan Penyandang Disabilitas termotivasi untuk membuka akses penerimaan serta mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif.

Permasalahan & Tantangan

Pemetaan permasalahan dan tantangan yang terjadi dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusi disabilitas secara garis besar dapat dibagi menjadi 3 area yaitu *Supply* (Pencari Kerja Penyandang Disabilitas), *Demand* (Pemberi Kerja), dan Ekosistem Kebijakan dan Dukungan.



Dalam Job matching, beberapa hambatan dan tantangan dari Pencari Kerja dan Pemberi Kerja masih terjadi sehingga memerlukan peran Pemerintah untuk mengatasinya.



Supply

Beberapa hal yang menjadi permasalahan dan tantangan di sisi Pencari Kerja penyandang disabilitas antara lain:

- Tingkat pendidikan dan keterampilan penyandang disabilitas yang relatif rendah.
- Kemampuan mengakses informasi pekerjaan dan melamar pekerjaan.
- Hambatan aksesibilitas (lingkungan dan transportasi) dalam melamar pekerjaan dan mengakses tempat kerja.
- Ketidaksesuaian antara kemampuan dan persyaratan yang ditetapkan.
- Terbatasnya sistem data Pencari Kerja penyandang disabilitas yang merata di berbagai daerah.
- Kesiapan *soft skill* dalam melamar dan bekerja di Perusahaan.
- Kemampuan adaptasi dengan dunia kerja.



Demand

Di sisi *demand*, permasalahan dan tantangan yang ada dan masih banyak terjadi di Perusahaan ketika mau mempekerjakan penyandang disabilitas antara lain:

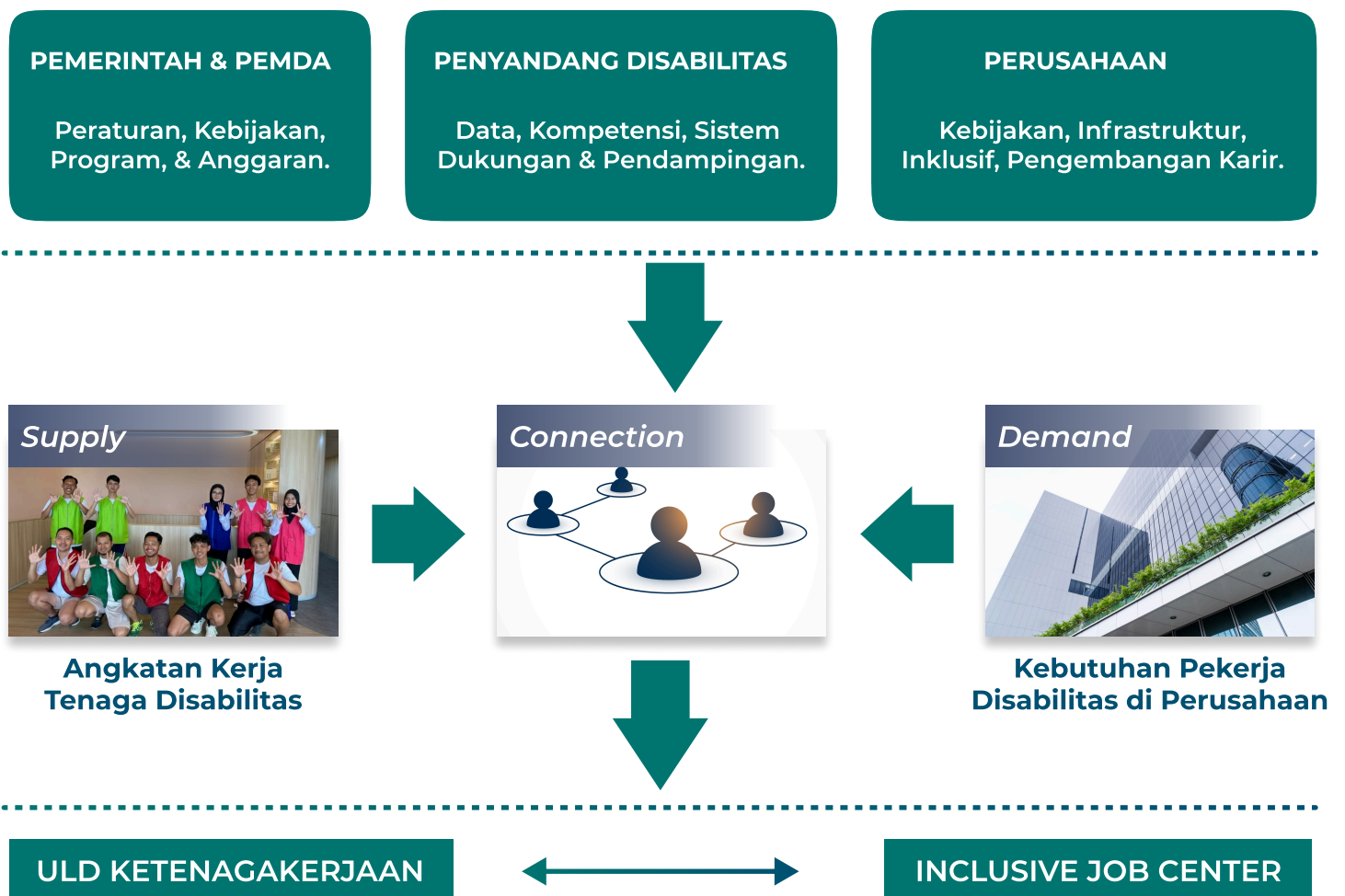
- Pemahaman jenis pekerjaan yang dapat diakses penyandang disabilitas sesuai ragam disabilitas dan potensinya.
- Kekhawatiran Perusahaan seperti produktivitas pegawai disabilitas yang menurun setelah diterima kerja, retensi pegawai disabilitas yang rendah, persepsi dan sikap rekan pegawai non-disabilitas terhadap pegawai disabilitas yang cenderung masih negatif.
- Informasi lowongan tidak tersampaikan kepada penyandang disabilitas.
- Persyaratan dan spesifikasi pekerjaan dirasa sulit oleh penyandang disabilitas.
- Proses seleksi yang belum menyesuaikan dengan kondisi penyandang disabilitas.
- Aksesibilitas fisik dan non-fisik pada lingkungan kerja.
- Pemahaman kondisi disabilitas dalam bekerja.

Ekosistem Kebijakan & Dukungan Kolaboratif

Ekosistem kebijakan dan dukungan kolaboratif merupakan bagian penting dalam memastikan *supply* dan *demand* dapat semakin baik. Permasalahan dan tantangan yang ada antara lain:

- Kebijakan teknis yang mendorong Perusahaan membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas.
- Program spesifik yang memperkuat data *supply* dan *demand*.
- Pemahaman dan referensi petugas dalam melakukan upaya penguatan sistem antar kerja.
- Penguatan koordinasi dan peran OPDis dalam sistem data dan proses penerimaan serta perluasan kerja bagi penyandang disabilitas.

Ekosistem Akses & Layanan Pekerjaan Inklusi Disabilitas



Peran Strategis Fungsional Pengantar Kerja

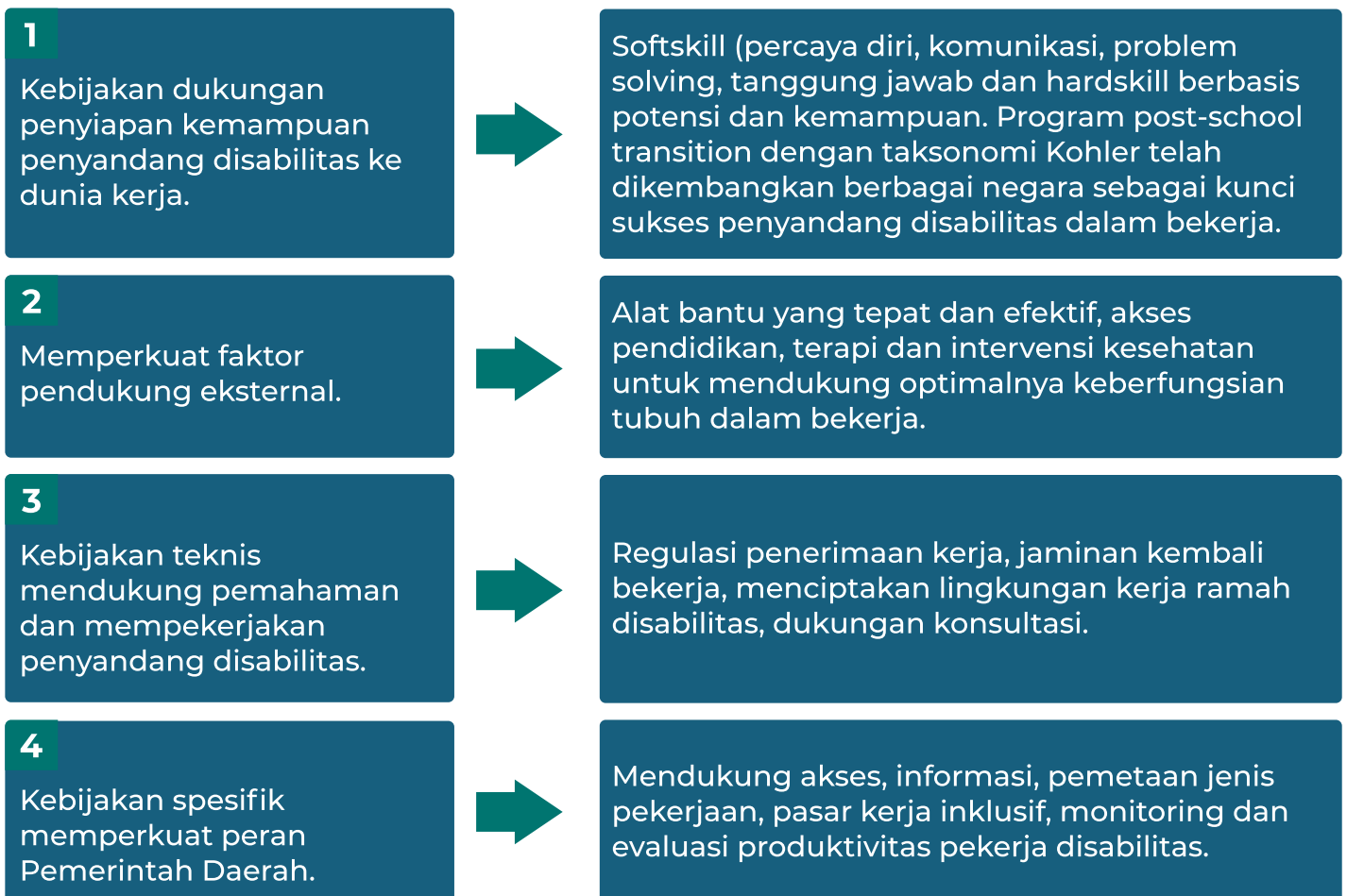
Hak atas pekerjaan juga semakin ditegaskan sebagai komitmen global Indonesia dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya Tujuan Nomor 8, yakni meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

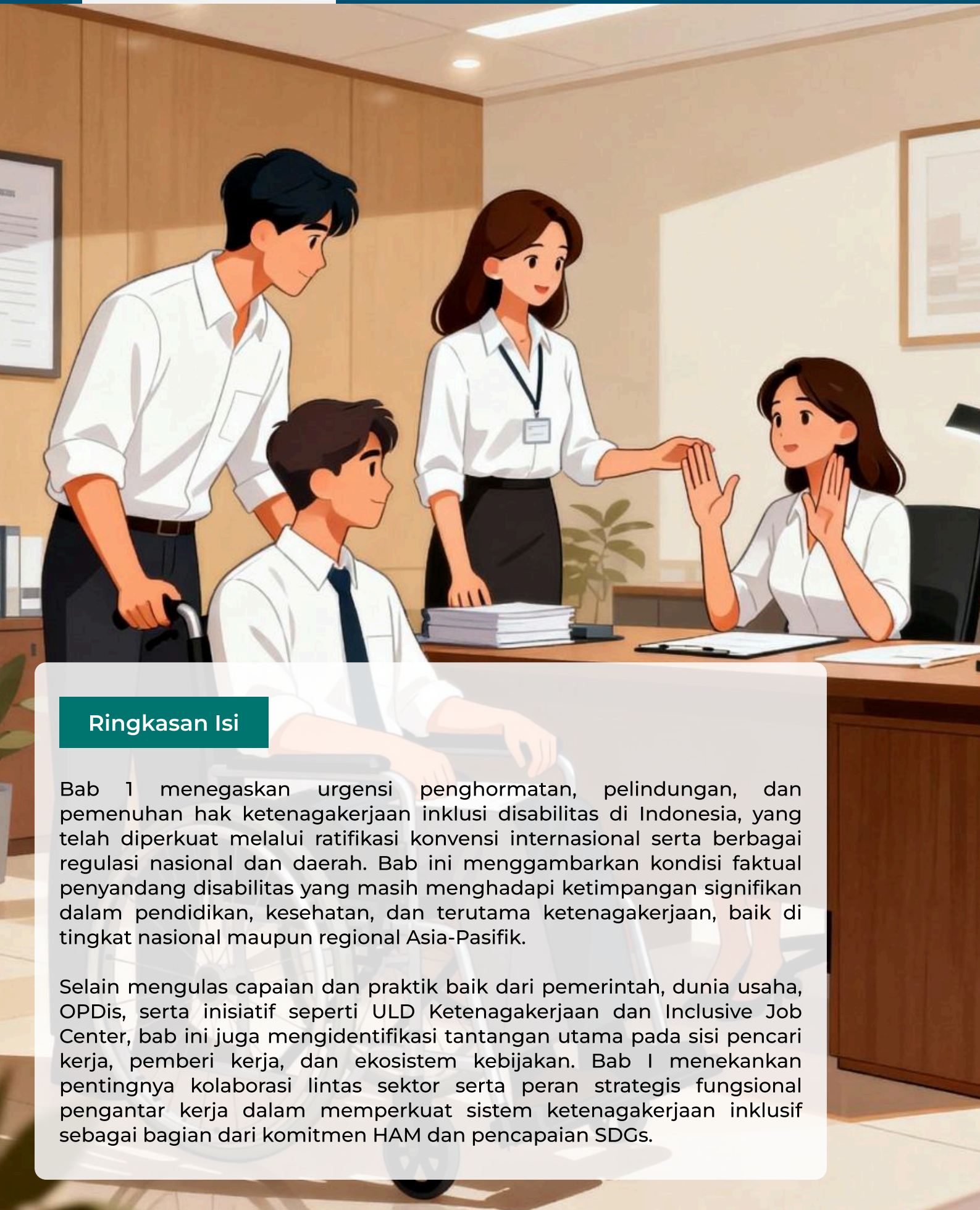
CRPD dan UU No 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak Penyandang Disabilitas menjelaskan upaya memajukan pemberian kerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah yang sesuai yang dapat mencakup program tindakan nyata, insentif dan langkah-langkah lainnya.

Mendorong kebijakan yang berpihak pada akses dan layanan Penyandang Disabilitas penting diupayakan dengan memperhatikan dukungan penyiapan, pendukung eksternal, pemahaman mempekerjakan Penyandang Disabilitas, serta penguatan peran daerah (Gambar). Empat hal tersebut akan memberi dampak pada softskill, penyediaan alat bantu dan sistem dukungan lainnya, regulasi penerimaan dan ketika bekerja, serta akses informasi dan monev produktivitas pekerja penyandang disabilitas.

