



APEKSI
A S O S I A S I
P E M E R I N T A H K O T A
S E L U R U H I N D O N E S I A



diimplementasikan oleh:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

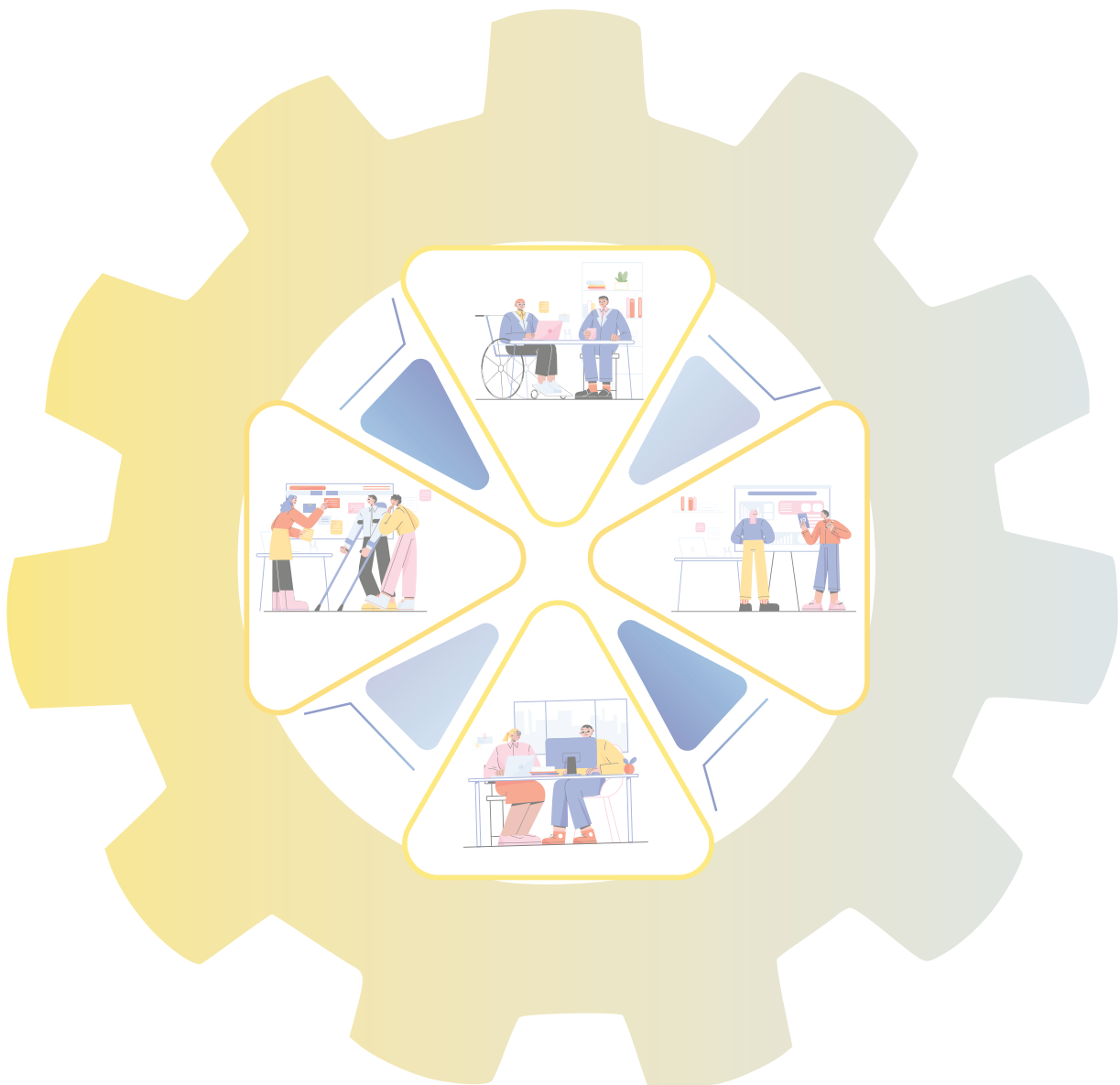


PANDUAN

Pusat Ketenagakerjaan Inklusif untuk Pemerintah Kota

PANDUAN

Pusat Ketenagakerjaan Inklusif untuk Pemerintah Kota



TIM PENYUSUN

Panduan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif untuk Pemerintah Kota

PENGARAH :

Dr. Bima Arya Sugiarto,
Ketua Dewan Pengurus APEKSI/Walikota Bogor

Alwis Rustam, M.Int.Dev.,
Sekretaris Dewan Pengurus/Direktur Eksekutif APEKSI

Cut Sri Rozanna,
Direktur Program Perlindungan Sosial, GIZ

PENULIS :

Ketua

Edy Suprianto, Sehati

Anggota

Aria Indrawati, Mitra Netra
Jeff Kristianto, Bedo Bali
Karel Tuhehay, Satunama
Sri Indah Wibi Nastiti, APEKSI
Alexander Hauschild

TIM ASESMEN :

Heffy Octaviani, APEKSI
Tri Utari, APEKSI
Teguh Ardhiwiratno, APEKSI
Devy Munir, APEKSI

TATA LETAK & EDITING :

Rumah Cetak Tombo

KATA SAMBUTAN DARI APEKSI



Pada Tahun 2045 Indonesia akan genap berusia 100 tahun. Memasuki usia emas pada Tahun 2045 tersebut, Indonesia menargetkan menjadi negara maju dan sudah sejajar dengan negara maju lainnya. Sebagai negara maju ditargetkan terwujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia yang merata dengan kualitas sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan berkarakter.

Untuk mewujudkan target tersebut, perlu didukung kebijakan pembangunan ekonomi

yang inklusif dan berkualitas, dapat mengurangi kemiskinan dan ketimpangan, meningkatkan penyediaan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran. Dalam penyediaan lapangan pekerjaan ini termasuk aspek yang harus diperlakukan secara inklusif juga. Artinya tidak ada perbedaan untuk semua pihak.

Selama ini faktanya, penyandang disabilitas sebagai bagian penting dari rakyat Indonesia, masih mengalami banyak tantangan dalam pasar kerja. Jika tantangan tidak menjadi perhatian serius semua pihak, maka persoalan ini menjadi tantangan juga untuk mewujudkan target Indonesia Emas 2045 tersebut. Padahal penyandang disabilitas ini jika dioptimalkan potensinya akan menjadi sumber peningkatan perekonomian Indonesia termasuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan berkarakter tersebut.

Untuk itu perlu kesepakatan bersama mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif di semua level termasuk di daerah. Negara sudah mengamanatkan melalui Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa pemerintah daerah harus memberikan kuota minimal 2% dari total pegawainya bagi penyandang disabilitas. Ini menjadi tugas kita bersama sebagai pemerintah daerah untuk memastikan amanah tersebut terpenuhi. Tidak hanya itu juga tugas kita memonitor BUMD dan swasta di daerah untuk memenuhi kuota tersebut pula.

Bukan hanya sekedar pemenuhan kuota, namun semangat dan kesadaran kita sebagai sesama warga negara bahwa penyandang disabilitas memiliki kedudukan dan hak yang setara dengan semua dalam mendapatkan penghidupan yang layak. Untuk itu melalui berbagai peraturan perundangan yang sudah dikeluarkan, mari kita laksanakan secara sungguh-sungguh di daerah kita masing-masing.

Konsep pusat ketenagakerjaan inklusif atau *inclusive job center* (IJC) ini sudah sangat tepat dalam membantu kita mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif di daerah. Melalui tugas kita membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di daerah masing-masing, maka perlu diwujudkan dan diperkuat dengan konsep IJC ini. Apeksi memandang pentingnya menguatkan ketenagakerjaan inklusif di semua pemerintah kota sebagai upaya membangun mewujudkan cita-cita luhur penghormatan kesetaraan hak semua warga negara serta mewujudkan Indonesia sejahtera secara merata di Tahun 2045 nanti.

Melalui Program Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau Inclusive Job Center (IJC) untuk Pemerintah Kota yang merupakan kerjasama dengan *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) - lembaga kerjasama internasional untuk pembangunan berkelanjutan milik Pemerintah Jerman, maka disusun buku panduan (handbook) untuk pemerintah kota tentang IJC ini.

Buku panduan ini bertujuan untuk memberikan panduan kepada pemerintah kota dan penyedia lapangan kerja, mendorong terciptanya lingkungan kerja inklusif, meningkatkan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, meningkatkan kepatuhan perusahaan, menyediakan layanan untuk menyiapkan penyandang disabilitas dan pengusaha. Melalui IJC ini juga diharapkan ULD mampu menguatkan diri, berperan optimal dan mampu membangun kolaborasi dengan semua pihak seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang sudah memulai terlebih dahulu melalui program *Return to Work* (RtW). Ini saatnya pemerintah kota melalui ULD Ketenagakerjaan mengembangkan kolaborasi dengan semua pihak khususnya BUMD, swasta dan semua yang berkomitmen untuk membangun kota menjadi sejahtera secara inklusif.

Saya mengapresiasi dan menyampaikan terima kasih kepada Tim Penyusun atas tersusunnya buku panduan ini yaitu dari rekan-rekan Direktorat Apeksi didukung SEHATI, Mitra Netra, BEDO, Satunama dan tentunya GIZ. Semoga buku panduan menjadi acuan bermanfaat bagi rekan-rekan pemerintah kota dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif di daerah masing-masing. Sehingga kita mampu berperan dalam mewujudkan Indonesia sejahtera secara inklusif di tahun 2045 nanti.

Jakarta, Februari 2023

Bima Arya Sugiarto
Ketua Dewan Pengurus APEKSI

KATA SAMBUTAN DARI GIZ



Dukungan berkelanjutan Pemerintah Jerman untuk reformasi sistem perlindungan sosial di Indonesia telah dimulai sejak tahun 2011 untuk mengembangkan strategi jangka panjang bagi sistem Perlindungan Sosial yang komprehensif. Di bawah dukungan teknis saat ini, proyek Program Perlindungan Sosial atau *Social Protection Programme* (SPP) bertujuan untuk memperluas cakupan risiko dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat miskin dan rentan dengan tujuan untuk berkontribusi pada pendekatan-pendekatan inovatif yang dapat

melengkapi sistem perlindungan sosial bagi masyarakat miskin dan kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, yang telah tersedia saat ini. Inovasi diupayakan di tiga bidang perlindungan sosial yang berbeda: (1) memperluas cakupan risiko, (2) meningkatkan akses terhadap layanan keuangan sebagai bagian dari kebijakan sosial yang memungkinkan untuk membantu masyarakat miskin kembali ke pekerjaan yang produktif, dan (3) mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam kegiatan promosi pekerjaan.

Meskipun reformasi program perlindungan sosial di Indonesia telah dilaksanakan secara luas dan menyeluruh sejak tahun 2010, cakupan perlindungan sosial bagi penduduk dan berbagai pilihan ekonomi untuk keluar dari kemiskinan masih dapat ditingkatkan. Penyediaan akses terhadap pekerjaan produktif masih menjadi tantangan yang besar, terutama bagi para penyandang disabilitas. Sistem perlindungan sosial yang tersedia saat ini masih belum cukup untuk melindungi warga negara dari berbagai risiko eksistensial dan belum secara efektif mendorong terbukanya mata pencaharian ekonomi baru (wiraswasta) bagi masyarakat miskin dan hampir miskin, dimana situasinya menjadi lebih tidak memadai bagi penyandang disabilitas.

