

PANDUAN

Optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

**UNIT LAYANAN DISABILITAS
BIDANG KETENAGAKERJAAN**



PANDUAN

Optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

Tim Penyusun

Panduan disusun oleh Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Bersama SIGAB Indonesia

Penanggung Jawab :

- Prof. Sukro Wahab, M.Si (Staf Khusus Menteri Ketenagakerjaan)
- Estiarty Haryani, S.Pt., M.T. (Plt. Direktur Jenderal Binapenta dan PKK)

TIM Penyusun :

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

- Anggun Sintana, S.E., M.M. (Direktur Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus)
- Mariana Silitonga, S.E., M.Si. (Pengantar Kerja - Ahli Madya)
- Drs. Suherman, M.Si. (Analisis Kebijakan – Ahli Madya)
- Amanda Yulina Putri Rahayu, S.E. (Koordinator Bidang Promosi dan Kemitraan)
- Archimidiyanto Tjipto Martadi, S.P, M.M. (Pengantar Kerja - Ahli Madya)
- Dra. Erwina Wahyu Hindarti, M.Si. (Pengantar Kerja - Ahli Madya)
- Ratri Nurinda Kusumawati, S.Hum (Pengantar Kerja - Ahli Pertama)
- Yulia Fitriani, S.E (Pengantar Kerja - Ahli Muda)
- Asrian Darma Saputra, S.E. (Pengantar Kerja - Ahli Muda)
- Saurma Rumiris Trisnawati, S.Sos., M.M. (Pengantar Kerja - Ahli Pertama)
- Ponco Saptono, S.Sos (Penelaah Teknis Kebijakan)
- Aditia Harman, S.Sos (Penelaah Teknis Kebijakan)
- Isma Nur Afiati, S.H. (Pengantar Kerja - Ahli Pertama)

- Muhammad Faizuddin, S.S.T. (Pengantar Kerja - Ahli Pertama)
- Fajar Nurhadi, S.T. (Pranata Komputer - Ahli Pertama)
- Rizky Syafarani, S.Pd. (Penata Layanan Operasional)

KOMISI NASIONAL DISABILITAS

- Jonna Aman Damanik

SIGAB INDONESIA

- M Joni Yulianto, S.Pd., M.A., M.P.A.
- Rohmanu Solikin, S.H
- Brita Putri Utami, S.I.P

Kontributor:

- Sunarman Sukamto, A.Md
- Abdul Mujib

Penyunting:

Brita Putri Utami, S.I.P

Tata Letak:

M. Ismail, S.T.

Didukung oleh:

Kemitraan Australia-Indonesia Menuju Masyarakat Inklusif
(INKLUSI)

Diterbitkan oleh:

Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK)
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Bersama
SIGAB Indonesia

Disclaimer:

Publikasi ini telah disusun Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bersama SIGAB Indonesia dengan dukungan dari Kemitraan Australia - Indonesia Menuju Masyarakat Inklusif (INKLUSI). INKLUSI berusaha untuk meningkatkan partisipasi kelompok marginal dalam pembangunan sosial budaya, ekonomi, dan politik di Indonesia, serta manfaat yang mereka peroleh dari pembangunan tersebut. INKLUSI bekerja sama dengan Pemerintah Indonesia dan Organisasi Masyarakat Sipil untuk mendorong upaya memajukan kesetaraan gender, hak-hak penyandang disabilitas, dan inklusi sosial. Informasi yang disajikan dalam publikasi ini adalah tanggung jawab dari tim penyusun dan tidak mewakili pandangan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia.

Kata Pengantar

Direktur Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Panduan Optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas ini. Kehadiran panduan ini merupakan bagian dari komitmen Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, dalam memastikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, serta peraturan pemerintah terkait ULD Bidang Ketenagakerjaan.