Tabel 1.2

SKEMA KEBIJAKAN - PEKERJA DISABILITAS





Ringkasan Isi

Bab 1 menegaskan urgensi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan inklusi disabilitas di Indonesia, yang telah diperkuat melalui ratifikasi konvensi internasional serta berbagai regulasi nasional dan daerah. Bab ini menggambarkan kondisi faktual penyandang disabilitas yang masih menghadapi ketimpangan signifikan dalam pendidikan, kesehatan, dan terutama ketenagakerjaan, baik di tingkat nasional maupun regional Asia-Pasifik.

Selain mengulas capaian dan praktik baik dari pemerintah, dunia usaha, OPDis, serta inisiatif seperti ULD Ketenagakerjaan dan Inclusive Job Center, bab ini juga mengidentifikasi tantangan utama pada sisi pencari kerja, pemberi kerja, dan ekosistem kebijakan. Bab I menekankan pentingnya kolaborasi lintas sektor serta peran strategis fungsional pengantar kerja dalam memperkuat sistem ketenagakerjaan inklusif sebagai bagian dari komitmen HAM dan pencapaian SDGs.



KEMNAKER



BAB 2

Karakter & Sikap Inklusif (Character Building & Soft Skills)

Menjalankan fungsi pekerjaan dalam ketenagakerjaan inklusi disabilitas mensyaratkan pemahaman, kesadaran, dan komitmen individu melalui karakter dan sikap yang inklusif, menghargai keragaman, serta mengupayakan pemajuan pemenuhannya.

TARGET KELUARAN

- 1 Memahami konsep disabilitas berbasis Charity, Medis, Sosial, dan HAM untuk membangun cara pandang inklusif.
- 2 Memahami ragam dan karakteristik disabilitas, termasuk akibat kecelakaan kerja, dengan fokus pada potensi dan kemampuan.
- 3 Menerapkan empati, etika, dan pelayanan inklusif dalam konteks ketenagakerjaan.
- 4 Mengidentifikasi dan mengurangi stigma, diskriminasi, dan bias terhadap penyandang disabilitas.

Peran Strategis Fungsional Pengantar Kerja

Cara pandang terhadap isu disabilitas merupakan kunci memahami & membangun kesadaran menjalankan peran setiap orang atau pihak dalam melakukan penghormatan, perlindungan, serta pemenuhan hak penyandang disabilitas.



Charity Model

Charity Model adalah cara pandang terhadap isu disabilitas yang dilakukan karena rasa belas kasihan semata kepada Penyandang Disabilitas. Model ini menganggap penyandang disabilitas sebagai objek pasif dari tindakan amal atau penerima bantuan kesejahteraan saja, alih-alih sebagai individu berdaya dengan hak yang setara. Dalam model ini, disabilitas adalah masalah individu dan penyandang disabilitas tidak dianggap mampu memenuhi kebutuhan diri sendiri karena keterbatasannya; sebaliknya, mereka dianggap sebagai beban bagi masyarakat, yang melimpahkan kebaikannya kepada mereka.

Penyandang disabilitas, dalam perspektif ini, dianggap sebagai objek belas kasihan, bergantung pada niat baik orang lain, dan dengan demikian tidak berdaya dan tidak mengendalikan hidup mereka sendiri, serta hanya berpartisipasi sedikit atau tidak sama sekali dalam masyarakat. Dampak dari model ini adalah respons masyarakat terbatas pada perawatan dan bantuan, sehingga individu hanya menjadi penerima amal dan kesejahteraan, alih-alih menjamin mereka untuk menikmati hak-hak mereka.



Medical Model

Medical Model atau pendekatan medis adalah cara pandang yang mendasarkan bahwa permasalahan disabilitas terjadi karena kondisi kedisabilitasan seseorang sehingga harus dilakukan penanganan medis agar dapat berpartisipasi dalam kehidupan. Model medis menganggap penyandang disabilitas sebagai objek perawatan, sebagai pasien yang harus disembuhkan, dan disabilitas sebagai masalah medis yang perlu dipecahkan atau penyakit yang perlu diobati. Dalam model ini, disabilitas merupakan bagian dari diri individu dan dokterlah yang paling tahu cara mengoreksi dan mengelola setiap gangguan, terlepas dari persetujuan, kehendak, dan preferensi individu. Penyandang disabilitas, dalam model ini, dianggap menyimpang dari norma fisik dan mental, dan perilaku serta sikap mereka dipatologisasikan.



Dampak dari model ini adalah respons masyarakat berupaya menormalkan dan mengurangi gangguan sebagai cara untuk memungkinkan partisipasi, alih-alih menghilangkan hambatan.

Social Model

Social Model atau pendekatan sosial merupakan cara pandang yang melihat permasalahan disabilitas bukan disebabkan kondisi fungsional seseorang tetapi lebih pada kondisi lingkungan sosial yang tidak memberi ruang dan kesempatan bagi Penyandang Disabilitas sesuai dengan kondisi dan kemampuannya. Model sosial membingkai disabilitas sebagai konsekuensi interaksi individu dengan lingkungan yang tidak mengakomodasi perbedaan individu tersebut. Kurangnya akomodasi ini menghambat partisipasi individu dalam masyarakat.

Ketimpangan bukan disebabkan oleh disabilitas, melainkan ketidakmampuan masyarakat untuk menghilangkan hambatan yang menantang penyandang disabilitas. Model ini menempatkan individu sebagai pusat, bukan disabilitasnya, dengan mengakui nilai-nilai dan hak-hak penyandang disabilitas sebagai bagian dari masyarakat. Paradigma ini menggeser disabilitas bukan sebagai "kesalahan" masyarakat, melainkan sebagai elemen keberagamannya.



Dampak dari model ini adalah gerakan menghilangkan hambatan lingkungan, sosial, sistem layanan, dan aspek-aspek lainnya agar membuka akses sepenuhnya bagi Penyandang Disabilitas untuk berpartisipasi secara bermakna dan berkembang optimal.

Human Rights Model

Dalam **Human Rights Model** atau model hak asasi manusia, isu disabilitas dipandang sebagai sebuah pengakuan hak seseorang untuk mendapatkan jaminan pemenuhan semua sektor kehidupan dan partisipasi. Pendekatan berbasis hak asasi manusia dibangun di atas model sosial. "CRPD menandakan 'pergeseran paradigma' dari pendekatan disabilitas tradisional yang berorientasi amal dan berbasis medis menjadi pendekatan berbasis hak asasi manusia.

Dampak pendekatan ini adalah penerimaan sepenuhnya sebagai manusia dimana pemenuhannya berbasis hak, kesetaraan, keadilan, dan pengakuan keragaman seperti masyarakat/warga negara lainnya.



Pendekatan sebelumnya dapat dilihat penjelasan secara detail pada tabel di bawah.

Tabel 2.1

Model	Charity/ Tradisional	Medical/ Medis	Social/ Sosial	Diversity/ Keanekaragaman
Penjelasan	Disabilitas dianggap sebagai kesulitan hidup, tragedi, pengorbanan, anugerah Tuhan, hukuman, atau dosa.	Disabilitas dianggap sebagai masalah yang membutuhkan koreksi, isolasi, dan segregasi.	Disabilitas bukanlah masalah individu, melainkan muncul akibat hambatan yang diciptakan oleh masyarakat dan lingkungan yang membatasi aktivitas manusia.	Semua penyandang disabilitas berbeda, dan setiap penyandang disabilitas memiliki pengalaman unik berdasarkan disabilitas, jenis kelamin, usia, orientasi seksual, etnis, ras, agama, dan bahasa mereka sendiri.
Sikap Masyarakat Terhadap Isu Disabilitas	penyandang disabilitas dianggap memiliki kekurangan atau cacat. Masyarakat menstigmatisasi dan mengutuk mereka, atau mengagungkan dan meromantisir penyandang disabilitas. Orang-orang di sekitar mereka merasa kasihan terhadap disabilitas mereka dan memberikan bantuan amal, yang tidak memenuhi semua kebutuhan penyandang disabilitas dan membuat mereka bergantung pada masyarakat. Pendekatan ini membatasi kemampuan penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan memiliki hak yang sama dengan orang lain.	Di masyarakat, penyandang disabilitas dianggap sakit, tidak mampu belajar, bekerja, berkeluarga, berinteraksi dengan anggota masyarakat lainnya, dan berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat setempat. Penyandang disabilitas ditempatkan di lembaga khusus (asrama), terisolasi dari keluarga dan teman sebaya, serta tidak memiliki hak untuk memilih dan mengambil keputusan secara mandiri.	Lingkungan yang dirancang agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam masyarakat, mewujudkan potensi mereka, dan membuat keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka. Mereka memiliki hak dan kebebasan yang sama dengan semua warga negara, termasuk hak atas pendidikan, perawatan kesehatan, perlindungan sosial dan hukum, mobilitas, pekerjaan; partisipasi dalam kehidupan politik, sosial, budaya, dan olahraga; perumahan yang terjangkau; dan kehidupan berkeluarga.	Masyarakat mengakui keberagaman subkultur penyandang disabilitas, menciptakan budaya inklusif dan Desain Universal, serta mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan semua kelompok penyandang disabilitas, termasuk kelompok yang kurang terwakili, perempuan, dan anak-anak. Melalui media, terciptalah citra yang autentik dan dapat diandalkan tentang penyandang disabilitas psikososial, intelektual, fisik, sensorik, dan multipel. Kesadaran publik tentang disabilitas mencegah sikap negatif dan diskriminasi terhadap orang lain.

Membangun Cara Pandang Konstruktif-Humanis

Apa yang dipikirkan dan dilakukan bagi Penyandang Disabilitas berangkat dari konstruksi perspektif yang dimiliki atau ada dalam diri seseorang. Cara pikir yang tidak tepat akan berdampak pada sikap dan dukungan yang kurang tepat – atau bahkan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.

Persoalan disabilitas dan diskriminasi yang terjadi bukan karena kondisi disabilitas seseorang tetapi lebih disebabkan karena akses dan kesempatan yang tertutup bagi mereka untuk terlibat dan dilibatkan.

Dalam konteks sistem pengantar kerja, perubahan cara pandang ini sangat mendasar karena akan berdampak pada upaya yang lebih optimal dalam menjalankan tugas/fungsinya kepada Penyandang Disabilitas. Terbangunnya kesadaran kritis akan menumbuhkan etos kerja, inisiatif, kreativitas, dan komitmen dari dalam diri untuk pemenuhan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas.

Perusahaan masih memiliki anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak produktif & hanya menjadi beban. Pemahaman tersebut belum berorientasi pada kemampuan (*ability perspective*) yang masih menciptakan hambatan besar bagi penyandang disabilitas dalam mengakses peluang kerja. Perubahan paradigma dari pendekatan berdasarkan kasihan (*charity based*) ke pendekatan berbasis hak asasi manusia harus dipahami & diimplementasikan ke dalam ekosistem perusahaan. Transformasi ini perlu tercermin dalam berbagai aspek manajemen ketenagakerjaan internal perusahaan termasuk proses rekrutmen, pengembangan karir.

Transformasi nilai dan budaya inklusif dalam ekosistem ketenagakerjaan merupakan sebuah proses rekonstruksi cara pandang yang benar dan berkelanjutan serta memerlukan komitmen dari seluruh unsur. Ketika sekat dan penghalang bagi penyandang disabilitas dihilangkan untuk mengakses pekerjaan, maka disabilitas bukan lagi menjadi indikator karena tidak-mampuan tetapi menjadi bentuk keragaman yang bermakna serta merubah dari beban menjadi produktivitas bagi keluarga, masyarakat, perusahaan, dan negara.



DEFINISI, RAGAM DISABILITAS (TERMASUK KARENA KECELAKAAN KERJA)

Definisi Penyandang Disabilitas

Penyandang Disabilitas adalah “Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/ atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Yang dimaksud dengan "dalam jangka waktu lama" adalah jangka waktu paling singkat 6 (enam) bulan dan / atau bersifat permanen.

Dari definisi di atas, hal penting yang harus dipahami adalah kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh & efektif bagi seseorang yang mengalami keterbatasan (gangguan fungsional) menjadi kunci utama mewujudkan pemenuhan hak.



Ragam Disabilitas



Disabilitas Fisik

Yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu, kaku, paraplegia, cerebral palsy (CP), akibat stroke, dan akibat kusta.



Disabilitas Intelektual

Yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata (kekurangan intelektual), antara lain lambat belajar dan gangguan otak.



Disabilitas Mental

Yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku, antara lain:

- Psikososial seperti skizofrenia, bipolar, depresi, dan gangguan kepribadian.
- Disabilitas perkembangan yang berpengaruh para interaksi sosial, seperti autism dan hiperaktif.



Disabilitas Sensorik

Disabilitas Sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi panca indra, antara lain disabilitas netra, tuli, atau wicara.



Disabilitas Ganda

Memiliki dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas tuli-wicara dan disabilitas netra-tuli.

Karakteristik Ragam Disabilitas

Masing-masing ragam disabilitas memiliki karakteristik spesifik masing-masing sesuai kondisi fungsional yang dialami.

Ragam Disabilitas	Kondisi Fungsional	Karakteristik
Fisik	Keterbatasan gerak atau fungsi anggota tubuh.	Mebutuhkan penyesuaian lingkungan dan alat bantu. Kemampuan kognitif umumnya tidak terpengaruh.
Intelektual	Keterbatasan fungsi intelektual dan adaptasi.	Mebutuhkan instruksi sederhana, pendampingan bertahap, dan rutinitas yang jelas.
Mental – Psikososial	Gangguan fungsi emosi, pikir, dan perilaku.	Mebutuhkan lingkungan kerja yang suportif, komunikasi tenang, dan fleksibilitas dukungan.
Mental – Perkembangan	Hambatan dalam interaksi sosial dan perilaku adaptif.	Mebutuhkan struktur kerja jelas, pendekatan visual, dan dukungan interaksi sosial.
Sensorik – Penglihatan	Hambatan fungsi penglihatan sebagian atau total.	Mebutuhkan akses informasi non visual, teknologi bantu, dan orientasi lingkungan.
Sensorik – Pendengaran	Hambatan fungsi pendengaran sebagian atau total.	Mebutuhkan komunikasi visual, bahasa isyarat, atau alat bantu dengar.
Ganda	Kombinasi dua atau lebih ragam disabilitas.	Mebutuhkan pendekatan layanan yang lebih personal dan penyesuaian menyeluruh.

Dalam konteks pekerjaan, memahami kondisi dan karakteristik masing-masing ragam disabilitas penting dipahami dengan tujuan:

- Psikososial seperti skizofrenia, bipolar, depresi, dan gangguan kepribadian. Menghilangkan potensi hambatan yang dialami ketika melakukan aktivitas bekerja baik dalam lingkungan fisik maupun non-fisik.
- Memberikan dukungan yang diperlukan agar dapat bekerja dan berinteraksi secara optimal.
- Memberikan dukungan intervensi agar tidak mengalami kondisi gangguan fungsional yang semakin berat.

Fokus Pada Potensi dan Kemampuan

CRPD dalam hal pemenuhan hak atas pekerjaan, negara memajukan pengakuan terhadap keahlian, kualitas dan kemampuan penyandang disabilitas, serta kontribusi mereka pada tempat kerja dan pasar tenaga kerja. Untuk mencapai hal tersebut, pengakuan atas ragam disabilitas semestinya perhatian yang diberikan lebih pada kemampuan/ability yang dimiliki oleh penyandang disabilitas serta menghilangkan hambatan yang dialami, bukan pada kondisi kedisabilitasannya.