Meskipun pengembangan kerangka regulasi yang menjanjikan dikhususkan untuk menjamin hak-hak penyandang disabilitas, namun kenyataannya, mereka masih menghadapi tantangan untuk mendapatkan pekerjaan di pasar kerja formal. Mayoritas penyandang disabilitas bekerja di sektor informal di mana mereka tidak memiliki jaminan sosial yang memadai atau bergantung pada program-program

bantuan langsung tunai dari Pemerintah, seperti Program Keluarga Harapan (PKH). Dengan jumlah penyandang disabilitas yang mencapai lebih dari 26,4 juta jiwa, pengembangan pasar kerja inklusif di Indonesia merupakan bagian integral dari upaya memberdayakan penyandang disabilitas, memenuhi hak-hak mereka untuk mendapatkan kesempatan yang setara dan berkeadilan, serta menjalani hidup sesuai dengan potensi terbaik mereka.

Oleh karenanya, *Inclusive Job Center* (IJC) yang dibangun dengan konsep pemberdayaan dan mendorong ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, yang tidak hanya sekadar bursa kerja satu hari, informasi lowongan kerja, atau aplikasi bagi para pencari kerja, namun juga merupakan media yang akan mempertemukan penyandang disabilitas dengan pemberi kerja, yaitu industri dan pemerintah kota, dapat menjadi harapan baru bagi penyandang disabilitas. IJC membangun ekosistem dari hulu ke hilir, di mana IJC berada di posisi sentral untuk meningkatkan sumber daya manusia. IJC akan memudahkan pencari kerja untuk bekerja dan mengembangkan potensi keterampilan baru sesuai dengan kebutuhan industri dan jenis disabilitas yang dimiliki.

IJC mendorong kolaborasi, bukan kompetisi, kolaborasi semua pihak dan semua sektor agar penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan hak-haknya sebagai pekerja (*pekerjaan yang layak*) terlindungi.

Inclusive Job Center (IJC) yang dipelopori oleh Pemerintah Jerman melalui GIZ SPP bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, memiliki visi sebagai sebuah inovasi yang berlandaskan pada pembangunan berkelanjutan, di mana memberdayakan para penyandang disabilitas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya menjadi dasar yang fundamental. IJC dibangun dengan menggunakan pendekatan *twin-track*, di mana penyandang disabilitas yang sedang mencari pekerjaan dan perusahaan yang akan mempekerjakan penyandang disabilitas dipertemukan. IJC merupakan alat untuk membangun pasar kerja inklusif atau *Inclusive Labor Market* (ILM), yaitu pasar kerja yang mendorong ruang pemberdayaan dan peningkatan kualitas hidup setiap orang, terbuka dan dapat diakses oleh semua orang, termasuk penyandang disabilitas. Saya percaya bahwa pasar kerja inklusif akan memberikan kesempatan yang lebih baik bagi para penyandang disabilitas untuk terlibat secara aktif dalam penciptaan ekonomi, yang diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Selain itu, pendekatan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas akan mendukung Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan jaminan sosial yang berkualitas, inklusif, dan berkelanjutan serta mewujudkan Perlindungan Sosial Semesta (*universal social protection*) pada tahun 2030. Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) 8 tentang pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi serta Tujuan 10 tentang pengurangan kesenjangan dapat dicapai melalui pasar kerja inklusif.

Mengingat pentingnya peran pemerintah daerah dalam memberikan layanan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak-hak pekerjaan yang setara, berinvestasi dalam mengembangkan pasar kerja inklusif (*Inclusive Labour Market/ILM*) dengan operationalisasi IJC, GIZ berkolaborasi dengan APEKSI untuk mengarusutamakan konsep dan pendekatan IJC bagi Pemerintah Kota sejak tahun 2022. Pendekatan pengarusutamaan melalui sudut pandang yang menarik dan dengan menunjukkan kasus-kasus bahwa IJC memungkinkan untuk dikembangkan, pelibatan perwakilan penyandang disabilitas melalui beberapa organisasi penyandang disabilitas (OPD) dan Organisasi Masyarakat Sipil (*Civil Society Organisations/CSOs*), termasuk dalam penyusunan buku pedoman, merupakan jiwa dari pembuatan IJC ***karena tidak ada yang namanya penyandang disabilitas tanpa penyandang disabilitas.***

Sebagaimana yang disebutkan di atas, maksud dan pesan yang ingin kami sampaikan kepada Kepala Pemerintah Kota dan Indonesia adalah:

- » Percaya bahwa ***'disabilitas hanyalah masalah persepsi. Semangat manusia adalah kemampuan, ketekunan, dan keberanian yang tidak dapat dirampas oleh disabilitas'.***
- » ***Pendekatan inklusif adalah keharusan.*** Ini adalah sebuah kebutuhan. Ini adalah hal yang mungkin; tidak mahal. Ini lebih pada 'kemauan' daripada 'biaya'.
- » ***Berpikir di luar kebiasaan*** untuk membuat dampak yang luar biasa. Mulailah dari dalam: berpikir dan bertindak inklusif.
- » ***Kesetaraan dan pertumbuhan yang berkelanjutan hanya dapat dicapai dengan meningkatkan kesempatan ekonomi dan kebijakan pasar kerja aktif yang mendorong kesempatan bagi penyandang disabilitas.***

Dengan harapan yang tinggi untuk melihat banyak IJC yang tersedia di seluruh negeri, saya menutup sambutan ini dengan gema pesan yang diungkapkan secara mendalam oleh ***Dr Veena Kumari: 'Let us Enable the Disabled; Translate Disability into Ability; Capability, a winning Opportunity-Indeed a Reality'.***

Jakarta, Februari 2023

Cut Sri Rozanna
Direktur Program GIZ SPP

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN DARI APEKSI	1
KATA SAMBUTAN DARI GIZ	3
DAFTAR ISI	7
DAFTAR GAMBAR	5
DAFTAR SINGKATAN	11
01 PENGANTAR	13
02 PENDAHULUAN	16
2.1 Tujuan	17
2.2 Hasil yang Diharapkan	18
2.3 Ruang Lingkup	18
2.4 Dasar Hukum	18
03 KONSEP DISABILITAS DAN ETIKA INTERAKSI DENGAN DISABILITAS	19
3.1 Pengertian Disabilitas dan Penyandang Disabilitas	19
3.2 Ragam Disabilitas	20
3.3 Identifikasi hambatan	21
3.4 Aksesibilitas	23
3.5 Akomodasi layak	24
3.6 Strategi Pemenuhan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas	24

04 SITUASI KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS 25

4.1	Isu Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	25
4.2	Pasar Ketenagakerjaan Inklusif dan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif	26
4.2.1	Pengertian	26
4.2.2	Prasyarat	28
4.2.3	Indikator	29
4.2.4	Bagaimana Membangun/Menciptakan IJC	31
4.2.5	Siapa saja yang Terlibat?	31

05 PEMERINTAH KOTA DALAM MEMBANGUN PASAR KERJA INKLUSIF 32

5.1	Permasalahan Ketenagakerjaan Inklusif di Pemerintah Kota	35
5.2	Praktik Baik Pemerintah Kota dalam Membangun Ketenagakerjaan Inklusif	36
5.2.1	Semarang	36
5.2.2	Makassar	37
5.2.3	Yogyakarta	40
5.2.4	Medan	41

06 Contoh-Contoh Praktis 44

6.1	Praktik Baik BEDO	44
6.2	Praktik Baik SATUNAMA	45
6.3	Praktik Baik Mitra Netra	46
6.4	Praktik Baik SEHATI Sukoharjo	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	<i>Kick Off Meeting</i> Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (<i>Inclusive Job Center</i>) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.	13
Gambar 1.2	<i>Kick Off Meeting</i> Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (<i>Inclusive Job Center</i>) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.	14
Gambar 3.1	Contoh fasilitas umum yang belum ramah disabilitas.	21
Gambar 4.1	Pelatihan Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (<i>Inclusive Job Center</i>) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.	26
Gambar 4.2	Pelatihan Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (<i>Inclusive Job Center</i>) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.	28
Gambar 5.1	a. Pelatihan Wirausaha Untuk Penyandang Disabilitas Kota Semarang	36
	b. Bursa Kerja Yang Sudah Melibatkan Penyandang Disabilitas di Kota Semarang	36
	c. Pelatihan Wirausaha Untuk Penyandang Disabilitas Kota Semarang	36
Gambar 5.2	a. Penandatanganan MOU Disnaker & PD Parkir Kota Makassar dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi & Produktivitas (BBPVP)	37
	b. FGD Temu Inklusi Disabilitas Ketenagakerjaan	37
	c. Semarak Hari Disabilitas Internasional diselenggarakan oleh ULD Ketenagakerjaan Kota Makassar dibuka langsung oleh Ketua TP PKK Kota Makassar Ibu Indira Yusuf Ismail	
Gambar 5.3	a. Launching Rumah Layanan Disabilitas (RLD) Kota Yogyakarta	40
	b. Diseminasi Unit Layanan Disabilitas	40
	c. Pelatihan Tenaga Kerja Penyandang disabilitas	40

Gambar 5.4	a. Sosialisasi penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan dalam Program Penempatan Tenaga kerja Kota Medan	41
	b,c. Para peserta sosialisasi penempatan kerja disabilitas ULD Ketenagakerjaan Kota Medan	41
Gambar 5.5	Sosialisasi program penempatan kerja disabilitas dengan narasumber Direktorat Bina Penempatan Kerja dalam negeri Kemenaker RI	42
Gambar 5.6	Sosialisasi Program Penempatan Kerja oleh Alfamart Disabilitas Kota Medan.	42
Gambar 5.7	Puluhan Kepling Medan Belawan Diberikan Pemahaman Terkait Perlindungan Terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang Akan Bekerja Keluar Negeri.	43
Gambar 5.8	Informasi Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan Kota Medan.	43
Gambar 6.1	<i>Workshop</i> Program Setara Akses Masuk Kerja yang Disenggarakan BEDO	44
Gambar 6.2	Pelatihan Singkat Menuju Kerja Bagi Penyandang Disabilitas yang Diselenggarakan BEDO.	44
Gambar 6.3	Peserta pelatihan pemantau CCTV diselenggarakan oleh BEDO	45
Gambar 6.4	Staf di Balai latihan kerja Yogyakarta	45
Gambar 6.5	Pelatihan kesadaran disabilitas untuk meningkatkan pemahaman isu disabilitas	45
Gambar 6.6	Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah dalam perencanaan program2 inklusif	46
Gambar 6.7	<i>Management Training</i> untuk Mahasiswa Tuna Netra.	46
Gambar 6.8	<i>Training of Trainer (TOT)</i> Pemrograman Komputer PHP dan MYSQL Tingkat Dasar Perspektif Tuna Netra.	46
Gambar 6.9	Dialog dan Komunikasi antara <i>Job Coach</i> Mitra Netra dengan HRD Toyota Astra Finance.	47
Gambar 6.10	<i>Job Coach</i> Bersama Tim IT Mitra Netra Melakukan Analisis Kerja yang Dilakukan Staf <i>Call Center</i> Perusahaan.	47
Gambar 6.11	Diskusi Kelompok Terarah Penyusunan <i>Standard Operating Procedure Mainstreaming</i> Disabilitas oleh SEHATI. Sumber: SEHATI Sukoharjo	49
Gambar 6.12	a,b Pelatihan Menjahit Bagi Penyandang Disabilitas.	49

DAFTAR SINGKATAN

ASN	Aparatur Sipil Negara
BLK	Balai Latihan Kerja
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BUMD	Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
CPNS	Calon Aparatur Sipil Negara
CRPD	<i>Convention on Ratification of Persons with Disabilities</i>
IJC	<i>Inclusive Job Centre</i>
ILM	<i>Inclusive Labour Market</i>
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
PD	Penyandang Disabilitas
ULD	Unit Layanan Disabilitas
UN	United Nations

1. PENGANTAR

Penyandang disabilitas menghadapi tantangan berat untuk mendapatkan pekerjaan di pasar ketenagakerjaan formal. Sebagian besar penyandang disabilitas bekerja di sektor informal di mana mereka tidak memiliki jaminan sosial yang memadai atau bergantung pada program kesejahteraan bantuan tunai jaminan sosial publik seperti “Program Keluarga Harapan”.