Direktorat PTKK memandang bahwa penguatan ULD Bidang Ketenagakerjaan merupakan langkah strategis untuk memastikan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja yang setara, akses terhadap layanan ketenagakerjaan, serta ruang partisipasi yang lebih luas dalam pasar kerja. Oleh karena itu, adanya panduan ini diharapkan dapat menjadi acuan operasional bagi ULD Ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah agar mampu menjalankan peran, fungsi, dan tugasnya secara optimal.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada SIGAB Indonesia dan Komisi Nasional Disabilitas (KND) yang telah menjadi mitra kerja strategis dalam penyusunan panduan ini. Kolaborasi ini menunjukkan bahwa partisipasi penuh penyandang disabilitas dan organisasinya bukan hanya prinsip, tetapi praktik yang kami junjung tinggi dalam proses penyusunan berbagai kebijakan dan pedoman teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Panduan ini adalah salah satu wujud nyata penerapan prinsip tersebut.

Kami juga mengucapkan terima kasih atas dukungan Program Kemitraan Australia–Indonesia Menuju Masyarakat yang Inklusif



(INKLUSI) dan Pemerintah Australia, yang melalui program SOLIDER turut memfasilitasi proses refleksi dan penguatan pembelajaran yang menjadi landasan penyusunan panduan ini. Kerja sama yang terjalin ini menunjukkan bahwa upaya mewujudkan dunia kerja yang lebih inklusif membutuhkan kontribusi dan komitmen dari berbagai pihak.

Harapan kami, panduan ini dapat menjadi rujukan yang bermanfaat bagi seluruh ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam memperkuat layanan, meningkatkan kapasitas, serta memastikan terselenggaranya layanan ketenagakerjaan yang responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas. Dengan kolaborasi yang kuat, kita dapat mewujudkan pasar kerja yang lebih adil, inklusif, dan memberikan peluang setara bagi seluruh warga negara.

Jakarta, November 2025

Direktur Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK)
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Anggun Sintana, S.E., M.M

Sambutan

Direktur SIGAB Indonesia

Rasa syukur yang tak terhingga kami panjatkan atas ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya Panduan Optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas ini. Panduan ini hadir sebagai bagian dari komitmen berkelanjutan SIGAB Indonesia untuk berkontribusi pada upaya pemenuhan kesetaraan hak penyandang disabilitas di berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor ketenagakerjaan yang memegang peran penting bagi kemandirian dan keberdayaan difabel.

Melalui Program Kemitraan Australia dan Indonesia Menuju Masyarakat yang Inklusif (INKLUSI) dengan dukungan Pemerintah Australia, SIGAB melaksanakan Program *Strengthening Social Inclusion for Diffability and Rights (SOLIDER)*. Program ini, antara lain, memberikan dukungan pendampingan kepada 11 kabupaten/kota di Jawa Barat, Kalimantan Timur, Bengkulu, Nusa Tenggara Timur, Jawa Timur, dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari rangkaian proses pendampingan tersebut, kami memperoleh pembelajaran penting bahwa keberadaan dan penguatan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan merupakan kebutuhan mendesak untuk memastikan negara hadir dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Refleksi ini kemudian menjadi landasan tersusunnya panduan ini, yang merupakan hasil kolaborasi antara SIGAB Indonesia dengan Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus (PTKK) Kementerian Ketenagakerjaan serta Komisi Nasional Disabilitas (KND). Direktorat PTKK, sebagaimana mandatnya, memiliki peran strategis dalam memfasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas. Karena itu, kami berharap panduan ini dapat menjadi salah satu instrumen yang memperkuat kapasitas Kementerian Ketenagakerjaan dalam melakukan

pembinaan dan pendampingan kepada ULD Bidang Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

Atas tersusunnya panduan ini, SIGAB Indonesia menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi sesuai peran dan fungsinya masing-masing. Kolaborasi yang kuat antar pemangku kepentingan adalah kunci terwujudnya sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan bagi semua.

Semoga panduan ini dapat menjadi rujukan praktis bagi penguatan ULD Bidang Ketenagakerjaan serta mendorong implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang semakin inklusif di tingkat pusat maupun daerah.