Beberapa contoh :

- Jika menerima penyandang disabilitas fisik, maka fokus pada kemampuan fisik yang masih berfungsi optimal, potensi fungsional non-fisik (berbicara, berinteraksi, melihat, mendengar), serta kebutuhan yang harus disiapkan untuk menghilangkan/meminimalkan hambatan fisiknya (penyediaan alat bantu, akses mobilitas yang landai).
- Jika menerima penyandang disabilitas sensorik penglihatan, maka fokus pada kemampuan pendengaran, potensi fungsional fisik (mobilitas, tangan dan jari), serta kebutuhan yang harus disiapkan untuk menghilangkan/meminimalkan hambatan visual (alat bantu tongkat, media bersuara, aplikasi text to voice).
- Jika menerima penyandang disabilitas sensorik pendengaran, maka fokus pada kemampuan penglihatannya, potensi fungsional fisik (mobilitas, tangan dan jari), serta kebutuhan yang harus disiapkan untuk menghilangkan/meminimalkan hambatan audio (alat bantu dengar, media visual, aplikasi voice to text).
- Jika menerima penyandang disabilitas Intelektual, maka fokus pada kemampuan kemandirian, perhatian terhadap pekerjaan, potensi fungsional fisik dan sensorik, serta kebutuhan yang harus disiapkan untuk menghilangkan/meminimalkan hambatan intelektual (perintah sederhana, visualisasi proses kerja, layanan relaksasi).
- Jika menerima penyandang disabilitas mental, maka fokus pada kemampuan sensorik dan fisik, serta kebutuhan yang harus disiapkan untuk menghilangkan/meminimalkan hambatan mental yang dialami (suasana kerja yang nyaman, detail pekerjaan secara visual dan teks, layanan relaksasi).



“
Disabilitas memiliki beragam jenis dan karakteristik sesuai kondisi fungsional masing-masing. Setiap individu memiliki perbedaan kondisi, sehingga tidak bisa disamakan dalam mengakses pekerjaan. Namun setiap individu juga memiliki potensi yang dapat dikembangkan menjadi produktivitas dalam bekerja. Jika fokus pada potensi dan kemampuan, maka peluang jenis pekerjaan akan semakin terbuka dan memberikan dampak positif bagi setiap pekerja penyandang disabilitas.

EMPATI, ETIKA, DAN PELAYANAN INKLUSIF

Sikap yang inklusif mensyaratkan empati, etika dan pemberian layanan yang setara bagi penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Perbedaan kondisi fungsional antar manusia adalah keniscayaan yang dapat dialami oleh siapapun baik sejak lahir maupun selama menjalani proses kehidupan. Dengan memaknai perbedaan sebagai bentuk universalitas, kesadaran melakukan tugas/fungsi sebagai Pengantar Kerja akan berangkat dari sifat humanisme untuk kesetaraan dan non-diskriminatif.

Untuk menjadi individu yang berpihak pada penyandang disabilitas secara konsisten dan tepat, pemahaman tentang empati, etika, dan layanan setara merupakan pondasi penting. Hal ini akan berdampak pada menumbuhkan penerimaan atas hak-hak penyandang disabilitas serta meningkatkan persepsi positif dan kesadaran sosial yang lebih besar terhadap para penyandang disabilitas.



Empati

Empati adalah tindakan memahami, menyadari, peka terhadap, dan secara tidak langsung mengalami perasaan, pikiran, dan pengalaman orang lain.⁵ Empati merupakan faktor penting dalam proses integrasi penyandang disabilitas dalam masyarakat. Empati dapat meningkatkan jumlah relawan, meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dan mengurangi kekerasan dan perundungan di layanan ketenagakerjaan atau tempat kerja.

Beberapa jenis empati adalah:

Empati kognitif adalah kemampuan untuk memahami perspektif orang lain dan apa yang mungkin mereka pikirkan dan rasakan. Ini adalah peta mental yang Anda gambar tentang dunia mereka, yang diinformasikan oleh pengetahuan, pengamatan, dan pengalaman Anda.

Empati emosional terjadi ketika Anda merasakan sesuatu bersama seseorang. Ini adalah resonansi emosional yang lebih dalam yang melampaui pemahaman mental.

⁵ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>

Tindakan Empatik adalah bagian dari empati yang melibatkan tindakan. Tindakan ini lebih dari sekadar memahami orang lain dan berbagi perasaan mereka: tindakan ini benar-benar menggerakkan kita untuk bertindak dan membantu semampu kita. Hal ini hadir dalam berbagai bentuk, tergantung situasinya, mulai dari bantuan langsung, menanyakan bagaimana Anda bisa membantu, hingga sekadar duduk diam bersama mereka dan tidak "melakukan" apa pun, yang seringkali justru merupakan hal yang orang tersebut butuhkan dari kita.

Tanpa tindakan, empati bisa terasa tidak lengkap. Bahkan gestur kecil yang penuh perhatian pun dapat membantu seseorang merasa diperhatikan, didukung, dan dihargai.

Terkadang tindakan bukan tentang melakukan lebih banyak, melainkan tentang menjadi lebih baik. Seperti yang dikatakan David Tubley, "Jangan hanya melakukan sesuatu, berdirilah di sana!"

Bentuk Empati yang Tepat dan Sesuai

- ▶ Empati yang tidak merendahkan kemampuan penyandang disabilitas.
- ▶ Empati yang tulus diberikan dengan tujuan membantu.
- ▶ Tindakan empati diberikan dengan sewajarnya, tidak berlebihan.

Etika

Proses interaksi dan komunikasi memerlukan pemahaman tentang etika. Menurut bahasa (etimologi) istilah etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti adat-istiadat (kebiasaan), perasaan batin, kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan atau mengajarkan tentang keluhuran budi baik-buruk.⁶ Secara umum dapat dipahami bahwa etika adalah etos kemanusiaan yang berorientasi pada nilai keluhuran, kebaikan dan kearifan.

Pemberian layanan serta dukungan atas kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi penyandang disabilitas untuk bekerja terutama di sektor formal dilakukan dengan mempertimbangkan etika yang tepat berbasis hak asasi manusia. Etika dapat menjadi semacam prosedur standar pelayanan dengan kesadaran hati yang menjunjung dan menjaga sikap respek, peduli, dan bermartabat terhadap penyandang disabilitas.



⁶ M. Yatimim Abdullah, Pengantar Study Etika, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) h. 4.

Cakupan Etika

Setidaknya ada 3 cakupan etika ketika berinteraksi dengan penyandang disabilitas, yaitu:

1 Etika Berkomunikasi

- Memperlihatkan sikap yang ramah, positif, dan tulus.
- Memberikan kesempatan untuk mendengarkan apa yang disampaikan.
- Merespon pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami, tidak merendahkan/*underestimate*.



2 Etika Memberikan Bantuan

- Memberikan perhatian pada apa yang akan diberikan bantuan.
- Menanyakan dengan empati apakah memerlukan bantuan.
- Memberikan bantuan dengan berkomunikasi secara jelas dengan meminta persetujuan.



3 Etika Memberikan Dukungan

- Memastikan bahwa dukungan yang diberikan menjadi kebutuhan.
- Memilih cara memberikan dukungan dengan wajar, positif, dan tidak bias.
- Menyatakan dukungan secara jelas, mudah dipahami, dan berorientasi pada kemajuan.



Pelayanan inklusif

Akselerasi perusahaan dalam menciptakan proses rekrutmen, penempatan, dan pendampingan yang inklusif merupakan langkah penting yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta memastikan partisipasi aktif penyandang disabilitas.

Negara harus mengakui pentingnya aksesibilitas kepada lingkungan fisik, sosial, ekonomi dan kebudayaan, kesehatan dan pendidikan, serta informasi dan komunikasi, yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk menikmati sepenuhnya semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental.



Prinsip Kesetaraan Layanan Penyandang Disabilitas

Dalam menjalankan layanan yang setara bagi penyandang disabilitas, beberapa hal prinsip yang harus dipertimbangkan adalah:

- ✔ Penghormatan terhadap keragaman individu secara bermartabat dalam seluruh proses layanan dan interaksi.
- ✔ Kebebasan untuk memberikan pendapat dan pilihan atas layanan yang disediakan.
- ✔ Sikap dan kebijakan yang non-diskriminatif dalam mengakses layanan yang disediakan atas dasar disabilitas.
- ✔ Kesetaraan kesempatan untuk mengakses layanan, peluang kerja, dan fasilitas.
- ✔ Aksesibilitas dan akomodasi yang layak sesuai ragam disabilitas dengan kondisi dan kebutuhan baik fisik maupun non-fisik.

Strategi Melakukan Layanan Setara

Untuk menjamin terlaksananya layanan yang setara bagi penyandang disabilitas, dapat dilakukan pendekatan atau strategi antara lain sebagai berikut:

- ✓ Memastikan kebijakan teknis layanan menghindari hal-hal yang diskriminatif bagi penyandang disabilitas.
- ✓ Melakukan interaksi dan komunikasi dengan respek dan penghormatan dalam memberikan layanan.
- ✓ Penyediaan informasi layanan yang sama baik bagi penyandang disabilitas maupun Non-disabilitas.
- ✓ Memberikan perhatian dan kesempatan yang cukup untuk menyampaikan pendapat dan pilihan atas layanan yang disediakan.
- ✓ Menyiapkan aksesibilitas lingkungan, informasi, dan layanan sesuai ragam disabilitas.
- ✓ Memberikan dukungan pendampingan sesuai kebutuhan yang diharapkan.

Penting untuk dipahami dalam memberikan layanan setara untuk tidak fokus pada kondisi disabilitasnya namun pada jenis layanan yang dibutuhkan serta apa yang bermanfaat bagi pemenuhan akses pekerjaan penyandang disabilitas.

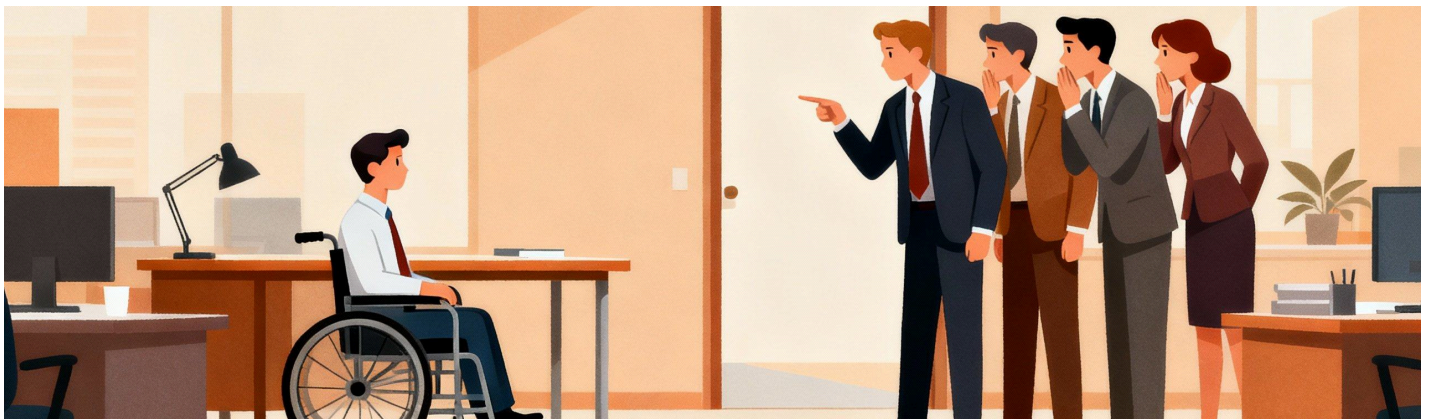


Mengatasi Diskriminasi, Stigma dan Bias Dalam Pelayanan

CRPD mengakui bahwa diskriminasi atas setiap orang berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang, serta melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat.

“**Diskriminasi berdasarkan disabilitas**” berarti setiap perbedaan, pengecualian, atau pembatasan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak membatasi atau meniadakan pengakuan, penikmatan atau pelaksanaan, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya terhadap semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental dalam bidang politik, ekonomi, sosial, kebudayaan, sipil atau lainnya. Hal ini mencakup semua bentuk diskriminasi, termasuk penolakan atas pemberian akomodasi yang beralasan.

Diskriminasi langsung terjadi ketika penyandang disabilitas diperlakukan secara tidak adil atas alasan apa pun yang berkaitan dengan disabilitas mereka. Contohnya adalah, Pemberi Kerja di sektor publik yang tidak mempertimbangkan penyandang disabilitas untuk suatu pekerjaan dengan asumsi bahwa penyandang disabilitas tersebut tidak akan mampu melakukan pekerjaan tersebut.



Diskriminasi tidak langsung mengacu pada penerapan hukum, kebijakan, atau praktik yang tampak netral tetapi berdampak negatif terhadap penyandang disabilitas. Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika suatu kesempatan mengecualikan penyandang disabilitas karena kerangka kesempatan tersebut tidak mempertimbangkan situasi mereka dan, akibatnya, mereka tidak dapat memanfaatkan kesempatan itu sendiri. Misalnya, jika satu-satunya cara untuk memasuki gedung publik untuk wawancara kerja adalah melalui tangga, kandidat yang menggunakan kursi roda ditempatkan pada posisi yang tidak setara karena mereka tidak dapat memasuki gedung tersebut.

Sikap diskriminasi biasanya berakar dari adanya stigma dan bias yang ada pada diri pemberi layanan sehingga memunculkan persepsi negatif, memandang rendah dan tidak memiliki kemampuan, kurang ramah dalam berkomunikasi, atau menganggap tidak perlu penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak.

Diskriminasi penyandang disabilitas di tempat kerja ditandai oleh bullying secara terang-terangan, intimidasi, adanya gurauan atau ucapan yang tidak sopan terkait disabilitas dari seorang pekerja, akomodasi yang sesuai dengan kedisabilitasannya tidak disediakan, dan mendapat perlakuan yang berbeda atas keterbatasan yang dimiliki. Diskriminasi erat kaitannya dengan ketidakadilan. Ketika seseorang diperlakukan tanpa menghormati atau menjaga akan hak orang tersebut, maka disana terjadi ketidakadilan.

Stigma Penyandang Disabilitas

Stigma sering muncul dari pandangan yang salah dan kurangnya pemahaman mengenai kemampuan dan potensi penyandang disabilitas. Stigma dan diskriminasi dalam hak pekerjaan terjadi dalam berbagai bentuk seperti akses informasi, proses rekrutmen, proses penempatan kerja, hingga kesiapan dalam proses penempatan kerja yang sesuai yang seringkali menganggap mereka tidak mampu melakukan pekerjaan tertentu tanpa memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka.

Bentuk Stigma dalam Hak Ketenagakerjaan

▶ Stigma atas Kemampuan

Anggapan bahwa penyandang disabilitas memiliki pengetahuan yang rendah, tidak berpendidikan, tidak memiliki kemampuan bekerja dan produktif, hanya menjadi beban.