Undang-Undang Dasar 1945 menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, seluruh warga negara tak terkecuali penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Indonesia telah mengesahkan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas melalui Undang-undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas (UN CRPD). Pelaksanaan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 mengakui lebih dari 24 hak, dan diantaranya Hak Pekerjaan yang layak dengan memandatkan dalam pasal 53 tentang kewajiban Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal sebanyak 2% sedangkan untuk perusahaan/swasta minimal sebanyak 1%.



Sumber : Dokumentasi Program Pengarustamaan IJC APEKSI 2023

Gambar 1.1

Kick Off Meeting Pengarustamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (*Inclusive Job Center*) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.



Sumber : Dokumentasi Pengarusutamaan IJC APEKSI 2023

Gambar 1.2

Kick Off Meeting Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (Inclusive Job Center) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.

Dalam pelaksanaan kewajiban tersebut juga telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan dan Petunjuk Pelaksanaan ULD dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2020. ULD sebagai penguatan Dinas Ketenagakerjaan dalam pengarusutamaan disabilitas dan sebagai Pusat Ketenagakerjaan Inklusif yang memfasilitasi bertemunya pemberi kerja (perusahaan) dan penyandang disabilitas pencari kerja.

APEKSI sebagai wadah pemerintah kota seluruh Indonesia, memahami pentingnya penguatan pemerintah kota dalam menjalankan peran ini khususnya penguatan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan, dengan menyusun Panduan Pengarusutamaan Ketenagakerjaan Inklusif untuk Pemerintah kota.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) - lembaga kerjasama internasional untuk pembangunan berkelanjutan milik Pemerintah Jerman telah memfasilitasi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), mengembangkan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center (IJC)*, sebagai pintu masuk untuk membangun Pasar Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Labour Market (ILM)* di Indonesia, dengan menyediakan instrumen untuk operasionalisasi IJC. BPJS Ketenagakerjaan melalui Program *Return-to-Work*¹ (RtW), ini memberikan

¹ RtW merehabilitasi orang yang mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan disabilitas

layanan bagi penyandang disabilitas yang sedang mencari pekerjaan dan juga membantu perusahaan, lembaga publik dan swasta yang ingin mempekerjakan penyandang disabilitas dan pemenuhan kuota pemerintah untuk penyandang disabilitas. IJC mendukung mereka dengan intervensi pemahaman disabilitas, penilaian aksesibilitas, orientasi mengenai akomodasi yang wajar dan layanan lainnya.

Untuk memastikan konsep ini selaras dengan kebutuhan penyandang disabilitas, beberapa organisasi penyandang disabilitas (OPD) dan organisasi masyarakat sipil (CSO) telah difasilitasi untuk mengembangkan instrumen untuk memberdayakan penyandang disabilitas untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja formal. OPD dan CSO ini adalah penyedia layanan potensial untuk IJC dan untuk menciptakan ILM. OPD dan CSO tersebut adalah Yayasan Mitra Netra di Jakarta, Perkumpulan SEHATI di Sukoharjo, Yayasan Satunama di Yogyakarta dan Bedo di Bali.

Konsep dan pengalaman baik dari pengembangan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC) untuk membangun Pasar Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Labour Market* (ILM), sangat baik untuk bisa dikenalkan kepada pemerintah daerah sebagai upaya untuk penguatan peran Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan.

APEKSI yang telah memiliki Kelompok Kerja (Pokja) Menuju Kota Inklusif sejak tahun 2017, bekerja sama dengan GIZ mengembangkan Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC) untuk Pemerintah Kota. Program ini yang dikembangkan melalui keterlibatan Pokja dalam program sekaligus menjadi penerima manfaat utamanya. Untuk melakukan sosialisasi, edukasi, memberikan acuan dalam pengembangan sistem ketenagakerjaan inklusif di daerah dan berbagi pengalaman baik dan pengetahuan tentang Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC) sebagai pintu masuk untuk mengembangkan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Labour Market* (ILM), maka disusun Panduan mengenai Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC) untuk Pemerintah Kota. Panduan ini diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah kota maupun daerah lainnya dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif di daerah.

Komitemen APEKSI mewujudkan ketenagakerjaan inklusif melalui Program Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (*Inclusive Job Center*) untuk Pemerintah Kota bekerja sama dengan *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ)

2. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, kebijakan dan perlindungan bidang pekerjaan untuk penyandang disabilitas telah diatur secara baik. Akan tetapi, dalam proses pengaplikasiannya di lapangan, masih banyak kendala dari kedua belah pihak, antara pemilik lapangan kerja dan calon tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.²

Perkiraan Populasi Penyandang Disabilitas 22,98 juta jiwa (8,5%) untuk kategori ringan, sedang dan berat. Untuk kategori sedang-berat 6,2 juta atau 2,3%.³ Sekitar 115 ribu penyandang disabilitas mempunyai gelar pendidikan S1 keatas. Sekitar 72% penyandang disabilitas bekerja di sektor informal, sementara hanya 52% non disabilitas bekerja di sektor yang sama. Produktifitas penyandang disabilitas relatif lebih rendah dan sisi kualitas masih belum dapat sejajar dengan non disabilitas.⁴

Penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor pemerintah, sebagai ASN di kementerian dan lembaga 329 orang, Aparatur Sipil Negara (ASN) pemerintah provinsi 333 orang, pemerintah kota 281 orang, pemerintah kabupaten sudah mempekerjakan 1.208 orang, dan pegawai di BUMN menjadi 201 orang. Penyerapan mayoritas di sektor swasta dengan 4.276 penyandang disabilitas.⁵

² Pasal 53 (1) UU No. 8 tahun 2016

³ BPS, Susenas 2020 diolah Bappenas "klasifikasi disabilitas susenas"

⁴ BPS, Susenas 2020 diolah kategori sedang dan berat"

⁵ BKN (2020);KSP (2021)

Berdasarkan data rekapitulasi kuota penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CPNS) tahun 2019 (BKN 2020), terdapat 152.239 formasi atau kuota pusat sebesar 37.425 dan kuota pemerintah daerah sebesar 114.814. Meskipun demikian jumlah/kuota pengadaan ASN penyandang disabilitas sebesar 2% sesuai UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas masih belum tercapai. Mengingat, sebesar 2,151 atau masih sebesar 1,4% dari penerimaan CPNS penyandang disabilitas pada sektor publik.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan mewajibkan semua daerah untuk membentuk ULD bidang Ketenagakerjaan sebagai bentuk penguatan Dinas Ketenagakerjaan, namun hingga akhir tahun 2022 baru ada 78 ULD baik pemerintah provinsi maupun pemerintah daerah (kota/kabupaten) meskipun sudah ada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan.

2.1 Tujuan

- a. Mendorong terciptanya lingkungan kerja inklusif dan penguatan ekosistem dari berbagai aspek (kebijakan, kelembagaan, penganggaran dan penyadaran publik) di tingkat kota.
- b. Memberikan panduan kepada pemerintah kota dan penyedia lapangan kerja.
- c. Mendorong terciptanya Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (Inclusive Job Centre - IJC) untuk menciptakan *Pasar Ketenagakerjaan Inklusif* di pemerintah kota dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.
- d. Meningkatkan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan peningkatan kapasitas tenaga kerja penyandang disabilitas dan pengembangan usaha.
- e. Meningkatkan kepatuhan perusahaan dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan rekrutmen penyandang disabilitas.
- f. Menyediakan layanan untuk menyiapkan penyandang disabilitas dan pengusaha untuk bertemu di Pasar Ketenagakerjaan Inklusif.

2.2 Hasil yang Diharapkan

Panduan IJC disusun dengan harapan dapat menghasilkan:

- Pemerintah kota dan ekosistem daerah memiliki panduan dalam mewujudkan IJC.
- Terwujudnya Pasar Ketenagakerjaan *Inklusif* melalui IJC.
- Adanya keterlibatan penyandang disabilitas dalam mewujudkan *Pasar Ketenagakerjaan Inklusif* di ULD bidang Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara IJC.

2.3 Ruang lingkup

- Pemahaman konsep disabilitas dalam pelaksanaan IJC untuk menciptakan *Pasar Ketenagakerjaan Inklusif*.
- Situasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.
- Pemahaman konsep IJC dalam menciptakan *Pasar Ketenagakerjaan Inklusif*.
- Parameter IJC dan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif.
- Strategi pemerintah kota dalam menciptakan IJC dan mewujudkan *Pasar Ketenagakerjaan Inklusif*.

2.4 Dasar hukum

- Undang Undang Dasar tahun 1945.
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Hak Penyandang Disabilitas dan UU No. 19 Tahun 2011.
- Undang Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan.

Sistem Ketenagakerjaan Inklusif untuk menciptakan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif telah dijamin dalam kerangka hukum mulai Undang-Undang Dasar 1945, Konvensi PBB (UU No. 19 Tahun 2011), Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 hingga peraturan pelaksana baik Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020.

3. KONSEP DISABILITAS DAN ETIKA INTERAKSI DENGAN DISABILITAS

3.1 Pengertian Disabilitas dan Penyandang Disabilitas

Disabilitas merupakan suatu konsep yang terus berkembang dan disabilitas merupakan hasil dari interaksi antara orang-orang dengan keterbatasan kemampuan dan sikap serta lingkungan yang menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.⁶

Penyandang disabilitas, setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensoris dalam jangka waktu lama⁷, yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.⁸

Disabilitas atau hambatan dapat dimiliki setiap orang yang disebabkan hambatan fungsional tubuhnya dan/atau lingkungan yang sifatnya tidak permanen. Misal, saat seseorang tidak bisa berbahasa daerah pada berinteraksi tidak akan paham sebelum ada penerjemah bahasa demikian juga sebaliknya.

Sedangkan penyandang disabilitas merupakan kondisi hambatan fungsional dan/atau lingkungan yang dimiliki seseorang secara permanen yang menyebabkan seseorang mengalami hambatan berpartisipasi secara setara. Misalnya, seseorang yang memiliki hambatan jalan meskipun sudah menggunakan alat bantu namun tetap mengalami banyak kesulitan atau tidak bisa sama sekali untuk berpartisipasi.

6 Undang-undang No. 19 tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas (UN CRPD) pembukaan huruf (e)

7 Jangka waktu lama, minimal dialami 6 bulan (penjelasan pasal 1 Undang-undang No. 8 tahun 2016

8 Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 1 ayat (1)

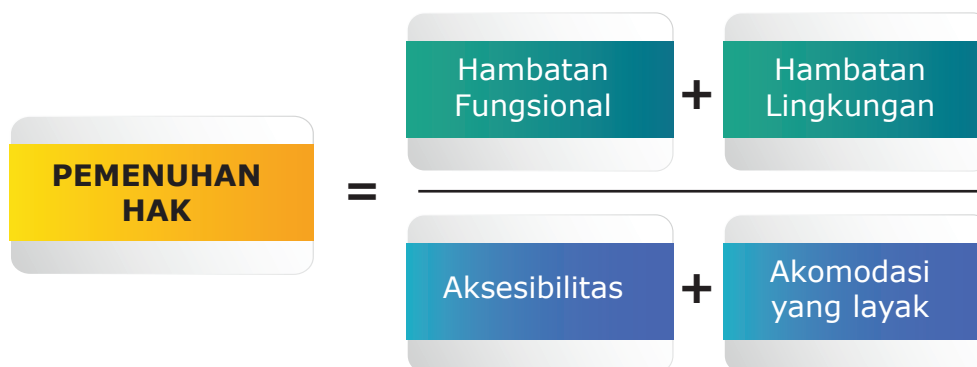
3.2 Ragam Disabilitas

Menurut pasal 4 Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan pejelasanannya, ragam penyandang disabilitas berdasarkan hambatan fungsional sebagai berikut:

- a. **Penyandang disabilitas fisik** adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy*, akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
- b. **Penyandang disabilitas intelektual** adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*.
- c. **Penyandang disabilitas mental** adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain: (a.) psikososial di antaranya *skizofrenia*, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan (b.) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
- d. **Penyandang disabilitas sensorik** adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.
- e. **Penyandang disabilitas ganda** atau multi adalah penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas runguwicara dan disabilitas netra-tuli.