Yogyakarta, November 2025

Direktur SIGAB Indonesia

M Joni Yulianto S.Pd, M.A, M.P.A.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Sambutan.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Bagan	xi

BAB I Pendahuluan - 1

A. Latar Belakang.....	2
B. Dasar Hukum.....	6
C. Sasaran.....	9
D. Maksud dan Tujuan.....	9

BAB II Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dan Dasar Kebijakannya di Indonesia - 11

A. Pengertian dan Ragam Disabilitas.....	12
B. Hak Penyandang Disabilitas sebagai Bagian Hak Asasi Manusia.....	14
C. Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	17
D. Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan	20



BAB III Mengenal Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan - 31

A. Tugas dan Fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas	32
B. Kedudukan ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota	33
C. Struktur Organisasi.....	35
D. Tahapan Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	36
E. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.....	39
F. Layanan Digital Terpadu SIAPkerja dan Ekosistem Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan	45

BAB IV Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas dalam Kebijakan - 49

A. Urgensi Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas.....	50
B. Langkah Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas	55

BAB V Penyusunan Perencanaan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan - 59

A. Persiapan Penyusunan Perencanaan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	61
B. Identifikasi dan Analisis Awal Situasi Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Daerah	62
C. Stakeholder Mapping untuk Mendukung Program ULD Bidang Ketenagakerjaan	63
D. Penyusunan Data ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	65
E. Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	69

BAB VI Penyusunan Program Pendampingan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas - 79

- A. Persiapan Penyusunan Pendampingan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas.....83
- B. Perumusan Rencana Pendampingan Pemberi Kerja.....85
- C. Penyusunan Rencana Pendampingan Penyandang Disabilitas Pencari Kerja.....86

BAB VII Penyusunan Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan - 89

- A. Penyusunan Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan.....90
- B. Penyusunan Program Informasi dan Sosialisasi.....94

BAB VIII Penyusunan Sistem Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan - 97

- A. Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan98
- B. Penyusunan Tindak Lanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan..... 104

BAB XI Praktik Baik Penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan - 107

- A. ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur: Inovasi dan Kepemimpinan dalam Layanan Ketenagakerjaan Inklusif 108
- B. Memperkuat Akses Kerja Inklusif: Peran dan Capaian ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar..... 117

C. ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon: Organisasi Penyandang Disabilitas sebagai Mitra Utama dan Strategis.....	130
--	-----

BAB X Tanya Jawab Seputar ULD Bidang Ketenagakerjaan yang Inklusif - 143

A. Terkait Penyandang Disabilitas dan Hak Ketenagakerjaan .	144
B. Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan	153
C. Tentang Keterlibatan Organisasi Penyandang Disabilitas dalam Pelaksanaan ULD.....	158
D. Perspektif Disabilitas dan Pemberi Kerja	164
E. Tentang Potensi Kolaborasi dan Sinergi dengan Stakeholder yang lain.....	167
F. Tentang Monitoring dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	172

Penutup - 177

Referensi - 179

Daftar Tabel

Tabel 1. Perbandingan Kedudukan ULD dalam Wilayah	34
Tabel 2. Pemetaan Tahapan Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan	38
Tabel 3. Tahapan Proses Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	44
Tabel 4. Parameter / Ceklis Identifikasi Kesiapan Naker Disabilitas	62
Tabel 5. Contoh Tabel Profil Angkatan Kerja Disabilitas	63
Tabel 6. Pemetaan Stakeholder Primer	64
Tabel 7. Pemetaan Stakeholder Sekunder	65
Tabel 8. Data Pilah Ragam Penyandang Disabilitas	66
Tabel 9. Data Pilah Disabilitas Kondisi Sosial Ekonomi	67
Tabel 10. Data Pilah Disabilitas Status Usaha	68
Tabel 11. Analisa Situasi dan Tupoksi ULD Bidang Ketenagakerjaan	75
Tabel 12. Identifikasi Stakeholder yang berpotensi	84
Tabel 13. Contoh Perumusan dan Penyusunan Pendampingan	86
Tabel 14. Contoh Rencana Pendampingan Disabilitas Pencari Kerja	87
Tabel 15. Identifikasi Peran dan Potensi Kolaborasi	93
Tabel 16. Contoh Program Informasi dan sosialisasi	96
Tabel 17. Contoh Monitoring dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan	103
Tabel 18. Contoh Kolaborasi ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon	139
Tabel 19. Kategori Identifikasi Stakeholder	168
Tabel 20. Tantangan dan Solusi	175