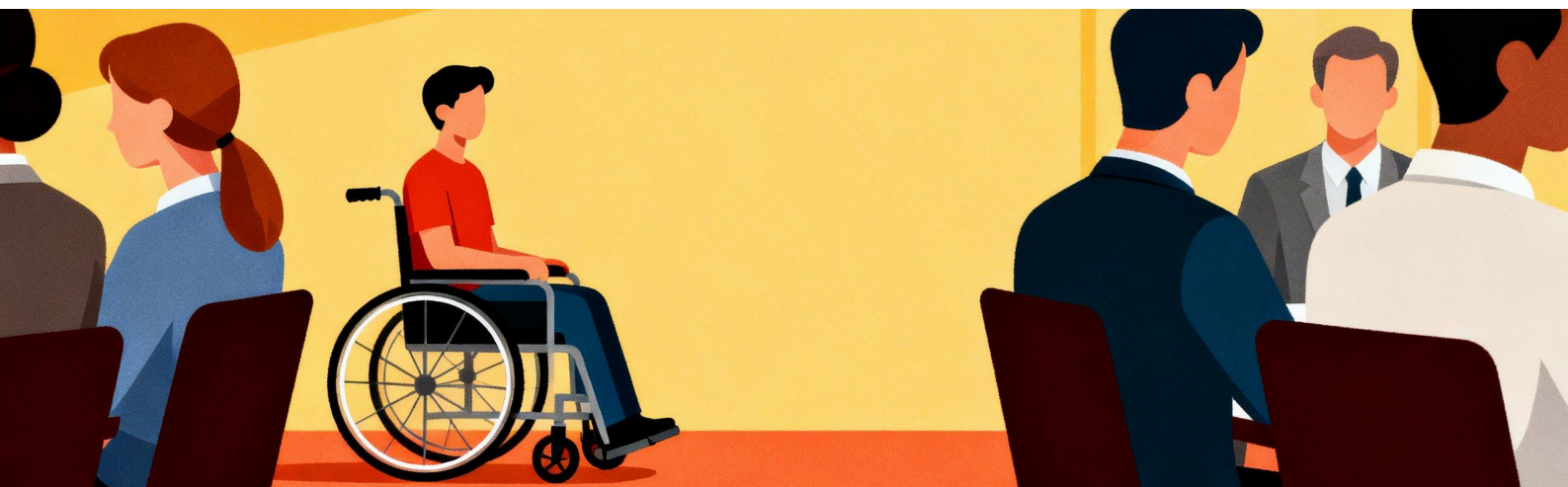
▶ Stigma atas Perilaku Sosial

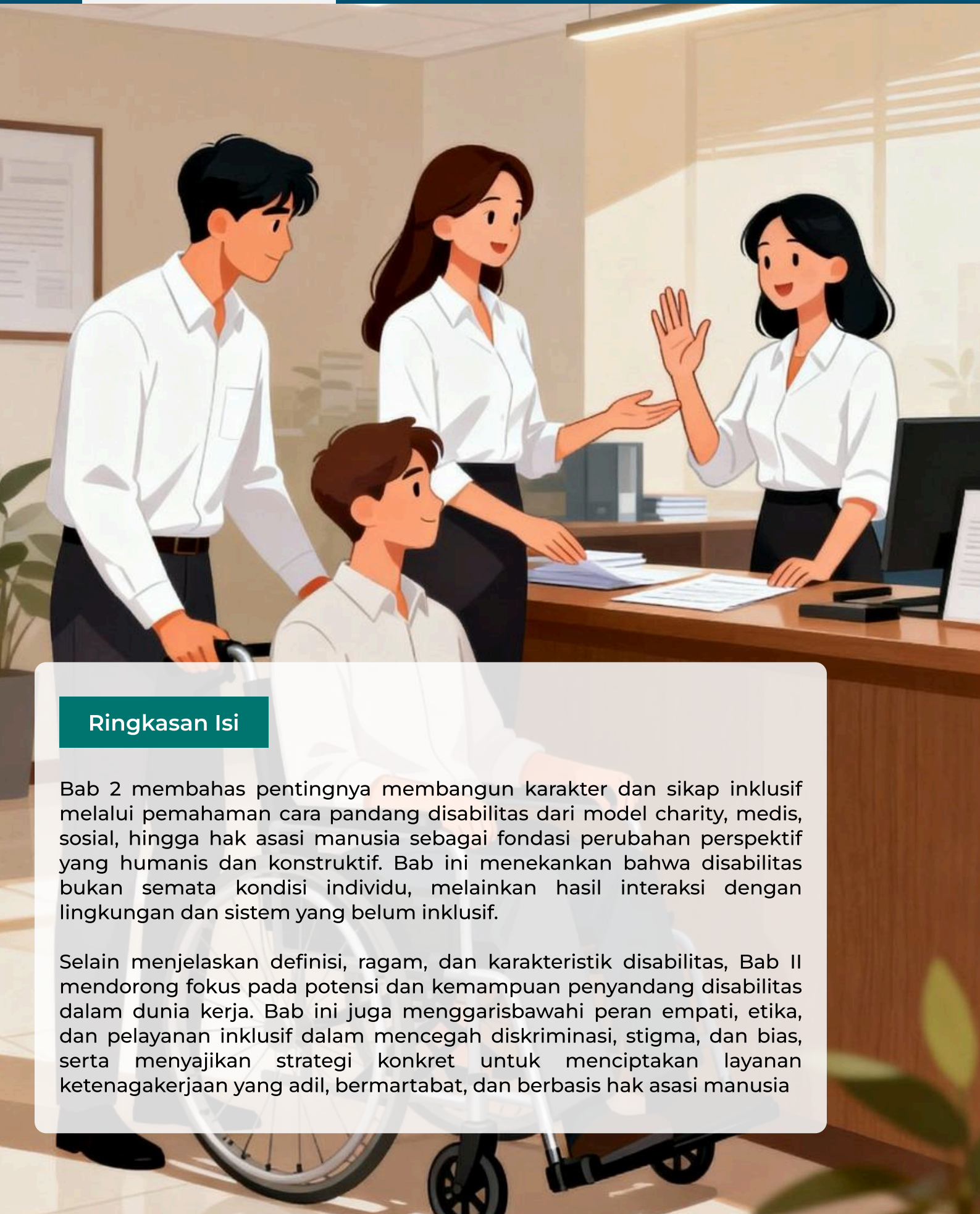
Anggapan bahwa penyandang disabilitas memiliki perilaku yang mengganggu lingkungan kerja, tidak bisa berinteraksi, tidak perlu bersosialisasi atau keluar rumah dan bekerja, bahkan khawatir mempengaruhi orang lain.

▶ Stigma atas Partisipasi

Anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak dibutuhkan di lingkungan kerja, perlu dipisahkan atau dikucilkan dari lingkungan kerja, tidak perlu dilibatkan dalam kegiatan.

Meskipun saat ini stigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas telah berkurang dibanding beberapa tahun lalu, hal ini masih ada baik secara sadar maupun tidak pada berbagai individu di baik di lingkungan Pemerintah, Perusahaan, maupun masyarakat. **Kondisi ini merupakan tantangan terbesar untuk mengurai ketidaksetaraan serta sikap diskriminatif baik dalam bentuk kebijakan, teknis layanan, kesempatan kerja, atau perluasan kerja.**





Ringkasan Isi

Bab 2 membahas pentingnya membangun karakter dan sikap inklusif melalui pemahaman cara pandang disabilitas dari model charity, medis, sosial, hingga hak asasi manusia sebagai fondasi perubahan perspektif yang humanis dan konstruktif. Bab ini menekankan bahwa disabilitas bukan semata kondisi individu, melainkan hasil interaksi dengan lingkungan dan sistem yang belum inklusif.

Selain menjelaskan definisi, ragam, dan karakteristik disabilitas, Bab II mendorong fokus pada potensi dan kemampuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Bab ini juga menggarisbawahi peran empati, etika, dan pelayanan inklusif dalam mencegah diskriminasi, stigma, dan bias, serta menyajikan strategi konkret untuk menciptakan layanan ketenagakerjaan yang adil, bermartabat, dan berbasis hak asasi manusia



KEMNAKER



BAB 3

Pelayanan Teknis Pencari Kerja Penyandang Disabilitas

TARGET KELUARAN

- 1 Memahami standar pelayanan inklusi disabilitas.
- 2 Mampu menyediakan akomodasi yang layak dan layanan aksesibel.
- 3 Mampu menyesuaikan layanan dan komunikasi sesuai ragam disabilitas.
- 4 Mampu melaksanakan pelayanan teknis yang setara dan non-diskriminatif.

Pasal 27 UNCRPD tentang Pekerjaan dan Lapangan Kerja menjelaskan bahwa Indonesia sebagai negara pihak yang telah menandatangani Ratifikasi Konvensi Hak Penyandang Disabilitas melalui **UU No 19 Tahun 2011**:

- ▶ Mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya; mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas.
- ▶ Melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan remunerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan pengurangan kesedihan.
- ▶ Memajukan kesempatan kerja dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas di bursa kerja, demikian juga bantuan dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan, dan kembali ke pekerjaan.
- ▶ Menjamin agar akomodasi yang beralasan tersedia di tempat kerja bagi penyandang disabilitas.

Sektor ketenagakerjaan melalui sistem antar kerja memiliki peran strategis menjamin terlaksana dan tercapainya pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas sebagaimana tercantum dalam **Pasal 27 UN CRPD**. Pelayanan bagi Pencari Kerja penyandang disabilitas menjadi pintu utama mengakses kesempatan kerja yang tersedia, sehingga implementasi teknisnya mengakomodasi inklusivitas penyandang disabilitas.

Standar Pelayanan Inklusi Disabilitas

Pelayanan yang inklusi disabilitas memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan sehingga mampu mengakomodasi kebutuhan dan partisipasi bermakna penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja. Ketika penyandang disabilitas mencari pekerjaan, mereka memiliki kondisi yang berbeda-beda baik secara fungsional, sosial, ekonomi, dan pendidikan.

Pemberian layanan teknis Pencari Kerja penyandang disabilitas harus disiapkan dengan sebaik-baiknya mulai dari pencarian informasi, memperoleh keterangan tentang jenis pekerjaan yang dibuka, proses melamar pekerjaan, proses dan tahapan seleksi, sampai dengan informasi diterima sebagai pekerja.

Akomodasi yang Layak

“Akomodasi yang beralasan” berarti modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan sesuai, dengan tidak memberikan beban tambahan yang tidak proporsional atau tidak semestinya, apabila diperlukan dalam kasus tertentu, guna menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.







(Sumber: Parakerja)

Penolakan akomodasi yang layak terjadi ketika modifikasi, penyesuaian, dan dukungan individual yang diperlukan dan sesuai (yang tidak memberikan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya) tidak diterapkan. Akomodasi yang wajar berarti modifikasi, penyesuaian, dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan kesetaraan penikmatan atau pelaksanaan hak asasi manusia atau kebebasan fundamental.

Pemberian pelayanan Pencari Kerja bagi penyandang disabilitas harus mempertimbangkan bentuk teknis akomodasi yang layak sesuai dengan ragam disabilitas.

Prinsip

- 
Penyesuaian Berdasarkan Kondisi Disabilitas
 Penyesuaian layanan diberikan sesuai ragam disabilitas dan tingkat kondisi fungsional yang dialami.
- 
Kemudahan
 Dukungan dan penyesuaian yang disediakan mudah untuk diakses atau digunakan oleh setiap raga disabilitas ketika membutuhkan layanan.
- 
Kebermanfaatan / Dampak
 Adanya penyediaan akomodasi yang layak berbasis pada manfaat dan dampak yang dapat langsung dirasakan oleh penyandang disabilitas.
- 
Ketersediaan
 Layanan akomodasi yang layak selalu tersedia dan dapat digunakan oleh penyandang disabilitas.

Bentuk

Beberapa bentuk akomodasi yang layak adalah :

► Penyediaan Teknologi Asistif

Dalam pemenuhan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas, teknologi pendukung seringkali menjadi jawaban dalam membantu melakukan aktivitas dalam menerima layanan. Pemenuhan teknologi pendukung dapat disiasati dengan penggunaan ragam aplikasi yang kini sudah tersedia di Appstore dan dapat diunduh baik secara gratis maupun berbayar.

► Penyediaan Asisten Personal

Asisten atau pendamping personal merupakan bentuk dukungan akomodasi yang layak untuk memberikan kemudahan dan efektivitas sesuai kebutuhan sehingga kesetaraan mendapatkan layanan dapat terpenuhi.

► Penyesuaian dan Dukungan Lingkungan

Hal terpenting dalam penyediaan akomodasi bagi pekerja disabilitas adalah rekan kerja. Ketersediaan rekan kerja/*buddies* yang loyal dan memiliki mindset positif terhadap pekerja dengan disabilitas, dapat membantu mengatasi hambatan dari lingkungan tempat bekerja.

► Fleksibilitas

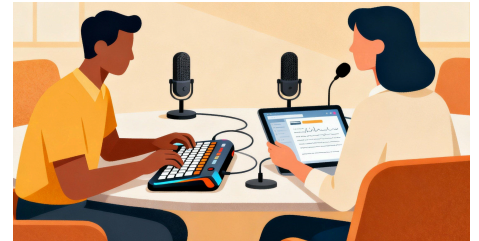
Pedoman teknis layanan yang inklusif mempertimbangkan fleksibilitas yang wajar bagi penyandang disabilitas sehingga kesempatan mengakses layanan dapat terpenuhi secara optimal. Fleksibilitas dapat berupa waktu, tempat, cara melakukan komunikasi, pengisian formulir.

Contoh:

- Seorang pekerja dengan gangguan penglihatan yang tidak diberikan peralatan yang sesuai untuk melakukan tugas yang dialokasikan, seperti program komputer yang memperbesar teks di layar komputer, telah ditolak akomodasi yang layak.



- Membuat informasi dapat diakses oleh individu penyandang disabilitas, memodifikasi peralatan, memungkinkan bekerja dari rumah, memastikan bahwa penerjemah disediakan dalam rapat, mengatur ulang kegiatan, menjadwalkan ulang pekerjaan, atau menyediakan personel pendukung.
- Ragam akomodasi bagi pekerja disabilitas di tempat kerja, diantaranya restrukturisasi pekerjaan, jadwal kerja yang adaptif, retensi karyawan/ penugasan kembali, relokasi kerja, lingkungan aksesibel, teknologi pendukung, dan rekan kerja.



Aksesibilitas

CRPD menjelaskan pentingnya aksesibilitas sebagai bentuk layanan yang inklusif non-diskriminatif, setara, dan memberdayakan penyandang disabilitas. Indonesia sebagai negara pihak harus mengakui pentingnya aksesibilitas kepada lingkungan fisik, sosial, ekonomi dan kebudayaan, kesehatan dan pendidikan, serta informasi dan komunikasi, yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk menikmati sepenuhnya semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental.

Aksesibilitas berarti bahwa penyandang disabilitas dapat mengakses dan menggunakan dengan aman dan lancar hal-hal berikut: lingkungan fisik, transportasi umum, layanan, pengetahuan, informasi, dan komunikasi, termasuk dalam lingkungan digital. Peningkatan aksesibilitas merupakan prasyarat bagi penyandang disabilitas untuk memenuhi hak-hak mereka dan hidup bermartabat, dan hal ini harus didukung oleh kepatuhan terhadap prinsip-prinsip desain universal 61 dan penggunaan teknologi bantu yang efektif.