Dari uraian dan ilustrasi di atas dapat dibuat kesimpulan, pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat dilakukan dengan menghilangkan hambatan fungsionalnya dan lingkungan melalui penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak sehingga tercipta lingkungan bebas hambatan.



3.3 Identifikasi Hambatan

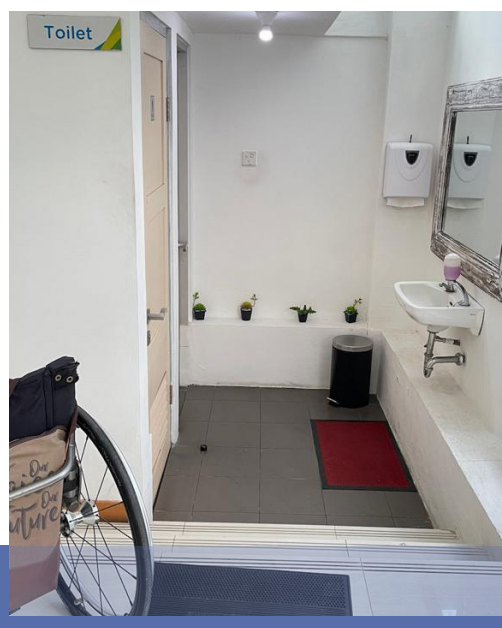
Selain identifikasi hambatan fungsional penyandang disabilitas justru lebih banyak hambatan yang dialami pada hambatan lingkungan, seperti :

1. Hambatan budaya/stigma menganggap penyandang disabilitas sebagai



orang yang lemah, sebagai kutukan, dosa orang tua, dan tidak produktif yang harus disembunyikan, dikasihani, tidak produktif dan disantuni tanpa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kapasitas yang dimiliki.

2. Hambatan infrastruktur: Kondisi lingkungan di sekitar disabilitas menjadi



faktor sangat penting dalam menciptakan kemandirian dan kesetaraan penyandang disabilitas. Pada saat hambatan fungsional seseorang telah teratasi dengan pemberian alat bantu seperti kruk (tongkat), kursi roda, maupun alat bantu lain, namun hal itu tidak ada manfaatnya ketika infrastruktur tidak memberikan kemudahan disabilitas untuk mendukung kemandirian, kemudahan, keselamatan, kenyamanan dalam melakukan interaksi sosial.

Sumber : Yayasan Satunama

Gambar 3.1

Contoh fasilitas umum yang belum ramah disabilitas.

3. **Hambatan kebijakan:** Masih adanya kebijakan yang mensyaratkan kefungisian semua organ tubuh seseorang yang sebenarnya tidak menghalangi mereka untuk memperoleh hak asasinya. Kondisi kedisabilitasan seseorang masih didefinisikan sebagai tidak sehat jasmani dan rohani, sehingga terhalang sebelum melakukan pendaftaran.



4. **Hambatan informasi:** Kemampuan dan cara memperoleh informasi setiap orang memiliki kebutuhan dan cara yang berbeda, namun masih banyak platform media informasi yang tidak bisa diakses/dipahami penyandang disabilitas. Selain itu masyarakat belum cukup memahami bagaimana memberikan informasi yang mudah dipahami penyandang disabilitas.



3.4 Aksesibilitas

Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan⁹.

Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi semua orang termasuk orang yang berkebutuhan khusus dan lanjut usia (lansia) guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Aksesibilitas juga bisa disebut keteraksesan atau ketercapaian, yaitu derajat kemudahan dicapai seseorang terhadap suatu objek, pelayanan, maupun lingkungan.

Aksesibilitas dapat berupa infrastruktur bangunan dan lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial seperti tata cara berkomunikasi dan berinteraksi, penyampaian informasi dan teknologi. Ada 4 asas tentang aksesibilitas¹⁰, yaitu:



Jadi aksesibilitas sarana prasana baik fisik maupun non fisik yang melekat secara permanen pada bangunan dan/atau layanan publik.

⁹ Undang-undang No. 8 tahun 2016

¹⁰ Undang-undang No. 28 tahun 2002 tentang Bangunan dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang No. 14 tahun 2017 tentang Aksesibilitas Gedung dan Bangunan

3.5 Akomodasi layak

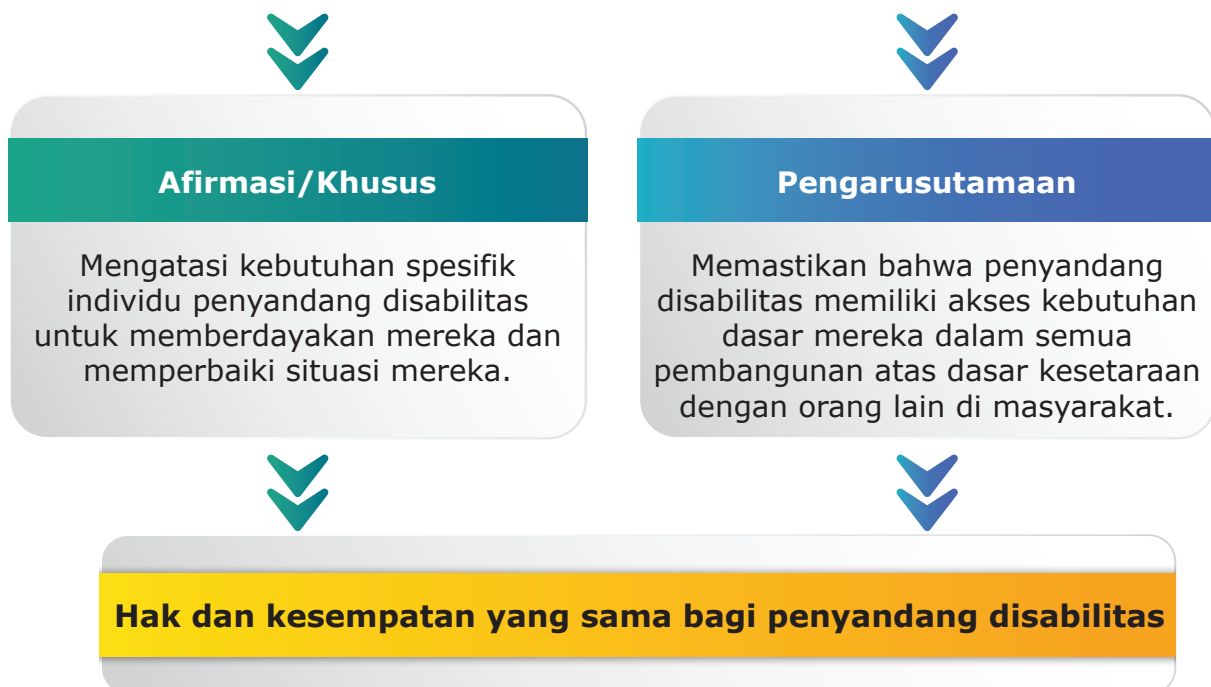
Yaitu penyesuaian atau modifikasi yang perlu dalam kasus tertentu untuk menjamin pemenuhan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi penuh dan bermakna.

Akomodasi layak bersifat tidak permanen yang melekat pada seseorang yang mengakses bangunan dan/atau layanan publik. Misal, bidang landai sementara di bangunan yang belum aksesibel dan penerjemah bahasa isyarat pada saat melibatkan penyandang disabilitas tuli.

3.6 Strategi Pemenuhan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dilakukan melalui dua jalur pendekatan (*Twin-track approach*) yaitu Afirmasi dan Pengarusutamaan.

Dua jalur pendekatan (Twin-track approach)



Dalam memenuhi hak penyandang disabilitas, penting untuk memperhatikan hambatan yaitu fungsional dan lingkungan serta memenuhi aksesibilitas dan akomodasi yang layak. Pemenuhan hak penyandang disabilitas dengan 2 jalur yaitu afirmasi dan pengarusutamaan.

4. SITUASI KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

4.1 Isu Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Meskipun sudah ada Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menjamin hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, namun masih banyak tantangan yang dihadapi baik oleh pemberi kerja maupun penyandang disabilitas, antara lain:



- 1 Kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas, pemberi kerja masih kesulitan menemukan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan keahlian (skill) yang sesuai dengan kebutuhan.
- 2 Belum tersedianya data based ketersediaan lowongan kerja dan ketersediaan calon tenaga kerja penyandang disabilitas.
- 3 Masih minimnya pemetaan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor publik dan swasta.
- 4 Masih adanya hambatan lingkungan, ketersediaan aksesibilitas baik fisik maupun non fisik dan akomodasi layak, baik perlengkapan dan peralatan penunjang kerja sesuai dengan ragam kesulitan penyandang disabilitas.
- 5 Pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih menerima upah lebih rendah dibandingkan dengan pekerja non disabilitas dan jenjang karir yang jelas bahkan tanpa kontrak kerja.
- 6 Penyandang disabilitas masih merasa lebih nyaman bekerja di sektor non formal khususnya sektor jasa.
- 7 Perlunya peningkatan kapasitas pemerintah daerah tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

4.2 Pasar Ketenagakerjaan Inklusif dan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif

4.2.1 Pengertian

Pasar Ketenagakerjaan Inklusif merupakan tempat yang mempertemukan pencari kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja/layanan dengan merangkul keragaman dan mengakomodasi semua orang dengan mengurangi dan menghilangkan hambatan untuk mengakses, berpartisipasi, dan berprestasi di pasar tenaga kerja dan kehidupan sosial. Dalam sistem pasar ketenagakerjaan inklusif, semua orang berpartisipasi dalam pasar ketenagakerjaan yang sama.¹¹

IJC atau Pusat Ketenagakerjaan Inklusif: Pusat informasi pencari kerja penyandang disabilitas dan informasi lowongan kerja, pelatihan kerja yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas sebagai pencari kerja di dalam Pasar Ketenagakerjaan Inklusif.

Selama ini penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan untuk mengakses pasar ketenagakerjaan, bersaing di pasar ketenagakerjaan, mendapatkan pekerjaan, dan mempertahankan hubungan kerja dengan sukses. Karena keadaan ini, muncul kebutuhan akan fasilitas dengan mandat dan kapasitas untuk mengambil fungsi perantara antara penyandang disabilitas (sisi penawaran pasar ketenagakerjaan) dan pemberi kerja yang mencari karyawan yang berkualitas (sisi permintaan pasar ketenagakerjaan).



Sumber : Dokumentasi Pengarusutamaan IJC APEKSI 2023

Gambar 4.1

Pelatihan Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (*Inclusive Job Center*) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.

¹¹ Definisi oleh Alexander Hauschild / GIZ SPP

IJC berfungsi sebagai pusat di pasar ketenagakerjaan dan mengambil peran yang disebutkan di atas sebagai penjodoh ("mak comblang") antara sisi penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja.