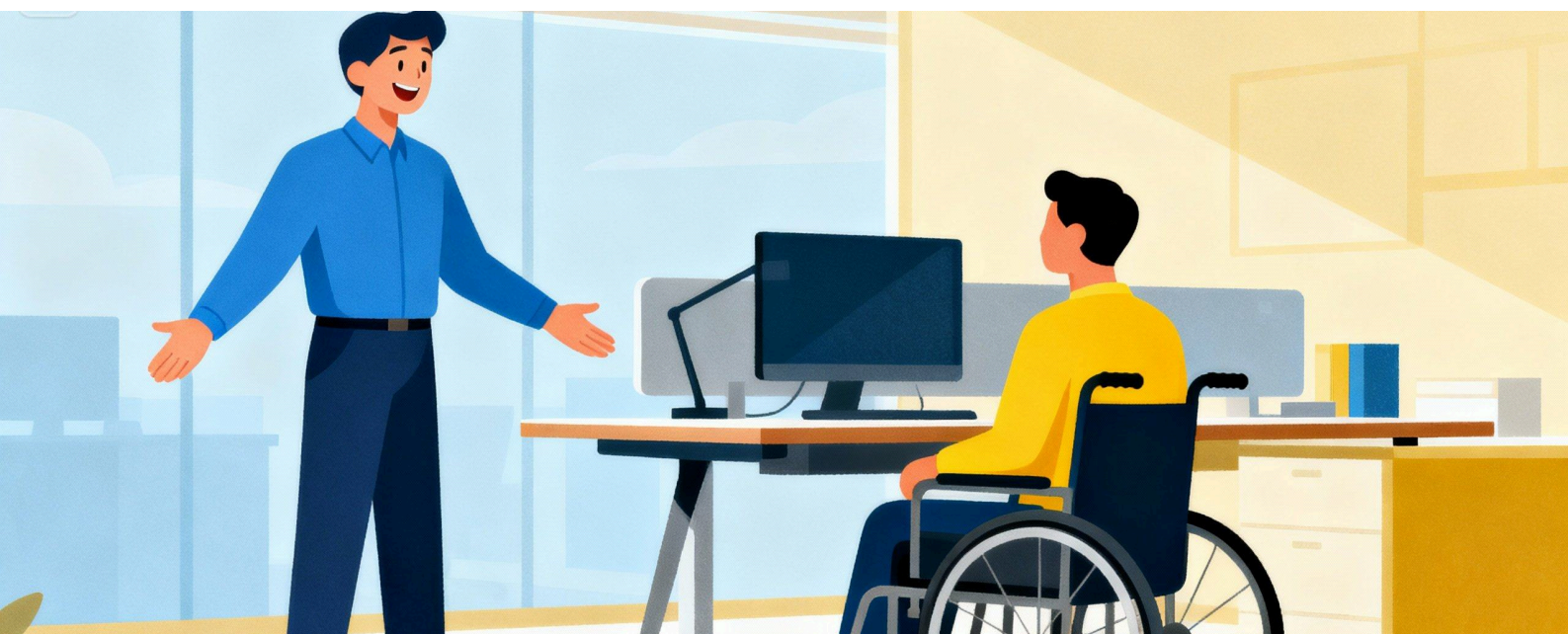
“Desain universal” berarti desain produk, lingkungan, program dan pelayanan yang dapat digunakan oleh semua orang, semaksimal mungkin, tanpa memerlukan suatu adaptasi atau desain khusus. “Desain universal” tidak mengecualikan alat bantu bagi kelompok penyandang disabilitas tertentu pada saat diperlukan. Dalam konsep desain universal, manfaat dan penggunaannya dapat dirasakan oleh penyandang disabilitas maupun non-disabilitas.

Kunci aksesibilitas adalah konsep desain universal, yang merupakan “desain produk, lingkungan, program, dan layanan agar dapat digunakan oleh semua orang, semaksimal mungkin, tanpa memerlukan adaptasi atau desain khusus. Desain universal mendorong kemandirian, martabat, dan inklusi sosial setiap orang, tanpa memandang usia, jenis kelamin, disabilitas, atau status sosial ekonomi mereka dalam masyarakat.

Prinsip

Aksesibilitas meliputi aksesibilitas lingkungan fisik dan informasi. Dalam aksesibilitas fisik, prinsip yang harus dipahami adalah:

- **Keselamatan:** Desain harus aman bagi semua pengguna, seperti menyediakan lantai tidak licin dan saluran air yang tertutup.
- **Kemudahan:** Memungkinkan akses dan penggunaan yang mudah, seperti menyediakan ramp kursi roda, lift, atau pintu otomatis.
- **Kegunaan:** Desain harus memberikan kesetaraan penggunaan, fleksibilitas, dan kemudahan akses informasi.
- **Kemandirian:** Memberikan kemampuan bagi penyandang disabilitas untuk melakukan sesuatu secara mandiri, seperti toilet khusus dengan rel pengaman atau label dalam huruf Braille.





Untuk aksesibilitas informasi, telah dikembangkan prinsip secara internasional bagaimana aksesibilitas layanan informasi atau website harus diperhatikan:

- ▶ **Perceivable (Dapat Dirasakan):** Informasi dan komponen antarmuka pengguna harus dapat disajikan kepada pengguna dengan cara yang dapat dirasakan mereka. Ini termasuk menyediakan teks alternatif untuk gambar, suara untuk video, dan memungkinkan konten disajikan dengan cara yang berbeda.
- ▶ **Operable (Dapat Dioperasikan):** Komponen antarmuka pengguna dan navigasi harus dapat dioperasikan. Ini berarti semua fungsi harus dapat diakses melalui keyboard, pengguna harus memiliki cukup waktu untuk berinteraksi, dan tidak ada konten yang dapat menyebabkan terjadinya reaksi negatif.
- ▶ **Understandable (Dapat Dipahami):** Informasi dan pengoperasian antarmuka pengguna harus dapat dipahami. Ini mencakup teks yang jelas, dapat diprediksi, dan dapat dipahami, serta bantuan untuk menghindari atau memperbaiki kesalahan.
- ▶ **Robust (Tangguh):** Konten harus cukup tangguh untuk diinterpretasikan secara andal oleh berbagai agen pengguna, termasuk teknologi bantuan. Ini memastikan konten dapat diakses secara konsisten seiring perkembangan teknologi.

Penyediaan aksesibilitas informasi saat ini terus berkembang dengan adanya inovasi teknologi. Kebutuhan penyediaan seringkali fokus pada pembiayaan yang dianggap mahal. Dalam hal ini, yang terpenting adalah kebermanfaatan secara efektif bagi pengguna dan kemudahan dalam mengakses.

Prinsip Dalam Desain Universal

- ▶ **Prinsip 1: Penggunaan yang Adil.** Desain ini bermanfaat dan dapat dipasarkan kepada orang-orang dengan beragam kemampuan.
- ▶ **Prinsip 2: Fleksibilitas dalam Penggunaan.** Desain ini mengakomodasi beragam preferensi dan kemampuan individu.
- ▶ **Prinsip 3: Penggunaan yang Sederhana dan Intuitif.** Penggunaan desain ini mudah dipahami, terlepas dari pengalaman, pengetahuan, keterampilan berbahasa, atau tingkat konsentrasi pengguna saat ini.
- ▶ **Prinsip 4: Informasi yang Dapat Dipahami.** Desain ini mengomunikasikan informasi yang diperlukan secara efektif kepada pengguna, terlepas dari kondisi lingkungan atau kemampuan sensorik pengguna.
- ▶ **Prinsip 5: Toleransi terhadap Kesalahan.** Desain ini meminimalkan bahaya dan konsekuensi buruk dari tindakan yang tidak disengaja atau tidak disengaja.
- ▶ **Prinsip 6: Upaya Fisik yang Rendah.** Desain ini dapat digunakan secara efisien dan nyaman, serta dengan kelelahan yang minimal.
- ▶ **Prinsip 7: Ukuran dan Ruang untuk Pendekatan dan Penggunaan.** Ukuran dan ruang yang sesuai disediakan untuk pendekatan, jangkauan, manipulasi, dan penggunaan, terlepas dari ukuran tubuh, postur, atau mobilitas pengguna.

Cakupan Layanan

▶ Informasi Pekerjaan

Informasi jenis pekerjaan seringkali tidak mudah diakses oleh penyandang disabilitas karena berbagai hal seperti media yang digunakan, bentuk informasi yang dipakai, serta kejelasan informasi yang diberikan. Informasi yang diperlukan antara lain :

- ✔ Jenis pekerjaan yang dibuka.
- ✔ Penjelasan narasi/ deskripsi tentang pekerjaan yang dibuka.
- ✔ Persyaratan untuk dapat melamar.
- ✔ Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan dan potensi pelamar.



► Proses Melamar Pekerjaan

Proses melamar pekerjaan bagi penyandang disabilitas menjadi salah satu hal penting agar dapat mengikuti proses penerimaan atas jenis pekerjaan yang dipilih/ diminati. Biasanya akan banyak informasi yang ditanyakan oleh penyandang disabilitas, terutama yang berhubungan dengan kondisi disabilitasnya dengan jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang akan dihadapi. Pastikan bahwa informasi yang diberikan dapat diterima dengan jelas, penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak selama proses, dan bersikap positif atau dukungan alternatif yang diharapkan.



► Proses Seleksi

Dalam melakukan seleksi, penyesuaian harus diberikan berdasarkan pada kondisi dan kemampuan calon pekerja penyandang disabilitas. Tim seleksi harus dipastikan memahami kondisi spesifik pelamar, etika berkomunikasi, cara berkomunikasi efektif, dan kemampuan menilai kesesuaian potensi dengan jenis pekerjaan. Pemahaman tentang akomodasi yang layak dan aksesibilitas penting dikuasai sehingga tidak terjadi bias ketika diterima bekerja.



► Informasi Hasil Seleksi

Penyandang disabilitas Pencari Kerja tentu menanti hasil lamaran dan seleksi yang dijalani. Hal ini akan berpengaruh pada kondisi psikologis mereka untuk menyiapkan diri ke dunia kerja yang menerima atau sebaliknya belum diterima sehingga memunculkan perasaan negatif.

Informasi hasil sebaiknya disampaikan dengan jelas dan transparan pertimbangan yang diberikan baik diterima maupun tidak. Kanal penyampaian informasi disesuaikan dengan permintaan pelamar, dan mempertimbangkan media yang biasa digunakan. Jika perlu dapat disediakan ruang pertanyaan atau konsultasi.



Strategi Pemberian Layanan Inklusi Disabilitas

Dalam memberikan layanan yang menjamin non-diskriminasi serta mendukung keberhasilan penyandang disabilitas, beberapa strategi dapat dilakukan:

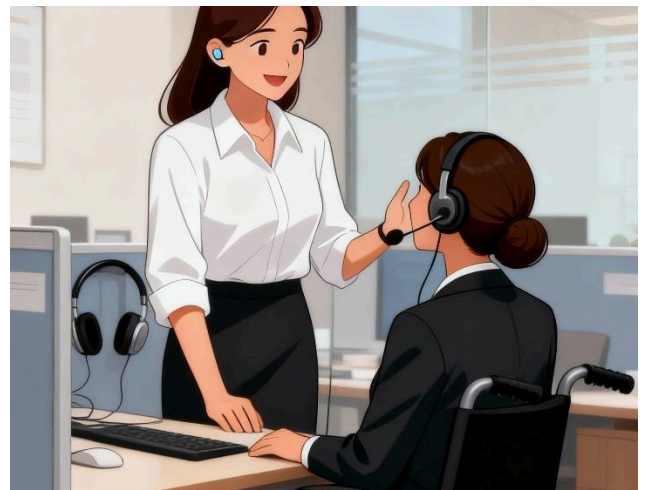
- ✓ Pendekatan humanis.
- ✓ Pendalaman konteks situasi personal.
- ✓ Fokus pada potensi dan kemampuan.
- ✓ Terbuka terhadap dukungan yang diperlukan.

Teknik Komunikasi dan Pendekatan untuk Tiap Ragam Disabilitas

“Komunikasi” mencakup bahasa, tayangan teks, Braille, komunikasi tanda timbul, cetak besar, multimedia yang dapat diakses maupun bentuk-bentuk tertulis, audio, *plain-language*, pembaca-manusia dan bentuk-bentuk, sarana dan format komunikasi augmentatif maupun alternatif lainnya, termasuk informasi dan teknologi komunikasi yang dapat diakses.

Komunikasi merupakan proses interaksi antara pemberi dan penerima informasi melalui media atau cara tertentu agar terjadi saling berkiriman informasi dan terjadi respon yang sesuai.

Untuk berkomunikasi secara inklusif terhadap disabilitas, kita harus memahami bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari keberagaman manusia. Alihkan fokus kepada orangnya, bukan pada disabilitasnya. Dalam berkomunikasi tentang penyandang disabilitas, kita juga perlu mengenali narasi menyeluruh yang telah digunakan untuk menggambarkan penyandang disabilitas, bagaimana memodelkan dan membentuk narasi untuk memastikan inklusi.



Komunikasi merupakan proses interaksi antara pemberi dan penerima informasi melalui media atau cara tertentu agar terjadi saling berkiriman informasi dan terjadi respon yang sesuai.

Salah satu hal penting yang harus dipahami dan dihindari dalam berkomunikasi adalah *abelisme/abeleisme*. *Ableisme* menganggap penyandang disabilitas kurang layak dihormati dan dipertimbangkan, kurang mampu berkontribusi dan berpartisipasi, serta kurang berharga dibandingkan orang lain. Sementara banyak wacana diskriminatif semakin ditentang oleh opini publik, *ableisme* terus melegitimasi bentuk-bentuk ekspresi dan perilaku diskriminatif. Diskriminasi ini mungkin disadari atau tidak disadari, dan mungkin mengakar dalam institusi, sistem, dan budaya masyarakat yang lebih luas.

Urgensi & Dampak Komunikasi

Komunikasi menjadi kunci interaksi manusia dan lingkungan dengan penyandang disabilitas. Dalam hal pencarian kerja, komunikasi yang efektif dan tepat akan memberikan dampak keberhasilan akses penyandang disabilitas memasuki pasar kerja.

Komunikasi memainkan peran kunci dalam mengubah norma dan beralih dari model amal atau medis menjadi model sosial atau pendekatan berbasis hak asasi manusia.

Komunikasi bagi penyandang disabilitas memiliki dampak yang mendalam terhadap keselamatan, otonomi, inklusi sosial, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kesulitan berkomunikasi dapat menyebabkan isolasi sosial, masalah kesehatan mental, dan meningkatnya kerentanan terhadap pelecehan dan diskriminasi. Kurangnya media komunikasi dapat menyebabkan isolasi sosial, sementara ketidakmampuan untuk mengungkapkan kebutuhan dapat mengakibatkan frustrasi dan perilaku yang menantang.

Strategi Komunikasi dan Pendekatan

- Bicaralah kepada penyandang disabilitas sebagaimana Anda berbicara kepada orang lain. Bicaralah dengan nada yang sesuai usia dan perlakukan orang dewasa sebagaimana orang dewasa.
- Jika seorang penyandang disabilitas didampingi oleh orang lain, seperti pengasuh, Anda tetap harus berbicara langsung kepada penyandang disabilitas tersebut.
- Utamakan orangnya, bukan disabilitasnya. Misalnya, gunakan istilah 'Disabilitas Tuli' daripada 'Tuna Rungu'.
- Hindari frasa negatif seperti 'menderita' dan 'cacat'. Gunakan frasa 'orang yang menggunakan kursi roda' daripada 'terikat kursi roda'.



Strategi komunikasi berdasarkan ragam disabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah.⁷

Komunikasi dengan Disabilitas Sensorik Penglihatan

Saat bertemu orang dengan gangguan penglihatan, selalu panggil mereka dengan nama dan perkenalkan diri Anda. Bicaralah dengan jelas dan dengan suara normal, tidak perlu meninggikan suara. Ingatlah bahwa orang dengan gangguan penglihatan tidak dapat mengandalkan isyarat visual yang sama dengan orang tanpa gangguan penglihatan. Pastikan Anda mengungkapkan pikiran atau perasaan apapun secara verbal. Saat memasuki atau meninggalkan ruangan, katakan sesuatu agar orang dengan gangguan penglihatan tidak merasa malu karena berbicara di tempat kosong.



Komunikasi dengan Disabilitas Sensorik Pendengaran

Tarik perhatian lawan bicara sebelum berbicara. Cobalah tepukan lembut di bahu, lambaian tangan, atau isyarat visual lainnya untuk menarik perhatian lawan bicara.