Berdasarkan garis besar ini, IJC melayani dua jenis klien:

PENCARI KERJA

Penyandang disabilitas,
termasuk :

- Mereka yang memiliki hambatan yang baru didapat karena kecelakaan kerja, dan
- Mereka yang memiliki hambatan sejak lama atau bahkan sejak lahir.

PEMBERI KERJA

Pengusaha di Indonesia yang sedang mencari pekerja

Proses perjodohan antara penyandang disabilitas dan pemberi kerja membutuhkan pendekatan individual. Manajer kasus harus siap untuk bekerja dengan calon tenaga kerja (klien) di sisi penawaran dan permintaan serta menilai kemampuan dan kebutuhan mereka. Penilaian tersebut mengarah pada rencana intervensi bagi pemberi kerja dalam bentuk layanan yang ditugaskan oleh IJC untuk setiap penyandang disabilitas.

IJC perlu mengembangkan jaringan penyedia layanan bagi penyandang disabilitas dan pemberi kerja. Layanan ini harus dapat diakses di seluruh Indonesia. Idealnya, jaringan tersebut terdiri dari penyedia layanan publik dan swasta, misalnya, Pemerintah Indonesia, organisasi penyandang disabilitas, organisasi non-pemerintah, dan perusahaan swasta.

4.2.2 Prasyarat

Dalam pembentukan pasar ketenagakerjaan inklusif dibutuhkan prasyarat sebagai berikut:

1. Pemerintah kota memiliki regulasi dan kebijakan mengenai pasar ketenagakerjaan inklusif.
2. Penguatan Dinas Ketenagakerjaan melalui ULD bidang Ketenagakerjaan.
3. Pemberi kerja dan penyedia layanan mengerti konsep disabilitas sebagai bagian dari keragaman.
4. Pemberi kerja dan penyedia layanan mengerti cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan penyandang disabilitas.
5. Pemberi kerja dan penyedia layanan memahami aksesibilitas dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dengan baik.
6. Pemberi kerja dan penyedia layanan di pasar ketenagakerjaan inklusif idealnya memiliki akses ke jaringan sumber daya yang mendukung mereka dalam menemukan dukungan optimal untuk setiap karyawan.
7. Para pemangku kepentingan di pasar ketenagakerjaan yang inklusif mempraktikkan pendekatan jalur ganda (*Twin-track approach*) untuk inklusi disabilitas, melalui intervensi yang spesifik (afirmasi) terhadap kebutuhan dan mengarusutamakan penyandang disabilitas dalam organisasi/perusahaan/layanan.
8. Para pemangku kepentingan di pasar ketenagakerjaan yang inklusif menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan penyandang disabilitas, tidak hanya tersedianya aksesibilitas dan akomodasi yang layak, namun adanya penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas oleh tenaga kerja non disabilitas.



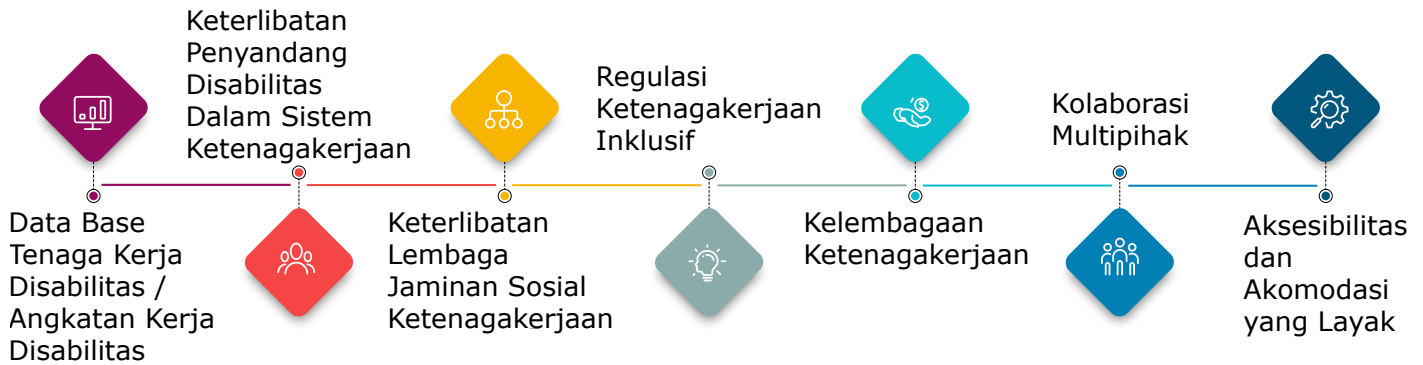
Sumber : Dokumentasi Pengarusutamaan IJC APEKSI 2023

Gambar 4.2

Pelatihan Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif (*Inclusive Job Center*) untuk Pemerintah Kota APEKSI - GIZ 2023.

4.2.3 Indikator

Pasar Ketenagakerjaan Inklusif sebagai Pusat Ketenagakerjaan Inklusif setidaknya memiliki indikator:



Indikator 1: Data Base Tenaga Kerja Disabilitas/Angkatan Kerja Disabilitas

IJC harus memiliki data base tenaga kerja/angkatan kerja penyandang disabilitas, pemberi kerja dan layanan untuk memastikan adanya proses jual beli atau perjudohan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Data base setidaknya berisikan:

- a. Pencari kerja
 - i. Identitas pencari kerja penyandang disabilitas
 - ii. Kualifikasi pencari kerja
 - iii. *Curriculum vitae* (daftar riwayat hidup)
 - iv. Aksesibilitas dan/atau akomodasi yang layak yang dibutuhkan
- b. Pemberi kerja
 - i. Jenis perusahaan/bidang usaha
 - ii. Klasifikasi pekerjaan
 - iii. Aksesibilitas dan/atau akomodasi yang layak dari pekerjaan yang disediakan
- c. Pemberi layanan pendidikan, latihan dan penempatan tenaga kerja
 - i. Jenis layanan pendidikan dan pelatihan kerja
 - ii. Aksesibilitas dan akomodasi yang layak di lingkungan pemberi layanan
 - iii. Jenis penempatan kerja

Indikator 2: Keterlibatan Penyandang Disabilitas Dalam Sistem Ketenagakerjaan

“Setiap orang dengan atau tanpa disabilitas merupakan individu yang memiliki kemampuan yang berbeda (*different ability*) dan oleh karena itu butuh layanan

yang berbeda sehingga dalam pemberi layanan tidak bisa disamaratakan atau diperlakukan sama. Penyandang disabilitas merupakan keragaman masyarakat yang memiliki kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi dasar yang mengharuskan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif melalui Pusat Ketenagakerjaan Inklusif wajib melibatkan penyandang disabilitas dan/atau organisasinya sebagai bentuk pelaksanaan "*Nothing About Us Without Us*" (tidak sesuatu tentang kami tanpa kami).

Indikator 3: Keterlibatan Lembaga Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif sebagai penyelenggara IJC melalui program kembali bekerja (*return to work*) untuk memberikan jaminan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Selain program kembali bekerja BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran untuk memastikan perusahaan mitra untuk menerima karyawan penyandang disabilitas.

Indikator 4: Regulasi Ketenagakerjaan Inklusif

Hak mendapatkan pekerjaan yang layak telah dijamin undang-undang yang membutuhkan peraturan pelaksana di tingkat daerah untuk memastikan pelaksanaannya oleh pemberi kerja/layanan bagi penyandang disabilitas. Regulasi Pasar Ketenagakerjaan Inklusif harus disusun secara partisipatif dengan keterlibatan penyandang disabilitas dan organisasinya sebagai pemilik hak (*right holder*) kerja inklusif.

Indikator 5: Kelembagaan Ketenagakerjaan

Pasar Ketenagakerjaan Inklusif dan IJC harus dilembagakan di instansi pemerintah kota (baca: Dinas Ketenagakerjaan) melalui ULD Ketenagakerjaan sebagai penguatan Dinas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan kewajiban pemberi kerja/layanan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas secara inklusif.

Indikator 6: Kolaborasi Multipihak

Pasar Ketenagakerjaan Inklusif tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh pemerintah kota, namun harus dilaksanakan secara kolaboratif multipihak. Pasar Ketenagakerjaan Inklusif dilaksanakan harus melibatkan kolaborasi Penta Helix yaitu:

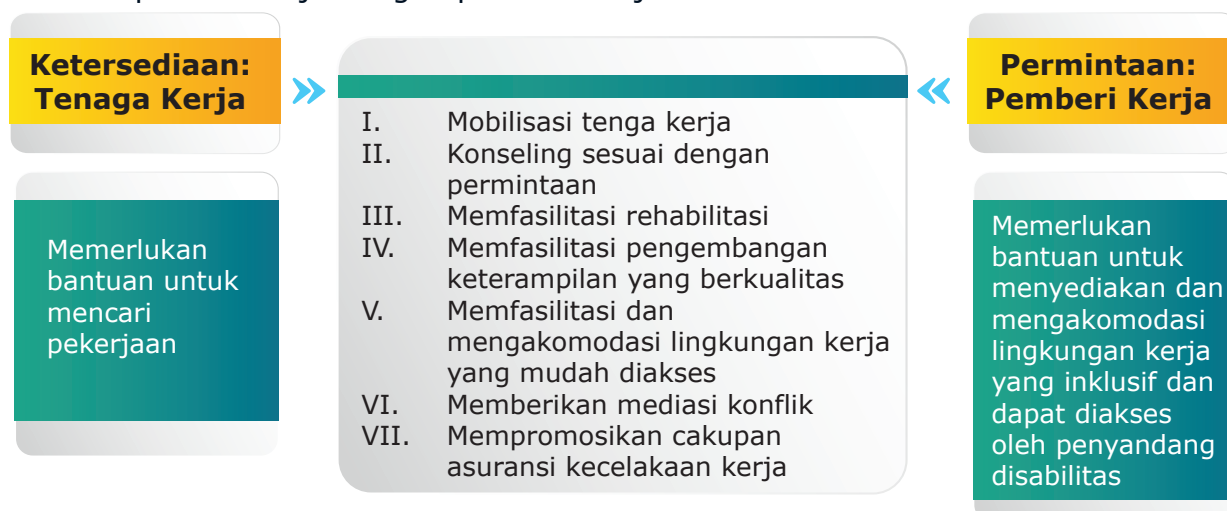
1. Pemerintah kota
2. Pemberi kerja/layanan ketenagakerjaan non pemerintah
3. Perguruan tinggi
4. Masyarakat (penyandang disabilitas, Organisasi Penyandang Disabilitas, Lembaga swadaya Masyarakat)
5. Media massa

Indikator 7: Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak

Pasar Ketenagakerjaan Inklusif harus dapat diakses oleh semua orang dengan memastikan adanya aksesibilitas dan akomodasi yang layak.







4.2.4 Bagaimana Membangun/Menciptakan IJC

Pasar Ketenagakerjaan yang Inklusif dibentuk dengan mempertemukan penyandang disabilitas pencari kerja dengan pemberi kerja.