Hadapi lawan bicara secara langsung dan pertahankan kontak mata. Pastikan mulut Anda terlihat, jangan menutupinya dengan tangan atau benda lain saat berbicara. Tatap lawan bicara secara langsung saat berbicara dan jangan berbicara terlalu cepat atau terlalu lambat. Jangan berlebihan dalam menggerakkan mulut, karena hanya akan mempersulit pembacaan bibir. Gunakan kalimat pendek. Jaga volume suara Anda tetap alami dan jangan berteriak.



⁷ <https://afdo.org.au/resource-communication-with-people-with-disabilities/>

Komunikasi dengan Disabilitas intelektual

Pastikan Anda mendapatkan perhatian orang tersebut sebelum mulai berbicara. Cobalah menyebutkan namanya atau lakukan kontak mata. Pastikan pertanyaan Anda sederhana dan jawaban Anda mudah dipahami. Ingatlah bahwa bahasa tubuh Anda penting karena penyandang disabilitas intelektual sering kali mengandalkan isyarat visual. Bersiaplah untuk menggunakan informasi visual atau mendapatkan informasi visual dari penyandang disabilitas intelektual. Bersikaplah spesifik dan langsung. Hindari berbicara menggunakan abstrak, akronim, metafora, atau permainan kata.



Komunikasi dengan Disabilitas Mental

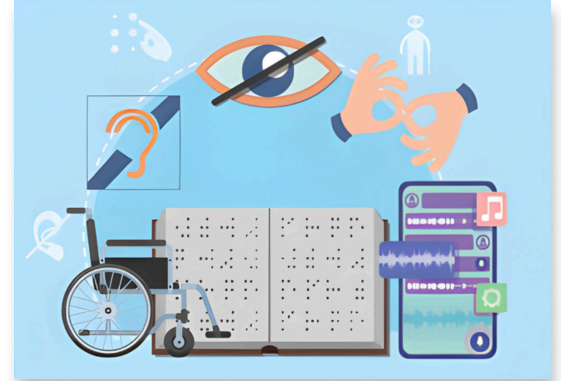
Tunjukkan sikap hormat dan dengarkan dengan penuh perhatian agar tercipta rasa aman. Jaga jarak yang nyaman dan sesuaikan dengan kebutuhan individu. Mulai percakapan secara bertahap dan hindari memaksa. Gunakan nada bicara yang tenang dan santai di tempat yang nyaman serta minim gangguan. Sampaikan informasi secara jujur dan lugas. Waspada tanda kebingungan atau ketidaknyamanan. Fokus pada satu topik dan berikan ruang yang cukup bagi individu untuk berbicara dan terbuka.



Penggunaan Bahasa Isyarat Dasar, Braille, & Komunikasi Alternatif

Dalam layanan yang inklusi bagi penyandang disabilitas, “Bahasa” mencakup bahasa lisan dan bahasa isyarat serta bentuk-bentuk bahasa non-lisan yang lain.

Bahasa dalam konteks ini harus dipahami sebagai sarana komunikasi dengan multi cara dan media sesuai dengan kondisi fungsional penyandang disabilitas. Cara dan sarana penyampaian pesan atau informasi menjadi kunci interaksi yang efektif dalam pemberian layanan teknis tentang pekerjaan bagi penyandang disabilitas.⁸



Jenis “bahasa” dan komunikasi yang penting diketahui setidaknya terkait dengan bahasa isyarat (untuk disabilitas sensorik pendengaran), braille (untuk disabilitas sensorik penglihatan), dan komunikasi alternatif (untuk disabilitas mental, intelektual, ganda).

Bahasa Isyarat

Bahasa isyarat adalah metode komunikasi menggunakan gerakan tangan, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh. Berbeda dengan bahasa verbal, bahasa isyarat dirancang untuk menggantikan suara dengan simbol visual yang mudah dipahami. Bahasa ini memiliki tata bahasa, kosakata, dan struktur yang berbeda di setiap negara atau komunitas. Di Indonesia, upaya pengembangan bahasa isyarat telah menjadi bagian dari strategi nasional untuk mendukung masyarakat dengan ragam gangguan sensorik pendengaran.

BISINDO berkembang secara alami di kalangan komunitas Tuli Indonesia dan lebih mencerminkan kebutuhan serta budaya mereka. Berbeda dengan SIBI, BISINDO menggunakan dua tangan dalam pengisyaratan dan memiliki struktur yang lebih sederhana tanpa penggunaan imbuhan. Kosakata BISINDO lebih mudah dipahami karena banyak menggunakan gestur dan ekspresi wajah, menjadikannya lebih fleksibel dan dinamis dalam komunikasi sehari-hari.



⁸Inclusive Communications Guidelines, UNDIS, March 2022.



Karakteristik BISINDO:

- **Struktur Bahasa Visual:** Tidak mengikuti tata bahasa Indonesia, tetapi lebih intuitif bagi pengguna.
- **Penggunaan Harian:** Lebih banyak digunakan dalam interaksi sehari-hari oleh komunitas Tuli, sehingga lebih praktis dan ekspresif.
- **Berbasis Daerah:** Bisindo memiliki variasi regional, tergantung pada lokasi geografis dan budaya masyarakat Tuli.

Pemberi layanan ketenagakerjaan perlu mempelajari bahasa isyarat dasar dan yang paling sering digunakan untuk membantu berinteraksi dengan penyandang disabilitas dengan ragam sensorik pendengaran.

Dalam berkomunikasi dengan penyandang disabilitas pendengaran, beberapa hal yang harus diperhatikan meskipun dengan bahasa isyarat adalah:

- Berbicara dengan kecepatan perlahan, *to the point*, dan jelas.
- Posisi berhadapan, dengan gerakan bibir dan mimik muka yang terlihat jelas.
- Jangan ragu meminta penjelasan ulang ketika ada hambatan memahami hal yang disampaikan.

Kemampuan komunikasi bahasa isyarat sederhana dan yang sering digunakan dapat dilatih dan dikuasai guna membangun interaksi standar dengan Pencari Kerja penyandang disabilitas sensorik pendengaran.



(Sumber: Burger King Indonesia)

Braille

Braille adalah sistem tulisan sentuh yang digunakan oleh penyandang disabilitas sensorik penglihatan untuk membaca dan menulis. Sistem ini terdiri dari titik-titik timbul yang disusun dalam "sel" persegi panjang enam titik, di mana kombinasi titik-titik tersebut mewakili huruf, angka, tanda baca, dan simbol lainnya.

Braille kini telah menjadi sistem tulisan yang digunakan secara internasional untuk membaca dan menulis oleh penyandang disabilitas visual. Sistem ini sangat penting dalam pendidikan dan kehidupan sehari-hari, memungkinkan para penyandang disabilitas visual untuk mendapatkan akses ke buku, materi pendidikan, dan berbagai informasi lainnya yang sebelumnya sulit dijangkau.

Braille telah memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan akses kepada penyandang disabilitas visual untuk mengakses pendidikan, berkomunikasi, dan menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih mandiri. Dengan inovasi-inovasi yang terus berkembang, Braille kini semakin terhubung dengan dunia digital, membuka lebih banyak peluang bagi penyandang disabilitas visual untuk berpartisipasi dalam masyarakat yang semakin berbasis teknologi.

Dalam layanan ketenagakerjaan, beberapa hal yang penting dilakukan adalah:

- ✓ Penyediaan braille pada informasi ruangan, tempat layanan.
- ✓ Adanya informasi umum layanan dalam huruf braille.
- ✓ Menyediakan referensi teknis dalam huruf braille, seperti cara mengirimkan lamaran, cara menyiapkan CV, dan informasi pekerjaan.



Komunikasi Alternatif

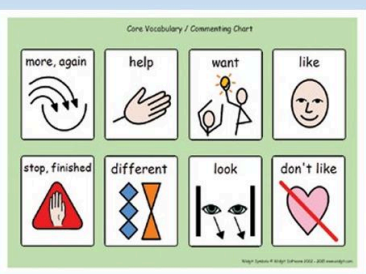
Komunikasi alternatif dibutuhkan untuk ragam disabilitas non-verbal dengan hambatan lainnya yang menjadi faktor kesulitan proses penerimaan informasi atau penyampaian respon. Perangkat Komunikasi Augmentatif dan Alternatif (*Augmentative & Alternative Communication (AAC)*) adalah metode atau sistem apapun yang digunakan untuk menggantikan, atau melengkapi, ucapan alami.

Umumnya terdapat dua jenis AAC yaitu berbantuan dan tanpa bantuan. AAC tanpa bantuan tidak memerlukan alat eksternal, sementara AAC dengan bantuan memerlukannya.

Sistem dengan bantuan beragam jenisnya, mulai dari produk berteknologi rendah (berbasis kertas) hingga berteknologi tinggi (elektronik). Produk-produk ini dapat diakses melalui berbagai gerakan seperti sentuhan, alternatif mouse (misalnya joystick), tatapan mata, dan saklar. Baru-baru ini, ponsel pintar dan tablet mulai mereplikasi sistem AAC mandiri, yang memungkinkan pengguna mengakses perangkat lunak AAC gratis dan sumber terbuka melalui internet. Di antara banyak manfaat lainnya, AAC mendorong kemandirian, meningkatkan kemampuan individu untuk berpartisipasi dalam masyarakat, dan mengurangi beban finansial pada lingkungan individu.

Gambar di bawah mengilustrasikan berbagai metode untuk memungkinkan seseorang mengakses papan, bagan, buku, komputer, dll. yang berisi teks atau simbol yang dikomunikasikan oleh orang tersebut.⁹ Ini mungkin melibatkan penggunaan keluaran suara saat menggunakan perangkat berbasis komputer.

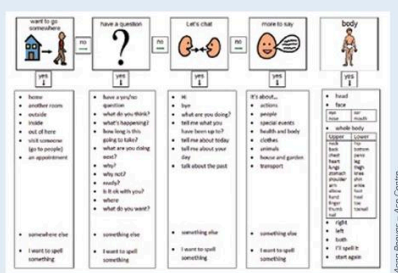
Direct touch/
access
(paper-based)



Core Vocabulary / Commenting Chart

Istilah sentuhan langsung menggambarkan cara seseorang menunjuk simbol atau huruf/kata pada bagan atau halaman menggunakan bagian tubuhnya. Orang-orang paling sering menunjuk menggunakan jari, tetapi terkadang menggunakan kepala tangan, siku, jari kaki, atau apa pun yang paling nyaman bagi mereka.

Listener mediated scanning



Pemindaian yang dimediasi pendengar adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan metode akses di mana mitra komunikasi menyampaikan opsi yang tersedia dengan menunjuk simbol atau mengucapkan kata-kata dengan lantang, atau dengan kombinasi keduanya, dan komunikator menunjukkan saat mitra komunikasi telah mencapai opsi yang diinginkan.


⁹ Product Narrative: Digital Assistive Technology, ATScale, 2022.

Visual access



Salah satu cara menyampaikan informasi saat berkomunikasi melalui gerakan mata adalah dengan menggunakan bingkai E-tran. Bingkai E-tran (atau transfer mata) adalah layar persegi panjang bening tanpa jendela di tengahnya. Idenya adalah mitra komunikasi memegang bingkai di antara mereka dan komunikator, sambil melakukan kontak mata melalui jendela di tengah.

Coded access



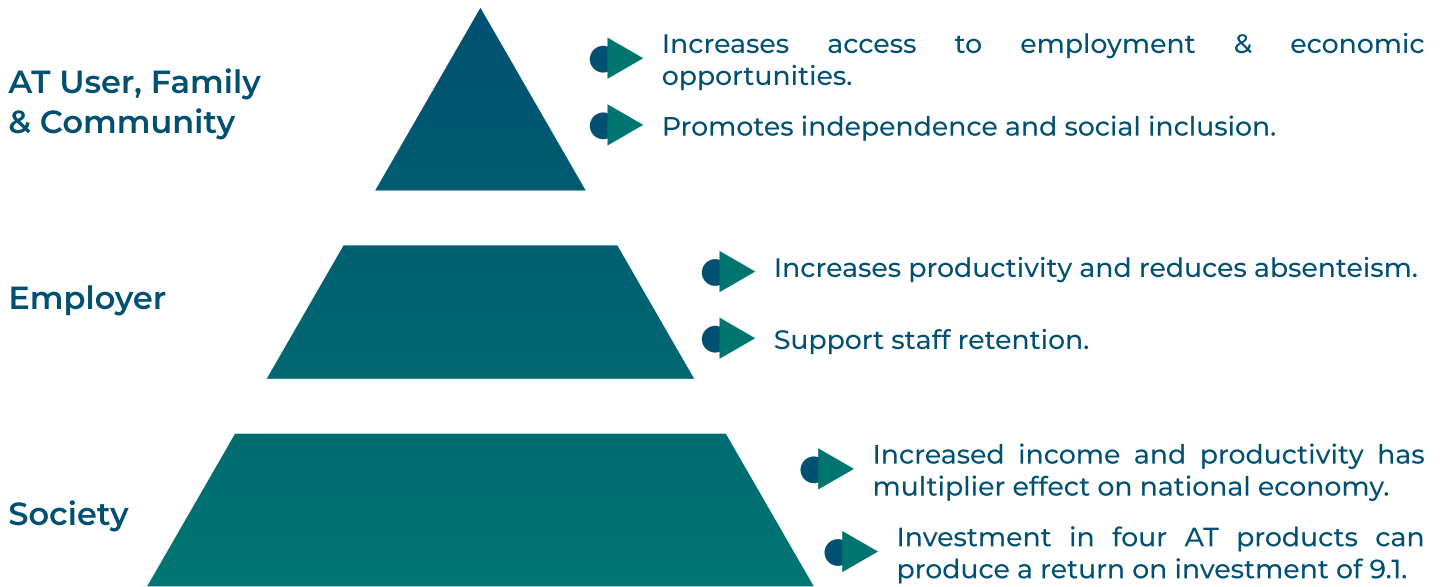
Akses berkode menggambarkan metode akses di mana simbol/teks secara efektif diberi referensi grid yang kemudian dikomunikasikan oleh individu. Metode ini membutuhkan dua bagan terpisah untuk berkomunikasi. Satu bagan berisi simbol/teks, sementara bagan lainnya memungkinkan komunikator untuk menunjukkan lokasi simbol yang ingin dikomunikasikan.

Komunikasi alternatif dalam layanan sistem antar kerja atau dalam pekerjaan mungkin belum tersedia atau dikembangkan di Indonesia. Akan tetapi hal ini sangat penting untuk dipahami dan diupayakan ketersediaannya karena akan sangat berguna bagi ragam disabilitas yang memiliki hambatan komunikasi yang cukup kompleks. Dengan adanya komunikasi alternatif, maka disabilitas dengan hambatan komunikasi verbal dan kompleks dapat mengakses pekerjaan seperti ragam disabilitas lainnya.

Pemanfaatan Teknologi dalam Komunikasi

Teknologi saat ini terus berkembang dan sangat mendukung kemudahan komunikasi antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas.

Teknologi bantu adalah istilah umum untuk produk bantu beserta sistem dan layanan terkaitnya. Produk bantu dapat berupa produk fisik seperti kursi roda, kacamata, alat bantu dengar, prostesis, ortotik, alat bantu jalan, atau bantalan kontinensia. Produk bantu juga dapat berupa adaptasi terhadap lingkungan fisik, seperti rampa portabel atau pegangan tangan. Produk bantu juga dapat berupa produk digital seperti perangkat lunak dan aplikasi yang mendukung aktivitas seperti komunikasi dan manajemen waktu. Teknologi bantu meningkatkan fungsi seseorang yang berkaitan dengan kognisi, komunikasi, pendengaran, mobilitas, perawatan diri, dan penglihatan.