4.2.5 Siapa Saja yang Terlibat?

Pengembangan akses Pasar Ketenagakerjaan Inklusif harus dilaksanakan secara kolaboratif menyeluruh antar *stakeholder*, yaitu :

- 01  Pemerintah pusat dan daerah, sebagai regulator dan pengembangan kelembagaan yang berkelanjutan.
- 02  Organisasi Penyandang Disabilitas, sebagai pemegang hak (rightholder) mendorong dan melakukan pendampingan untuk terciptanya Pasar Ketenagakerjaan Inklusif untuk memastikan adanya aspek inklusif.¹²
- 03  Sektor swasta sebagai penyedia lapangan kerja dan pengembangan lingkungan kerja yang inklusif untuk membangun pasar ketenagakerjaan yang inklusif.
- 04  Organisasi Masyarakat Sipil maupun Lembaga Swadaya Masyarakat serta lembaga non pemerintah bidang ketenagakerjaan, mendorong dan pendampingan terciptanya pasar ketenagakerjaan yang inklusif.
- 05  Masyarakat, mendorong lingkungan bebas hambatan baik secara fisik maupun sikap/budaya yang memperdayakan penyandang disabilitas untuk mengakses lapangan kerja yang inklusif.
- 06  Perguruan tinggi.

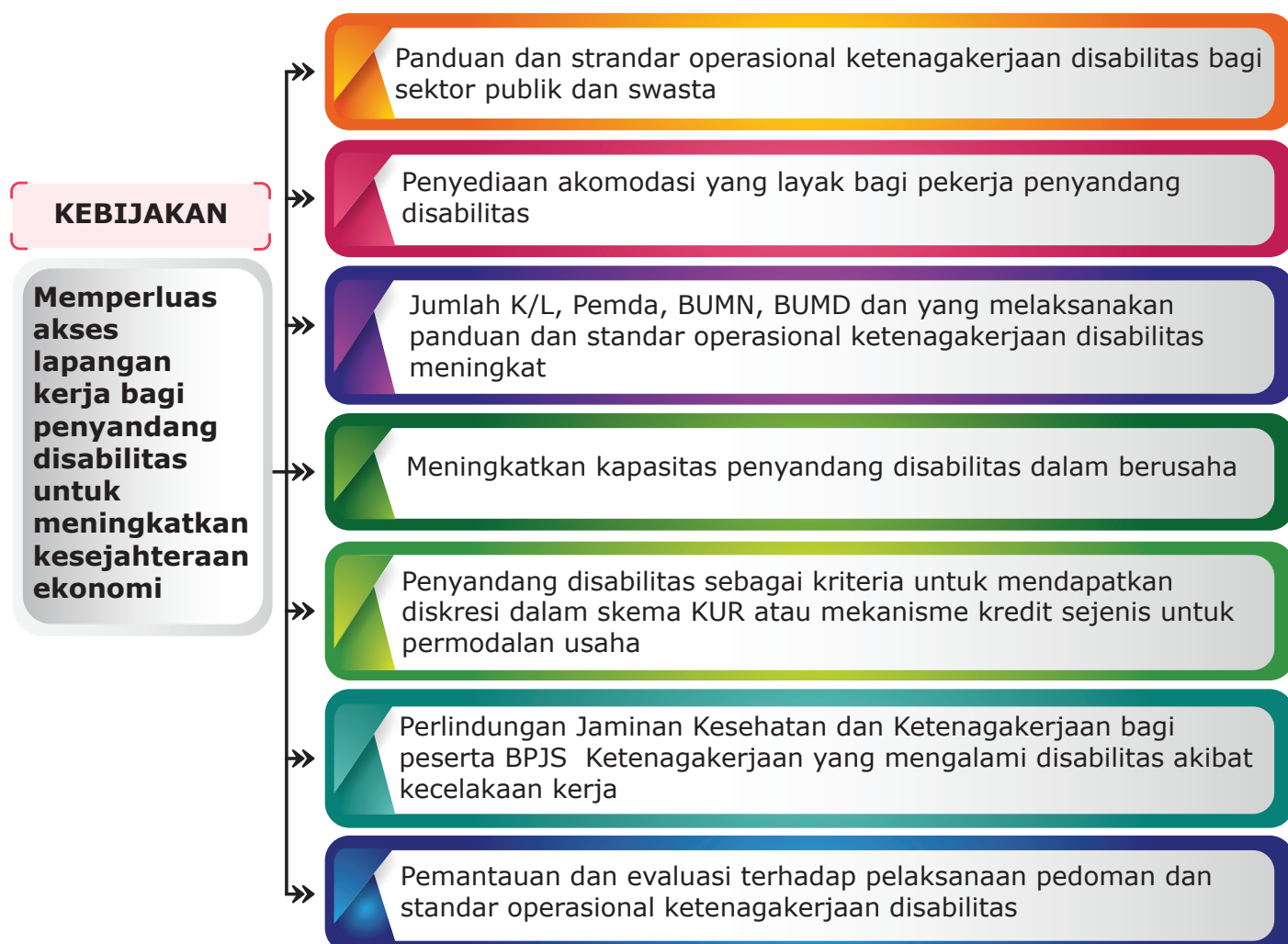
¹² Peraturan pemerintah No. 42 tahun 2020 tentang Aksesibilitas Pemukiman, Layanan Publik dan Perlindungan dari Bencana bagi penyandang disabilitas

Salah satu pelaku utama dalam membangun pasar ketenagakerjaan inklusif yaitu BPJS Ketenagakerjaan melakukan program piloting yang meliputi:

- 1. Peningkatan kesadaran dan training sensibilitas bagi staf kantor cabang.**
- 2. Peningkatan aksesibilitas kantor cabang dan mendorong perusahaan mitra.**
- 3. Sosialisasi IJC kepada organisasi penyandang disabilitas.**
- 4. Identifikasi angkatan kerja penyandang disabilitas yang mencari kerja.**
- 5. Identifikasi perusahaan yang bersedia dan/atau menerima tenaga kerja penyandang disabilitas.**
- 6. Rekrutmen penyandang disabilitas dan penempatan kerja.**
- 7. Melaksanakan model magang dan mentoring bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di cabang atau perusahaan mitra.**
- 8. Memperkuat program “kembali bekerja (*return to work*)” dengan melibatkan organisasi penyandang disabilitas.**

5. PEMERINTAH KOTA DALAM MEMBANGUN PASAR KERJA INKLUSIF

Dalam Rencana Aksi Nasional Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang disusun Bappenas sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas khususnya sasaran strategis kelima:





Urgensi *Inclusive Job Center* dalam Ketercapaian RAN PD



Mendorong
**Pewujudan
ekonomi
inklusif bagi
Penyandang
Disabilitas**

Menyediakan sistem
**Peningkatan
kapasitas dan
mempertemukan**
dengan pemberi
layanan kerja di
semua sektor :
**Pemerintah dan
Swasta**

Pewujudan
**Kuota 2%
Sektor
Pemerintah
dan 1%
Sektor Swasta**

Memperluas
**akses
lapangan
kerja** bagi
Penyandang
Disabilitas

13

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pun telah mengatur kebijakan untuk pihak pemberi kerja. Diatur oleh pasal 47, 'Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas dapat: (a) melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan; (b) menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan; (c) menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan (d) memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas.'

Pemerintah kota sebagai regulator dalam penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, memiliki peran antara lain:

1. Pembentukan ULD Ketenagakerjaan yang diwajibkan melalui Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2021 tentang Pedoman Petunjuk Penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan.
2. Pembentukan Tenaga Pendamping di ULD Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja.¹⁴
3. Pembentukan data base angkatan kerja penyandang Disabilitas yang berisikan data:
 - a. Data calon tenaga kerja penyandang disabilitas.
 - b. Tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan.

13 Presentasi ibu Rosinta Bappenas

14 Permenaker No. 21 Tahun 2021

- c. Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
- d. Balai Latihan Kerja (BLK) atau Lembaga Pelatihan Kerja.
4. Penguatan BLK yang inklusif dan pengembangan pelatihan keterampilan yang berorientasi pada pasar kerja di perangkat daerah lain.
5. Perlindungan sosial ketenagakerjaan terutama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
6. Identifikasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah kota dan badan usaha milik daerah (BUMD).
7. Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dan pendamping di lingkungan pemerintah kota, BUMD dan perusahaan swasta.
8. Dapat melakukan pemagangan dan mentoring tenaga kerja penyandang disabilitas.
9. Pengembangan dan pendampingan usaha mikro kecil menengah (UMKM) penyandang disabilitas, melalui :
 - Pelatihan kewirausahaan;
 - Fasilitasi legalisasi usaha (Nomor Induk Berusaha, Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga (SPP-PIRT), sertifikasi halal, dll).
10. Penganggaran untuk menciptakan IJC di lintas organisasi perangkat daerah.

5.1 Permasalahan Ketenagakerjaan Inklusif di Pemerintah Kota

Beberapa permasalahan pelaksanaan ketenagakerjaan inklusif di pemerintah kota antara lain adalah:

1. Belum semua pemerintah kota telah memiliki regulasi terkait Ketenagakerjaan inklusif.
2. Belum semua pemerintah kota telah membentuk Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
3. Belum semua aparat pemerintah memahami peran dan memiliki kapasitas yang memadai dalam menjalankan kebijakan Ketenagakerjaan inklusif termasuk bagaimana berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.
4. Kurangnya koordinasi dan keterlibatan dinas lain diluar Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Sosial dalam penanganan ketenagakerjaan inklusif.
5. Kurangnya koordinasi dan keterlibatan organisasi penyandang disabilitas dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan inklusif.

6. Belum semua fasilitas dan akomodasi publik sudah ramah bagi para penyandang disabilitas termasuk akses informasi, belum tersedia juru bahasa isyarat dan aplikasi yang dapat diakses penyandang disabilitas.
7. Masih banyak penyandang disabilitas yang belum mendapat jaminan sosial termasuk ketenagakerjaan.

5.2 Praktik Baik Pemerintah Kota dalam Membangun Ketenagakerjaan Inklusif

5.2.1. Semarang



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang

Gambar 5.1

- a. Pelatihan Wirausaha Untuk Penyandang Disabilitas Kota Semarang
- b. Bursa Kerja Yang Sudah Melibatkan Penyandang Disabilitas di Kota Semarang
- c. Pelatihan Wirausaha Untuk Penyandang Disabilitas Kota Semarang

Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang telah membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan dengan Keputusan Walikota Semarang No. 560/210 Tanggal 6 Maret 2023, Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan. Kegiatan-kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang yang telah dilaksanakan dan responsif terhadap penyandang disabilitas adalah:

1. Pelatihan wira usaha baru bagi penyandang disabilitas;
2. Pelatihan kerja berbasis kompetensi yang terbuka untuk penyandang disabilitas;
3. Bursa kerja yang di dalamnya ada lowongan kerja bagi penyandang disabilitas;
4. Ikut aktif di Bursa Kerja khusus Disabilitas yang dilaksanakan oleh Kemnaker;

5. Aplikasi SIKER yang juga responsif untuk penyandang disabilitas (<https://siker.semarangkota.go.id/>);
6. Pembinaan dan monitoring kepada perusahaan agar mempekerjakan penyandang disabilitas 1% dari jumlah pekerja yang ada;
7. Pelayanan ULD (Unit Layanan Disabilitas) bidang Ketenagakerjaan;
8. Sosialisasi dan monitoring di perusahaan swasta terkait rekrutmen penyandang disabilitas.

5.2.2. Makassar



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Gambar 5.2

- a. Penandatanganan MOU Disnaker & PD Parkir Kota Makassar dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi & Produktivitas (BBPVP)
- b. FGD Temu Inklusi Disabilitas Ketenagakerjaan
- c. Semarak Hari Disabilitas Internasional diselenggarakan oleh ULD Ketenagakerjaan Kota Makassar dibuka langsung oleh Ketua TP PKK Kota Makassar Ibu Indira Yusuf Ismail

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar membentuk ULD (Unit Layanan Disabilitas) berdasarkan Surat Keputusan Walikota Makassar Nomor 1285/560.05 Tahun 2021 tentang Pembentukan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar. Kota Makassar juga membentuk Tim Pendamping ULD Bidang Ketenagakerjaan berdasarkan Surat Keputusan Walikota Makassar Nomor 604/560.05/ Tahun 2022 tentang Pembentukan Tim Pendamping ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar, yang terdiri dari unsur APINDO, Difabel, NGO, Juru Bahasa Isyarat, Pemerhati Disabilitas dan Akademisi.

Salah satu program awal adalah melakukan temu inklusi dengan para organisasi dan aktivis penyandang disabilitas untuk menyamakan persepsi antara pemerintah

dan para penyandang disabilitas. Tujuannya adalah menjembatani penyandang disabilitas dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas serta para penyandang disabilitas yang sudah memiliki atau dapat diasah kemampuannya, namun belum memiliki fasilitas yang mumpuni untuk itu.

Beberapa praktik yang sudah dikembangkan oleh ULD Ketenagakerjaan Kota Makassar antara lain:

1. MoU Bersama Sentra Wirajaya (Kemensos)
Bekerja sama dengan Sentra Wirajaya dalam pengembangan kompetensi serta memiliki sarana dan prasarana yang ramah untuk penyandang disabilitas. Misalnya adalah pelatihan menjahit bagi yang mengalami kusta sebanyak 15 orang selama 10 hari.
2. Kolaborasi dengan SKPD lain yaitu kerjasama dengan Dinas Sosial untuk mengadakan pelatihan dan memfasilitasi satu mesin jahit gratis. Dan hasil karyanya didukung oleh Dinas Perdagangan dan Dinas Koperasi untuk dapat dipasarkan.
3. Tahun 2022 - 2023 sudah 50 orang penyandang disabilitas difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk bekerja di perusahaan atau dukungan untuk berwirausaha.
4. Surat Edaran terkait kuota tenaga kerja disabilitas.
5. Job Canvassing tenaga kerja disabilitas.
Dinas Ketenagakerjaan melakukan program Job Canvassing untuk memsosialisasikan kepada perusahaan bahwa para penyandang disabilitas tidak kalah kompeten dalam bekerja. Pada program ini, Disnaker mencari para perusahaan yang membuka lowongan kerja untuk para penyandang disabilitas.
6. FGD Inklusi Disabilitas Ketenagakerjaan, yaitu pertemuan kepada seluruh organisasi penyandang disabilitas di Kota Makassar untuk mendapatkan masukan, saran dan pendapat tentang kegiatan yang akan dilaksanakan atau disusun dalam anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam hal ini ULD Ketenagakerjaan.
7. Kerjasama dengan berbagai stakeholder seperti dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan dengan Persatuan Kusta Perjuangan Sulawesi Selatan dan Perusahaan Daerah (PD) Parkir Kota Makassar, menyepakati perlakuan dan layanan khusus pencari kerja disabilitas khususnya orang yang pernah kusta. Layanan berupa akses pelatihan dan menghubungkan dengan pemberi kerja. Dari 40 penderita kusta di Makassar, 18 orang sudah bekerja di PD Parkir dan 2 orang di RSUD Tajuddin Chalid.

8. Job Fair Inklusi pada tahun 2022 dilaksanakan dua kali pada Bulan Agustus dan November, yang dilaksanakan oleh puluhan perusahaan dan terbuka bagi para penyandang disabilitas.
9. Pelibatan juru bahasa isyarat dalam acara dan kegiatan Pemkot Makassar.
10. MoU bersama Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP), Dinaker dan PT. Pertamina dalam rangka pemanfaatan dana CSR untuk pelatihan teknis warga disabilitas.

Tabel 5.1

Daftar Pemerintah dan Perusahaan Yang Sudah Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Kota Makassar

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja Disabilitas	Laki-Laki	Perempuan	Jenis Pekerjaan
1.	PT. Chaeron Pokphan Indonesia	4	3	1	Supervisor Warehouse, Kerani, Operator, Cleaning Service
2.	CV. Hj. Ramlah Mandiri Jaya	9	4	5	Cooker, Waitress
3.	PT. Sumber Alfaria Trijaya	32	26	6	Crew, Ass Chief Store, Picker, Sorter Issuing
4.	Plaza Car Wash	1	1		Cleaner
5.	PT. Gaking Raya	2	2		Driver, Admin Payroll
6.	PT. Perkasa Agung Sejati	1	1		Cleaning Gudang
7.	PT. Sari Burger Indonesia	15	11	4	Cashier, Crew
8.	Mc Donald Pettarani	1		1	Cooker
9.	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	26	19	7	Area, Office, Distribution Center
10.	PT. Dari Timur Indonesia (Tenoon)	1		1	Co Founder
11.	Pabrik Terigu Kompas	1	1		Driver
12.	BRI Kanwil Makassar	1	1		IT
13.	PT. Angkasa Pura Support	3	3		Teknisi, Cleaner
14.	PT. Ramadhan Insan Utama	1	1		Cleaner
15.	PT. Maruki Internasional Indonesia	7	7		GM, Kepala Pabrik, Staff Produksi
16.	PT. Tamesti Paliksa Indonesia	2	1		Cleaner, Teknisi
17.	Usaha Aluminium	1	1		Skilled Worker

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja Disabilitas	Laki-Laki	Perempuan	Jenis Pekerjaan
18.	Perusda Parkir Makassar Raya	16	15	1	Juru Parkir, Staf
19.	PT. Sanggar Laut Selatan	1	1		Teknisi
20.	Kantor Walikota	5	4	1	Satgas Kebersihan (Disabilitas Tuli)
21.	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	2	1		Tenaga Administrasi, Mediator
22.	Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan	12			Tenaga Administrasi
23.	PT. Pegadaian	9	3	6	Front Office
24.	Kafe Tulus	5	3	2	Barista, Pelayan

5.2.3. Yogyakarta



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta

Gambar 5.3

- a. *Launching* Rumah Layanan Disabilitas (RLD) Kota Yogyakarta
- b. Diseminasi Unit Layanan Disabilitas
- c. Pelatihan Tenaga Kerja Penyandang disabilitas

Salah satu bentuk komitmen Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas adalah menghadirkan Rumah Layanan Disabilitas (RLD) yang berada di Kompleks Unit Pelaksana Teknis (UPT) Rumah Pengasuhan Anak Wiloso Projo. Prinsip RLD ini adalah fasilitasi layanan bagi penyandang disabilitas secara terintegrasi. Keberadaan RLD berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta No. 4 tahun 2019 tentang Pemajuan Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Layanan disabilitas yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Aspek sosial yaitu pengajuan fasilitas alat bantu bagi penyandang disabilitas tidak mampu dan layanan kedaruratan bagi orang dalam gangguan jiwa (ODGJ) serta Pelatihan Singkat bagi Penyandang Disabilitas dan Keluarga Penyandang Disabilitas.
2. Aspek ketenagakerjaan yaitu konsultasi ketenagakerjaan, lowongan pekerjaan serta pembuatan kartu pencari kerja bagi penyandang disabilitas.

Terdapat petugas dari Kementerian Sosial yang ditempatkan di Pemkot Yogyakarta, yang bertugas di RLD tersebut. Ke depan pelayanan RLD akan dikembangkan pada bidang kesehatan dan lainnya. Keberadaan RLD ini bisa dikatakan sebagai sebuah embrio atau awal dari layanan bagi penyandang disabilitas yang terintegrasi.

Perlu terus dilakukan penguatan ekosistem dengan membangun interaksi, kolaborasi dan jejaring dengan seluruh pihak dalam memberikan pelayanan agar optimal. Konsep dasar RLD adalah sebagai penghubung antar berbagai jenis layanan yang ada agar lebih aksesibel bagi penyandang disabilitas. Disamping itu, RLD juga berfungsi sebagai front-office layanan publik bagi penyandang disabilitas.

5.2.4. Medan



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Gambar 5.4

- a. Sosialisasi penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan dalam Program Penempatan Tenaga kerja Kota Medan
- b,c. para peserta sosialisasi penempatan kerja disabilitas ULD Ketenagakerjaan Kota Medan

a. Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Gambar 5.5

Sosialisasi program penempatan kerja disabilitas dengan narasumber Direktorat Bina Penempatan Kerja dalam negeri Kemenaker RI

Pemkot Medan membentuk Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk membantu para penyandang disabilitas agar mendapatkan jaminan pekerjaan. Pembentukan Tim Unit Layanan Disabilitas ini berdasarkan SK Wali Kota Medan No 800./01.K tentang Tim Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan. Kemudian ditindaklanjuti dengan dikeluarkan SK No 560/DISNAKER/1155 tentang Penunjukan Personil Tim Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tim

ini memiliki tugas melakukan pendampingan bagi pemberi kerja (perusahaan) baik dalam proses rekrutmen, dan penempatan, lalu juga memberikan informasi dan melakukan pendampingan kepada penyandang disabilitas itu sendiri dalam hal memenuhi kompetensinya melalui pelatihan. Tim ini telah ikut sertakan kedalam kegiatan job fair mini yang digelar oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tim Unit Layanan Disabilitas (ULD) Disnaker Kota Medan ini juga telah melakukan sosialisasi di sejumlah perusahaan dan yayasan, salah satunya adalah Yayasan Karya Murni.

b. Sosialisasi Program Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Medan



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Gambar 5.6

Sosialisasi Program Penempatan Kerja oleh Alfamart Disabilitas Kota Medan.

Kegiatan ini bertujuan menumbuhkan kesadaran bersama bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama mendapat kesempatan bekerja, memberikan himbauan bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, serta sosialisasi penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.

c. SIDUTA (Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan)



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Gambar 5.7

Puluhan Kepling Medan Belawan Diberikan Pemahaman Terkait Perlindungan Terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang Akan Bekerja Keluar Negeri.

SIDUTA memfasilitasi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan informasi pasar kerja, pelatihan dan pemagangan bagi disabilitas. Melalui platform ini perusahaan dapat memberikan informasi pasar kerja bagi penyandang disabilitas.

d. Kerjasama Tim Unit Layanan Disabilitas dengan organisasi penyandang disabilitas



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Gambar 5.8

Informasi Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan Kota Medan.

Kerjasama yang dilakukan untuk peningkatan kapasitas terhadap penyandang disabilitas baik dalam bentuk pelatihan, pemagangan, dan bantuan pemodalan/peralatan untuk berwirausaha.

Peran pemerintah daerah/kota dalam ketenagakerjaan inklusif sudah diatur dalam peraturan perundangan. Komitmen dan kebijakan pemerintah kota termasuk kolaborasi dengan berbagai pihak menjadi kunci mewujudkan kota yang inklusif

6. CONTOH-CONTOH PRAKTIS

6.1 Praktik Baik BEDO

BEDO, organisasi bisnis kecil menengah, bersama organisasi disabilitas Puspadi Bali membuat program *Hard & Soft Skill Training* dan proses magang kerja di perusahaan. Banyak penyandang disabilitas yang mengalami "*culture shock*" ketika harus mulai bekerja 8 jam/hari di perusahaan, sehingga banyak yang mundur dari perusahaan.

Pemerintah Provinsi Bali memiliki peraturan yang mewajibkan hotel merekrut 30% warga lokal sebagai pegawai hotel. Peraturan tersebut memberi peluang kepada Wayan Eka, penyandang disabilitas fisik yang menggunakan kursi roda dan kondisi tangan yang lemah yang tinggal di dekat hotel untuk mendapatkan pekerjaan.