Selain mengatasi stigma dan ketidaksiksesan, AT merupakan salah satu bagian dari solusi untuk mengatasi kesenjangan sosial-ekonomi dan pengangguran di antara penyandang disabilitas dan pengguna AT. AT berpotensi memungkinkan penggunaanya untuk melakukan tugas, berkomunikasi, dan bernavigasi di tempat kerja secara efektif.¹⁰ Kurangnya akses terhadap alat dan perangkat bantu menyebabkan banyak penyandang disabilitas dan pengguna AT lainnya kesulitan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan serta mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja.

Namun, tantangan sistemik seperti terbatasnya ketersediaan AT yang terjangkau dan layanan dukungan yang tidak memadai terus menghambat akses terhadap AT, terutama di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah. Mengintegrasikan penyediaan AT ke dalam kebijakan dan program ketenagakerjaan sangat penting untuk mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan mengurangi hambatan-hambatan ini.

AT mencakup: produk fisik seperti prothesi, ortotik, kursi roda, kacamata, dan alat bantu dengar; perangkat digital seperti perangkat lunak dan aplikasi yang mendukung perencanaan dan komunikasi; atau adaptasi lingkungan seperti ramp, kerekan, dan pegangan. Di tempat kerja, AT juga dapat mencakup alat dan perlengkapan yang diadaptasi untuk memungkinkan seseorang melakukan tugas atau tugas tertentu, baik di lingkungan kantor, pabrik, lingkungan pertanian, atau tempat kerja lainnya.

¹⁰ Policy Brief on Assistive Technology (AT and Employment, ATScale & ILO, 2023).

Manfaat Teknologi dalam Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Kemampuan fungsional berkaitan dengan kapasitas individu untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan, dan juga untuk maju dalam profesi pilihan mereka, dengan memungkinkan mereka untuk:

- ✓ Melakukan tugas-tugas pekerjaan yang sebelumnya sulit atau mustahil dilakukan.
- ✓ Berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja.
- ✓ Mengakses dan menavigasi lingkungan kerja fisik.
- ✓ Berpartisipasi dalam pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional.
- ✓ Mengelola waktu, tugas, dan alur kerja.
- ✓ Mengakses informasi dalam format alternatif.

Teknologi dapat berbentuk software, hardware, furniture, atau bantuan mobilitas.

Tabel 3.1

Software	Perangkat lunak pengenalan suara, Pembaca teks-ke-suara, Perangkat lunak konversi suara-ke-teks, Aplikasi penentu tujuan, Aplikasi manajemen tugas, Aplikasi pengatur suasana hati, Teks tertutup, Perangkat lunak pengontrol pandangan mata, Alat bantu perjalanan termasuk aplikasi penunjuk jalan, Aplikasi pencatat, Perangkat lunak pemetaan pikiran, Perangkat lunak tata bahasa, Penerjemah Braille, Perangkat lunak deskripsi gambar, Perangkat lunak pembesar layar.
Hardware	Layar besar, Kaca pembesar layar, Keyboard dan mouse adaptif, Joystick, Tombol saklar, Headset dan sistem amplifikasi suara, Papan komunikasi, Ponsel pintar dan tablet.
Furniture	Kursi dan meja ergonomis, Alat bantu ergonomis seperti sandaran kaki, lengan monitor dan pengangkatnya, matras anti lelah dan penyangga lengan, Bantal pelepas tekanan.
Mobilitas	Rangka berdiri, Rel pegangan, dan Ramp.

Penyediaan dan pemanfaatan teknologi dalam ekosistem layanan teknis kepada Pencari Kerja penyandang disabilitas dapat dilakukan dengan:

- ✓ Memilah jenis teknologi yang tepat untuk ragam disabilitas.
- ✓ Mempersiapkan AT yang akan disiapkan untuk diujicobakan penggunaanya kepada penyandang disabilitas agar menghindari ketidaksesuaian atau bias.
- ✓ Melakukan pengadaan penyediaan AT secara bertahap pada setiap ragam disabilitas.

Assistive Technology (AT) menjadi enabler bagi penyandang disabilitas, membuat banyak hal menjadi possible termasuk dalam mengakses layanan ketenagakerjaan serta menjadi pekerja. Tidak hanya memudahkan, AT akan mendorong kemandirian individu, partisipasi dalam lingkungan kerja. Yang paling penting adalah mendukung produktivitas kerja yang setara sebagaimana pekerja lainnya.



Ringkasan Isi

Bab 3 membahas pelayanan teknis pencari kerja Penyandang Disabilitas yang berlandaskan Pasal 27 UN CRPD, menegaskan hak atas pekerjaan yang setara, inklusif, dan aksesibel. Bab ini menekankan peran strategis sistem antar kerja dalam memastikan layanan non-diskriminatif melalui standar pelayanan inklusi disabilitas, akomodasi yang layak, dan aksesibilitas berbasis desain universal.

Dijelaskan pula cakupan layanan utama, mulai dari informasi pekerjaan, proses melamar, seleksi, hingga penyampaian hasil, yang harus disertai penyesuaian sesuai ragam disabilitas. Bab ini menekankan pentingnya komunikasi inklusif, penghindaran ableisme, serta penggunaan bahasa isyarat, Braille, komunikasi alternatif (AAC), dan teknologi bantu (assistive technology) untuk mendukung kemandirian dan partisipasi penyandang disabilitas.

Secara keseluruhan, Bab III menegaskan bahwa pelayanan teknis yang humanis, fleksibel, fokus pada potensi, dan didukung teknologi merupakan kunci keberhasilan akses Penyandang Disabilitas ke pasar kerja yang adil dan berkelanjutan.



KEMNAKER

BAB 4

Pelayanan Job Fair Inklusif dan Sesi Konsultasi

TARGET KELUARAN

- 1 Memahami prinsip dan tahapan penyelenggaraan *job fair* inklusif.
- 2 Mampu merencanakan dan melaksanakan *job fair* yang aksesibel dan setara.
- 3 Mampu memberikan layanan konsultasi yang sesuai kebutuhan pencari kerja disabilitas.
- 4 *Mampu mengukur keberhasilan kegiatan dan mereplikasi praktik baik inklusi disabilitas.

Job fair atau pasar kerja menjadi salah satu skema mendorong akses penyandang disabilitas dapat memasuki dunia kerja di sektor formal. *Job fair* inklusif adalah bursa kerja yang dirancang untuk memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan mempertemukan mereka dengan perusahaan yang berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Acara ini menyediakan lowongan kerja yang sesuai, pelatihan keterampilan, dan pendampingan karir untuk memastikan kesetaraan akses ke pekerjaan.

Berbagai daerah telah melakukan *job fair* baik umum maupun khusus bagi penyandang disabilitas. Upaya ini telah memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas ketika kesulitan mendapatkan informasi pekerjaan yang bisa dilamar dan proses rekrutmennya.

Pada prinsipnya, pelaksanaan *job fair* harus terus didorong untuk mengakomodasi lowongan kerja dan rekrutmen bagi penyandang disabilitas. Tujuan adanya *job fair* yang inklusif adalah:

- **Menciptakan kesetaraan peluang:** Memberikan akses kerja yang sama bagi penyandang disabilitas dan warga lainnya.
- **Mendukung potensi disabilitas:** Mengapresiasi potensi dan talenta khusus yang dimiliki oleh penyandang disabilitas.
- **Mendorong dunia usaha:** Mengajak perusahaan untuk lebih terbuka terhadap tenaga kerja disabilitas.
- **Memperluas jaringan:** Menjadi ruang bagi penyandang disabilitas untuk memperluas jaringan profesional mereka.

Selain kurangnya informasi lowongan dan persyaratan administratif yang masih menyulitkan, beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan juga secara spesifik menyebutkan ragam disabilitas sebagai kriteria pelamar. Kebanyakan lowongan menysar penyandang disabilitas fisik tanpa alat bantu atau masih memiliki kemampuan mobilitas yang baik.

Pemilihan ragam disabilitas ini lebih menitikberatkan kepada asumsi perusahaan agar minim biaya penyesuaian dibandingkan keunikan pekerja disabilitas untuk mengisi jabatan tertentu. Dari kelima ragam disabilitas, yang paling sering tereksklusi di lowongan kerja perusahaan adalah disabilitas mental dan intelektual.

Aspek Kunci *Job Fair* Inklusi Disabilitas

- ▶ Penyediaan informasi lowongan yang terbuka bagi semua ragam disabilitas.
- ▶ Pemenuhan aksesibilitas dan akomodasi yang layak di lingkungan pelaksanaan *job fair*.
- ▶ Kemudahan akses lokasi.
- ▶ Keragaman jenis pekerjaan yang terbuka bagi berbagai ragam disabilitas.
- ▶ Modifikasi proses selama *job fair*.
- ▶ Dukungan khusus sesuai kebutuhan ragam disabilitas.



(Sumber: [Antarajnews.com](https://www.antarajnews.com))



(Sumber: instagram @disnakertrans_dki_jakarta)

Strategi Membangun Efektivitas

Pelaksanaan *job fair* yang inklusif terdiri dari beberapa tahapan.

Persiapan

- ▶ Memberikan penguatan pemahaman kepada Perusahaan yang membuka lowongan kerja tentang etika, strategi komunikasi, aksesibilitas, dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.
- ▶ Memberikan penguatan pemahaman kepada Perusahaan yang membuka lowongan kerja tentang etika, strategi komunikasi, aksesibilitas, dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.
- ▶ Menyiapkan aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam keseluruhan proses *job fair* mulai dari penyampaian informasi, akses masuk lokasi, kemudahan informasi yang disediakan.
- ▶ Adanya konsultasi dan pengecekan bersama OPDis atau perwakilan penyandang disabilitas untuk memastikan semua hal teknis sudah sesuai dengan kebutuhan ragam disabilitas.
- ▶ Informasi rute dan lokasi juga penting sehingga Pencari Kerja dapat mempersiapkan moda transportasi yang sesuai.
- ▶ Lokasi *job fair* sebaiknya yang mudah dijangkau oleh penyandang disabilitas.
- ▶ Siapkan jalur/prosedur khusus bagi penyandang disabilitas sehingga tidak mengalami kesulitan ketika bersama dengan Pencari Kerja non-disabilitas.

Pelaksanaan

- ▶ **Penerimaan Lamaran**
 - ✓ Tinjau lamaran dengan mempertimbangkan keberagaman dan inklusivitas (jika memungkinkan, singkirkan informasi yang dapat menyebabkan bias).
 - ✓ Waspada bias dan stereotip Anda sendiri. Jangan berasumsi bahwa orang tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.
 - ✓ Waspada bias yang halus dan tidak disengaja saat meninjau CV (institusi pendidikan, lokasi pekerjaan sebelumnya, jenis pengalaman, disabilitas, gender, dll).
- ▶ **Proses Seleksi**
 - ✓ Jika tes merupakan bagian dari proses seleksi, pertimbangkan perlunya akomodasi yang wajar. Bagi sebagian orang, menawarkan sesi latihan tambahan, waktu istirahat, pelatihan tambahan, atau instruksi yang lebih rinci dapat membuat proses tes lebih adil bagi mereka. Jadikan penilaian seleksi Anda mudah diakses.

- ✔ Jika orang tersebut tidak diterima untuk posisi yang dilamar, pertimbangkan mereka untuk posisi lain yang memenuhi syarat.
- ✔ Identifikasi daftar pertanyaan inti yang akan diajukan kepada semua kandidat; pertanyaan harus terkait dengan deskripsi pekerjaan.
- ✔ Proses wawancara harus sama untuk semua kandidat.
- ✔ Sediakan waktu yang cukup untuk wawancara dan evaluasi karena bias lebih sering muncul ketika evaluator dibatasi oleh tekanan waktu.
- ✔ Soroti kebijakan yang mendukung kebutuhan keluarga dan keseimbangan kerja/kehidupan (misalnya, cuti orang tua, perpanjangan masa kerja, pilihan kerja fleksibel, dll).
- ✔ Bentuk panel yang beragam dan inklusif untuk wawancara, jika memungkinkan, pastikan representasi penyandang disabilitas dalam komposisi panel.
- ✔ Latih karyawan rekrutmen dan seleksi tentang bias yang tidak disadari.

Tindak Lanjut

- ▶ Informasi penerimaan atau proses seleksi lanjutan disampaikan secara jelas kepada pelamar atau pendamping agar tidak terjadi bias informasi.
- ▶ Penyampaian cara informasi disampaikan kepada pelamar mempertimbangkan kemudahan dan ketersediaan akses yang dimiliki. Tidak semua penyandang disabilitas memiliki akses email atau internet, atau handphone (disabilitas mental dan intelektual).
- ▶ Dapatkan umpan balik dari kandidat Anda pada setiap langkah proses rekrutmen dan seleksi dan gunakan informasi ini untuk perbaikan berkelanjutan proses tersebut.

Layanan Konsultasi

Konsultasi adalah proses mengajak seseorang untuk menyampaikan pemikiran, opini, dan perasaannya tentang suatu proses, situasi, atau peristiwa, kepada seseorang yang dapat membantu mengubah situasi atau peristiwa tersebut bagi orang yang dikonsultasikan. Konsultasi bertujuan untuk meningkatkan praktik dan proses, membuat keputusan yang mengutamakan penyandang disabilitas Pencari Kerja, serta responsif terhadap kebutuhannya.

Layanan konsultasi disediakan untuk mengakomodasi kebutuhan Pencari Kerja penyandang disabilitas yang memerlukan informasi lebih detail tentang tahapan, cara mengakses lowongan, kesiapan administrasi yang dibutuhkan dan harus disiapkan, serta hal-hal lain terkait jenis pekerjaan dan kesempatan kerja yang terbuka untuk dilamar. Konsultasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat mencakup pencarian dan pengamanan pekerjaan melalui layanan, persiapan wawancara dengan pihak yang menyediakan akomodasi, dan diskusi penyesuaian tempat kerja dengan perusahaan.

Konsultasi adalah proses yang proaktif, disengaja, dan kolaboratif. Mampu terlibat dalam konsultasi merupakan keterampilan hidup yang penting. Ketika seseorang diajak berkonsultasi, mereka dapat berkontribusi pada perubahan dalam hidup mereka.

Beberapa hal penting yang harus diperhatikan ketika menjalankan layanan konsultasi dalam rangkaian layanan *job fair* adalah:

- ✔ Usahakan menggunakan ruangan yang khusus, tidak harus tertutup tetapi cukup private untuk berkomunikasi.
- ✔ Pastikan tempat ditata sedemikian rupa sehingga Pencari Kerja merasa nyaman dalam berbicara.
- ✔ Bangun sikap respek dan empati, dengan perspektif positif.
- ✔ Usahakan menggunakan ruangan yang khusus, tidak harus tertutup tetapi cukup private untuk berkomunikasi.
- ✔ Tanyakan tentang akomodasi atau aksesibilitas yang dibutuhkan sebelum memulai konsultasi.
- ✔ Persiapkan diri untuk menjawab pertanyaan.
- ✔ Hindari pertanyaan yang berfokus pada disabilitas tertentu kecuali diperlukan untuk membahas akomodasi.
- ✔ Berikan solusi secara jelas dan efektif, jika belum ada maka berikan kesempatan untuk memberikan penjelasan lanjutan di lain waktu.

Langkah-langkah kunci dapat melibatkan OPDis, pemanfaatan program ketenagakerjaan yang didukung, dan permintaan akomodasi khusus seperti metode lamaran alternatif atau format wawancara. Bagi mereka yang sudah bekerja, komunikasi terbuka dengan perusahaan sangat penting untuk membahas bagaimana disabilitas mempengaruhi pekerjaan dan penyesuaian apa yang dapat dilakukan.

Indikator Keberhasilan

- ▶ **Proses Pelaksanaan bagi penyandang disabilitas**
Keberhasilan pelaksanaan *job fair* penting diukur dari persepsi dan penilaian penyandang disabilitas yang mengikuti *job fair* yang meliputi berbagai aspek seperti aksesibilitas, layanan informasi, proses memasukkan lamaran, penyiapan persyaratan, wawancara, dan jenis pekerjaan yang ditawarkan.
- ▶ **Hasil Rekrutmen**
Penting diukur seberapa banyak lowongan yang ada dengan jumlah penyandang disabilitas yang berhasil diterima atau lolos proses seleksi *on-board*.
- ▶ **Kepuasan Perusahaan**
Tingkat kepuasan perusahaan yang membuka lowongan kerja dan memberikan layanan Pencari Kerja menjadi salah satu indikator penting untuk melihat sejauh mana layanan dan fasilitas yang diberikan, bagaimana kualifikasi dan kapasitas pelamar penyandang disabilitas, apa kendala dan tantangan yang dihadapi ketika melayani pelamar penyandang disabilitas.



Ringkasan Isi

Bab 4 membahas pelaksanaan *job fair* Inklusif dan layanan konsultasi sebagai strategi memperluas akses kerja bagi Penyandang Disabilitas di sektor formal. Bab ini menekankan pentingnya kesetaraan peluang, aksesibilitas, akomodasi yang layak, serta proses rekrutmen yang bebas bias, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut *job fair*. Selain itu, disoroti peran layanan konsultasi yang empatik dan responsif untuk membantu pencari kerja disabilitas memahami peluang kerja, proses seleksi, dan kebutuhan penyesuaian. Keberhasilan *job fair* inklusif diukur melalui pengalaman penyandang disabilitas, hasil rekrutmen, dan kepuasan perusahaan.



KEMNAKER



BAB 5

Praktek Baik Ketenagakerjaan Inklusi Disabilitas

Sebuah bisnis harus memastikan partisipasi yang bermakna dari penyandang disabilitas sebagai pemimpin, karyawan, pelanggan, pengusaha dan pemangku kepentingan strategis (ESCAP, 2023)

Global

Disability Index Report

Tabel 5.1

Does Your Business..	2024	2025
...have a disability-focused Employee Resource Group?	87%	90%
...have a physical accessibility requirement for company buildings?	89%	90%
...mention disability non-discrimination policy during the recruitment process?	94%	92%
...provide flexible work options?	98%	99%
...have disability accommodations policy?	87%	88%
...have disability accommodations policy?	92%	92%
...encourage voluntary self-identification of disability status?	87%	86%
...offer multi-channel communications options for workforce accessibility?	95%	96%

Tabel 5.2

Does Your Business..	2024	2025	Change
...offer a short-term disability benefit to employees?	48%	94%	+46%
...make all job interview candidates aware of the option to request an accommodation(s) for the interview?	37%	66%	+29%
...ensure that individuals with disabilities can access digital content?	69%	93%	+24%
...encourage all people managers to take disability inclusion trainings?	51%	73%	+22%
...offer an Employee Assistance Program (EAP) or Mental Health Support Program?	87%	99.7%	+12%
...have an emergency preparedness policy that includes people with disabilities?	89%	99.2%	+10%
...offer disability inclusion training beyond New Hire Orientation?	86%	90%	+4%

Perusahaan

Valuable 500: CEO Lenovo (Tiongkok): Yang Yuanqing

Sebagai pemimpin teknologi global, Lenovo menyentuh kehidupan jutaan orang, baik melalui karyawan yang kami pekerjakan di seluruh dunia maupun solusi dan pengalaman yang diberikan kepada pelanggan dan klien. Inklusi dan aksesibilitas disabilitas tetap menjadi prioritas bisnis utama bagi Lenovo, dan tahun ini kami berjanji untuk:

- Meningkatkan aksesibilitas disabilitas sebagai bagian dari agenda bisnis perusahaan.
- Meningkatkan representasi dan meningkatkan pengalaman karyawan bagi penyandang disabilitas di Lenovo.
- Melanjutkan pengembangan inklusivitas kantor produksi kami untuk memastikan aksesibilitas dan inklusivitas diprioritaskan di semua tahap proses desain produk dan solusi Lenovo.
- Melanjutkan audit internal untuk menilai area yang perlu ditingkatkan terkait aksesibilitas, guna membangun komitmen kami terhadap lingkungan kerja yang inklusif bagi semua karyawan.

Presiden dan Perwakilan Japan Airlines (Jepang) Direktur: Yuji Akasaka

“Kami akan terus meningkatkan aksesibilitas di fasilitas kami dan layanan kami agar pelanggan kami dapat menikmati perjalanan dengan hambatan minimal. Kami akan terus meningkatkan lingkungan di bandara dan di pesawat untuk meningkatkan pengalaman yang nyaman baik di darat maupun di udara. Kami juga akan menyediakan informasi yang bermanfaat agar pelanggan termotivasi untuk bepergian.

Lebih lanjut, kami akan proaktif dalam pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan, di mana setiap orang dapat mengembangkan potensi masing-masing.

- ▶ Perbaiki Lingkungan.
- ▶ Promosikan dan komunikasikan fitur perjalanan yang menarik Kami akan memberikan informasi kepada pelanggan yang mungkin merasa cemas untuk bepergian karena disabilitas.
- ▶ Penyediaan pilihan perjalanan. Kami akan mempromosikan pariwisata yang mudah diakses sehingga semua orang dapat berpartisipasi dan menikmati perjalanan tanpa rasa khawatir.
- ▶ Pengembangan sumber daya manusia (menghilangkan hambatan psikologis) Kami akan mengembangkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan layanan pelanggan.
- ▶ Mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan Kami akan menciptakan tempat kerja di mana semua karyawan dapat mengeluarkan sifat dan kemampuan unik mereka, partisipasi proaktif karyawan penyandang disabilitas untuk meningkatkan standar aksesibilitas.

Perusahaan yang mempekerjakan dan pelibatan aktif dalam pekerjaan memiliki 9% lebih tinggi dalam hal inovasi dibandingkan yang tidak memiliki pekerja disabilitas (SG Enable & Heidrick Struggles, 2022).

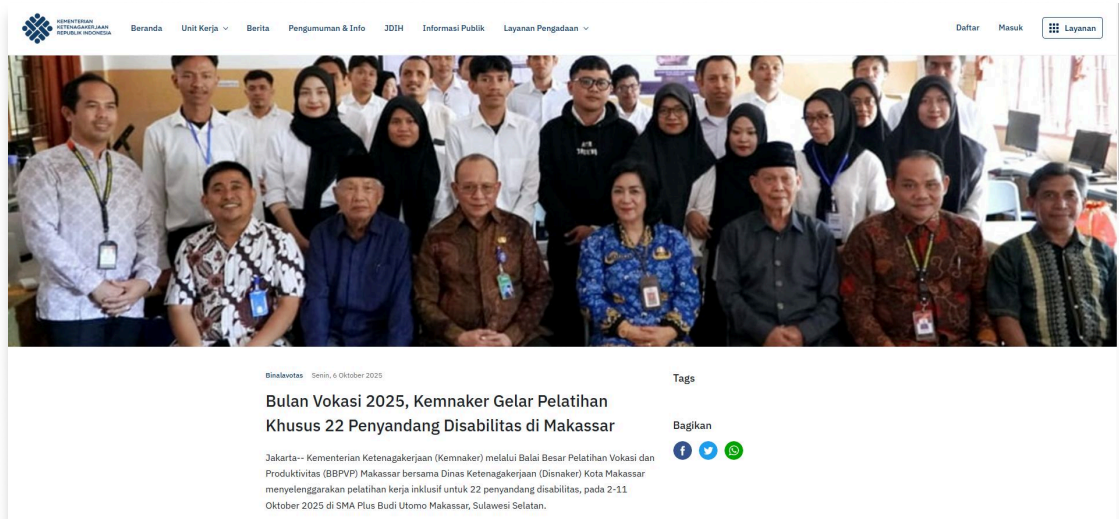
Dalam dunia kerja modern, rekrutmen yang inklusif bukan hanya sekedar komitmen, namun juga strategi bisnis yang cerdas. Perusahaan dapat menarik lebih banyak talenta dari beragam kelompok yang pada akhirnya membangun tempat kerja yang lebih dinamis (CIPD, 2022)

“Laporan terbaru Accenture, mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan yang memenuhi kriteria utama inklusi disabilitas memiliki pendapatan 1,6 kali lebih besar, laba bersih 2,6 kali lebih besar, dan laba dua kali lipat” (Accenture, 2024).

“Mempekerjakan penyandang disabilitas mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan melalui peningkatan efisiensi biaya, loyalitas karyawan, peningkatan inovasi, etika kerja yang kuat, dan citra baik perusahaan” (Lindsay et al., 2018).

Nasional

Pemerintah Daerah



(Sumber: Binalavotas, Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melalui Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar mengadakan pelatihan kerja inklusif khusus penyandang disabilitas sebagai bagian dari rangkaian Bulan Vokasi Nasional 2025. Pelatihan difokuskan pada kejuruan Administrasi Perkantoran dan Desain Grafis, dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja disabilitas dengan keterampilan yang relevan di dunia industri. Setelah pelatihan selesai, lulusan akan diantarkan langsung ke perusahaan-perusahaan di Kota Makassar untuk bekerja, menunjukkan komitmen integrasi pasca-vokasi.

Pemerintah Kota Surabaya melakukan *job fair* inklusif selama 2 hari, tersedia total 285 lowongan kerja yang dibuka oleh 10 perusahaan ternama (termasuk Grab, FIF, Polygon, dan Doubletree By Hilton). Sekitar 300 pelamar disabilitas menghadiri acara ini, Pemkot Surabaya menjamin akan memberikan pendampingan penuh kepada para pelamar hingga proses kontrak kerja. Lowongan kerja ramah disabilitas juga akan disimpan di aplikasi ASSiK (Arek Suroboyo Siap Kerjo).

Job Fair Inklusif Surabaya Diserbu 300 Pelamar Disabilitas

Anastasia Trifena - detikJatim
Selasa, 25 Nov 2025 16:30 WIB



Suasana registrasi Job Fair khusus disabilitas di Surabaya (Foto: Anastasia Trifena/detikJatim)

Surabaya - Dalam upaya menciptakan pasar kerja Surabaya yang inklusif, Pemkot Surabaya mengadakan job fair khusus penyandang disabilitas. Acara yang baru pertama kali digelar ini berlangsung selama dua hari, yakni 25-26 November 2025 di Gedung Wanita Candra Kencana, Jalan Kalibokor Selatan No. 2 Surabaya.

Sebanyak 285 lowongan kerja dari total 10 perusahaan ternama tersedia bagi para peserta yang hendak melamar. Beberapa di antaranya, yakni PT Grab Teknologi Indonesia, PT Federal International Finance (FIF), PT Neo Sarana Medika, PT Neo Laboratorium, PT Mega Marine Pride, PT

Sumber: Anastasia Trifena - DetikJatim

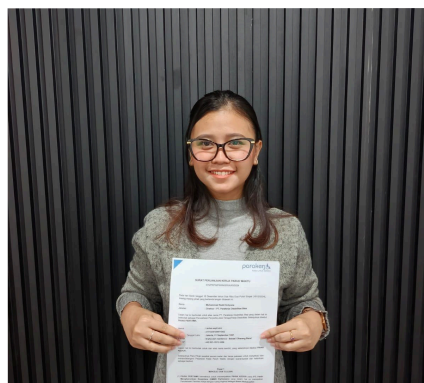
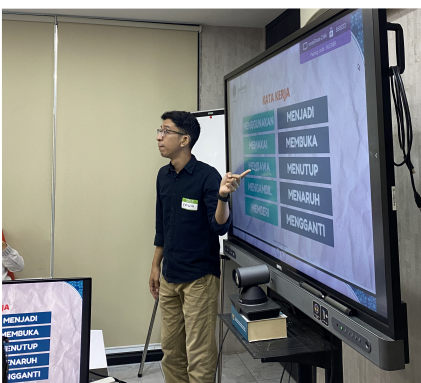


Ringkasan Isi

Bab V menyoroti praktik baik ketenagakerjaan inklusi disabilitas di tingkat global dan nasional. Secara global, contoh dari perusahaan seperti Lenovo dan Japan Airlines menunjukkan bahwa inklusi disabilitas menjadi bagian dari strategi bisnis inti, melalui peningkatan aksesibilitas, pengembangan SDM, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Berbagai studi juga menegaskan bahwa perusahaan inklusif memiliki kinerja bisnis, inovasi, dan profitabilitas yang lebih tinggi. Pada tingkat nasional, praktik baik ditunjukkan melalui inisiatif pemerintah daerah, seperti pelaksanaan *job fair* inklusif oleh Pemerintah Kota Makassar dan Surabaya, yang memperluas akses kerja bagi Penyandang Disabilitas serta peran PT Parakerja Disabilitas Bisa dalam mendukung konsultasi, penyaluran, dan penempatan tenaga kerja disabilitas sesuai kebutuhan perusahaan.

Perusahaan PT Parakerja Disabilitas Bisa

Parakerja sebagai penyedia solusi perekrutan dan penempatan tenaga kerja disabilitas sesuai kebutuhan industri dan aksesibilitas serta AYL yang disediakan oleh perusahaan, telah membantu penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja dan magang, berikut portofolio proses rekrutmen dan onboarding karyawan :



(Sumber: www.parakerja.com dan instagram @parakerja)

Lampiran

Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan DTSEN (2025)

- Kementerian Sosial Tahun 2025
- <https://dtsen.data.go.id>

Indeks Inklusi Sosial Indonesia (IISI) 2024

Merupakan penelitian semi komposit dengan pendekatan campuran (mix method), yakni gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk memotret kinerja dan capaian kondisi inklusi sosial di tingkat nasional dan daerah. Sejumlah 24 pemerintah kota dan kabupaten dipilih sebagai area dengan object kelompok rentan salah satunya penyandang disabilitas, dengan salah satu indikator variabel aspirasional adalah hak atas pekerjaan yang layak.

Disability at a Glance 2023

Catalysts of Change: Disability Inclusion in Business in Asia and the Pacific, ESCAP, 2023.

ESCAP, Implementation of the Incheon Strategy to “Make the Right Real” for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific, Agustus 2022.

Empati, Etika dan Pelayanan Inklusif

- EMPATHY Definition & Meaning
- <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>

Empati, Etika dan Pelayanan Inklusif

M. Yatimim Abdullah, Pengantar Study Etika, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) h. 4.

Strategi Komunikasi dan Pendekatan

- Afdo : Australian Federation of Disability Organisations
- <https://afdo.org.au/resource-communication-with-people-with-disabilities/>
- Inclusive Communications Guidelines, UNDIS, March 2022.
- <https://digitallibrary.un.org/record/4042358/files/1401388-EN.pdf>

Pemanfaatan Teknologi dalam Komunikasi

- Product Narrative: Digital Assistive Technology, ATScale, 2022.
- Policy Brief on Assistive Technology (AT and Employment, ATScale & ILO, 2023.

Paduan Pelayanan Kepada Penyandang Disabilitas

- OMBUDSMAN RI
- <https://jdih.ombudsman.go.id/monografi/jdih-35/panduan-pelayanan-kepada-penyandang-disabilitas>

Standar Norma Dan Pengaturan Nomor 14 Tentang Hak Atas Pekerjaan yang Layak

- KOMNAS HAM RI
- https://dataham.komnasham.go.id/home/data_detail/d58072be2820e8682c0a80627c0518e805e

**Direktorat Bina Pengantar Kerja
Kementerian Ketenagakerjaan RI**

Jl. Gatot Subroto No.51, RT.5/RW.4, Kuningan Timur,
Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950

Telepon: (021) 1500630