Pelaksanaan program tersebut dilaksanakan hotel bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas dan pendamping disabilitas dimulai dengan pemetaan kebutuhan Eka dan identifikasi pekerjaan yang sesuai dengan ragam disabilitas Wayan Eka. Setelah identifikasi kualifikasi kemampuan dan pekerjaan yang sesuai, Wayan Eka akhirnya mendapatkan posisi di bagian



Sumber : BEDO

Gambar 6.1

Workshop Program Setara Akses Masuk Kerja yang Disenggarakan BEDO



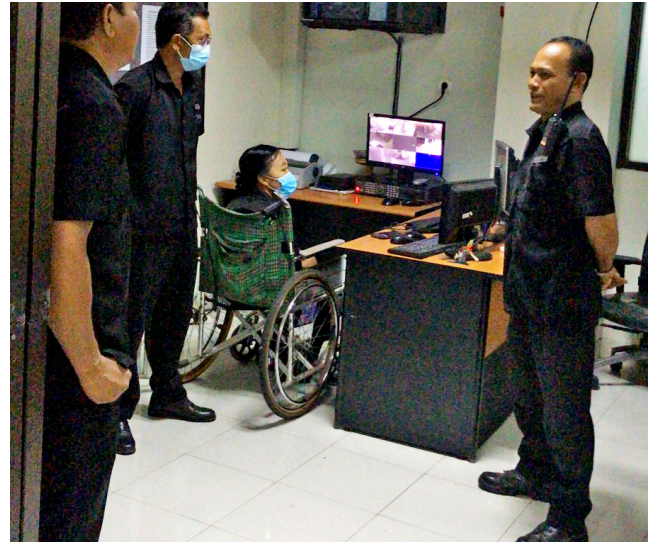
Sumber : BEDO

Gambar 6.2

Pelatihan Singkat Menuju Kerja Bagi Penyandang Disabilitas yang Diselenggarakan BEDO.

Security, sebagai pemantau layar CCTV yang memerlukan pengamatan, kejelian dan analisa risiko tanpa membutuhkan pergerakan.

Proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja disabilitas melalui magang dilakukan 3 bulan, dengan jam kerja bertahap. Bulan pertama hanya 3 jam/hari, bulan kedua 5 jam/hari dan bulan ketiga 8



Sumber : BEDO

Gambar 6.3

Peserta pelatihan pemantau CCTV diselenggarakan oleh BEDO

6.2 Praktik Baik SATUNAMA:

SATUNAMA dengan proyek pengarusutamaan IJC dengan penerima manfaat adalah pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini BLK. Dengan memberikan pelatihan kesadaran disabilitas untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman isu disabilitas, terutama dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.

Setelah pelatihan, Badan Kepegawaian Daerah DIY berinisiatif meminta SATUNAMA memfasilitasi beberapa staf di BLK dan Balai Latihan Kerja & Pengembangan Produktifitas untuk mengikuti Pelatihan Bahasa Isyarat. Dalam kurun waktu 9 bulan berikutnya pelatihan beberapa instansi dari Kabupaten Kulonprogo mengikuti pelatihan yang sama, antara lain Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kulonprogo,



Sumber : SATUNAMA

Gambar 6.4

Staf di Balai latihan kerja Yogyakarta



Sumber : SATUNAMA

Gambar 6.5

Pelatihan kesadaran disabilitas untuk meningkatkan pemahaman isu disabilitas

Kepolisian, Kejaksaan, Puskesmas, TNI, Pengadilan dan kader.

Peningkatan *skills* aparatur pemerintah menjadi kebutuhan sekaligus prasyarat dalam merancang program-program inklusif disabilitas terutama menciptakan Pasar Ketenagakerjaan Inklusif.



Sumber : SATUNAMA

Gambar 6.6

Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah dalam perencanaan program2 inklusif

6.3 Praktik Baik Mitra Netra

Peran Mitra Netra Mendorong Pembangunan Sistem Ketenagakerjaan Inklusif Dalam sistem ketenagakerjaan yang inklusif, diperlukan intervensi pada dua sisi (*Twin-track approach*).

1. Sisi Pertama: Mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas netra memasuki pasar kerja inklusif. Langkah yang dilakukan:
 - a. Membangun sistem layanan pendukung pendidikan inklusif yang berkualitas dengan menyediakan layanan dan fasilitas khusus yang dibutuhkan disabilitas netra dalam menempuh pendidikan, baik pendidikan dasar, pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi;
 - b. Mengembangkan diversifikasi (penganekaragaman) peluang kerja untuk penyandang disabilitas netra;



Sumber : Mitra Netra

Gambar 6.7

Management Training untuk Mahasiswa Tuna Netra.



Sumber : Mitra Netra

Gambar 6.8

Training of Trainer (TOT) Pemrograman Komputer PHP dan MYSQL Tingkat Dasar Perspektif Tuna Netra.

- c. Menyediakan pelatihan persiapan bekerja, baik *hardskill* maupun *softskill* yang diperlukan/diminta oleh pasar kerja inklusif.
2. Sisi kedua: Membangun kesadaran dan pemahaman pemberi kerja tentang kemampuan penyandang disabilitas netra bekerja secara inklusif. Langkah yang dilakukan:
- a. Melakukan sosialisasi melalui media sosial dan media konvensional sosok-sosok disabilitas netra yang telah bekerja di masyarakat.
 - b. Menerbitkan buku kisah sukses alumni Mitra Netra yang telah berkarya di masyarakat untuk dibagikan kepada para pemberi kerja yang diharapkan merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas netra.
 - c. Membangun dialog dan komunikasi dengan para pemberi kerja,
 - Memberikan informasi tentang kemampuan penyandang disabilitas netra bekerja secara inklusif;
 - Menjelaskan penyesuaian/akomodasi layak dan aksesibilitas yang diperlukan;
 - d. Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang berkeinginan merekrut karyawan penyandang disabilitas netra. Pendampingan dilakukan mulai dari proses perekrutan, seleksi, hingga fase awal penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas netra.



Sumber : Mitra Netra

Gambar 6.9

Dialog dan Komunikasi antara *Job Coach* Mitra Netra dengan HRD Toyota Astra Finance.



Sumber : Mitra Netra

Gambar 6.10

Job Coach Bersama Tim IT Mitra Netra Melakukan Analisis Kerja yang Dilakukan Staf *Call Center* Perusahaan.

Contoh Kasus: Proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas netra sebagai staf "*call center*" di Toyota Astra Finance:

1. Melakukan dialog dan komunikasi antara *Job Coach* Mitra Netra dengan HRD Toyota Astra Finance.
2. *Job Coach* bersama Tim IT Mitra Netra melakukan analisa pekerjaan yang dilakukan oleh staf di call center perusahaan.
3. Mengusulkan modifikasi yang diperlukan, dengan menggunakan MS Excel, sehingga sistem *data base* pelanggan perusahaan dapat diakses disabilitas netra dengan menggunakan komputer yang dilengkapi aplikasi pembaca layar.
4. Mitra Netra merekrut kandidat yang akan mengikuti seleksi sebagai staf *call center*.
5. Mitra Netra melakukan persiapan wawancara kerja serta memberikan *upgrading skill* kepada para kandidat, baik skill penggunaan aplikasi MS Excel maupun *skill* dalam berkomunikasi melalui telepon.
6. *Job Coach* Mitra Netra menyampaikan CV para kandidat kepada HRD perusahaan.
7. HRD perusahaan melakukan seleksi berupa wawancara kerja.
8. Tim IT Mitra Netra membantu proses instalasi NVDA - aplikasi pembaca layar pada komputer perusahaan yang akan digunakan karyawan penyandang disabilitas netra.
9. Mitra Netra mendampingi perusahaan memberikan pelatihan kerja staf call center kepada penyandang disabilitas netra yang lolos seleksi (*on job training*).
10. *Job Coach* Mitra Netra melakukan monitoring pada tiga bulan pertama penempatan staf call center disabilitas netra di perusahaan.
11. Mitra Netra melakukan pendampingan kembali saat perusahaan ingin menambah jumlah karyawan disabilitas netra yang dipekerjakan.

6.4 Praktik Baik SEHATI Sukoharjo

Dalam membangun IJC melakukan penyiapan tenaga kerja penyandang disabilitas dan peningkatan pemahaman pemberi kerja (Sritex) sebagai *Piloting* Pasar Ketenagakerjaan Inklusif di Sukoharjo, melalui tahapan:

A. Penyiapan Penyandang Disabilitas

- a. Pendataan pilah calon tenaga kerja penyandang disabilitas (laki-laki-perempuan, usia, ragam hambatan, kualifikasi yang sudah dimiliki, akomodasi yang

dibutuhkan untuk bekerja di sektor garmen) bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas (PPDI, Gerkatin, Kelompok Swamandiri (*Self Help Group*)).

- b. Peningkatan kapasitas
 - i. Bekerja sama dengan LPK Sritex untuk pelatihan menjahit standar industri.
 - ii. Mendampingi penyandang disabilitas dalam pembuatan surat lamaran kerja, teknis wawancara.
- c. Penempatan dan pendampingan tenaga kerja penyandang disabilitas
 - i. Melakukan seleksi awal calon tenaga kerja penyandang disabilitas.
 - ii. Membangun komunikasi dengan manager Sritex untuk penempatan sesuai dengan ragam hambatannya.
 - iii. Mendampingi saat penempatan melalui komunikasi dengan *supervisor* di line dimana penyandang disabilitas ditempatkan.
 - iv. Memastikan penyandang disabilitas mendapatkan kontrak kerja dan mendapatkan hak yang dengan karyawan yang lainnya.



Sumber : SEHATI Sukoharjo

Gambar 6.11

Diskusi Kelompok Terarah Penyusunan *Standard Operating Procedure Mainstreaming* Disabilitas oleh SEHATI. Sumber: SEHATI Sukoharjo



Sumber : SEHATI Sukoharjo

Gambar 6.12

a,b Pelatihan Menjahit Bagi Penyandang Disabilitas.

B. Peningkatan Kapasitas Perusahaan untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif

- a. Membuat kerjasama dengan Sritex untuk peningkatan akses kerja.
- b. Mengembangkan modul pelatihan di LPK Sritex yang inklusif.
- c. Menyusun SOP Maintremaning Disabilitas di lingkungan perusahaan bersama-sama Sritex.
- d. Pelatihan Konsep Disabilitas dan Interaksi serta komunikasi dengan penyandang disabilitas di lingkungan perusahaan.
- e. Menyediakan akomodasi yang layak di awal penempatan tenaga penyandang disabilitas misalnya Juru Bahasa Isyarat, modifikasi alat kerja bagi penyandang disabilitas.
- f. Melibatkan penyandang disabilitas dari berbagai ragam hambatan dalam Pelatihan Sensibilitas Disabilitas di lingkungan perusahaan.

C. Membentuk Unit Bisnis Inklusif

Dalam rangka mengakomodasi penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal SEHATI bekerja sama dengan Sritex membentuk Unit Usaha Inklusi, melalui tahapan:

- a. Pelatihan *quality control* standar industri produk konveksi penyandang disabilitas dengan narasumber *Manager Quality Control Sritex*.
- b. Membuka workshop produk unit usaha Inklusi di kantor SEHATI.
- c. Memodifikasi mesin jahit *high speed* bagi penyandang disabilitas layuh 2 kaki, amputasi kaki, pengguna kursi roda, penyandang disabilitas dengan tubuh kecil.
- d. Pelatihan pemasaran online bersama praktisi usaha perdagangan online.
- e. Penyusunan SOP pengelolaan Unit Usaha Inklusi.

Organisasi penyandang disabilitas (OPD) seperti Mitra Netra dan SEHATI dan organisasi sipil masyarakat (CSO) seperti BEDO dan Satunama adalah mitra-mitra strategis pemerintah maupun pemerintah daerah yang sudah memiliki sejumlah praktik baik yang penting dikerjasamakan untuk membangun Ketenagakerjaan Inklusif.