Daftar Gambar

Gambar 1. Ramp dan Pintu Aksesibel	23
Gambar 2. Toilet Aksesibel	23
Gambar 3. Parkir Khusus Disabilitas	24
Gambar 4. Blok Pemandu Jalan	24
Gambar 5. Contoh ilustrasi penggunaan platform informasi yang aksesibel.....	26
Gambar 6. Diagram Prasyarat Partisipasi Penyandang Disabilitas	52
Gambar 7. Langkah-langkah Konkret Kolaborasi	56
Gambar 8. Prinsip Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan	76
Gambar 9. Alur Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan	90
Gambar 10. Alur Tindak Lanjut Monitoring dan Evaluasi	104
Gambar 11. Rangkaian Job Fair Inklusif yang menghadirkan lebih dari 5000 lowongan kerja inklusif pada september 2025 lalu. Turut hadir Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa mendukung akses ketenagakerjaan inklusif di Jawa Timur.....	109
Gambar 12. Soft Launching ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur	110
Gambar 13.ULD Provinsi Jawa Timur sedang melaksanakan monev di ULD Kabupaten Kediri.....	113
Gambar 14. Kemitraan utama ULD Provinsi Jawa Timur adalah organisasi Penyandang disabilitas.....	114
Gambar 15. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan.....	121
Gambar 16. Pembekalan Pra Kerja bagi Penyandang Disabilitas.....	122
Gambar 17. Pelatihan Vokasi bersama Pertama	123
Gambar 18. Menteri Tenaga Kerja, Yassierli dalam Penandatanganan Kerja Sama dengan Baznas di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Makassar.....	126



Gambar 19. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar	127
Gambar 20. Sejumlah perwakilan organisasi penyandang disabilitas Kab.Cirebon berfoto bersama dengan tim ULD Bidang Ketenagakerjaan di depan gedung ULD.	135
Gambar 22. Lonjakan dalam grafik tersebut menunjukkan bahwa kolaborasi dan kemitraan yang terarah dapat memberi efek nyata bagi penyandang disabilitas.	137
Gambar 23. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon.....	141

Daftar Bagan

Bagan 1. Struktur Organisasi ULD Bidang Ketenagakerjaan.....	35
Bagan 2. Alur Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.....	41

An abstract graphic composed of white wireframe lines on a blue background. The lines form a series of overlapping, rounded shapes that resemble a stylized, multi-layered sphere or a complex, flowing structure. The lines are thin and create a mesh-like appearance. The graphic is positioned on the left side of the page, extending from the top left towards the center.

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Komitmen pemerintah dalam menjamin hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas diwujudkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Sebagai tindak lanjut, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Kedua regulasi ini menjadi landasan hukum yang kokoh untuk mendorong peningkatan partisipasi kerja penyandang disabilitas melalui pendekatan yang sistematis, terkoordinasi, dan berbasis kebutuhan.

Merujuk pada hasil pemetaan ULD bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia, dapat disimpulkan kondisi yang ada saat ini ¹. Meskipun Unit Layanan Disabilitas (ULD) telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung pencari kerja dan tenaga kerja penyandang disabilitas, masih terdapat beragam kendala serta kebutuhan yang belum terpenuhi, khususnya yang sering disebutkan terkait keterbatasan anggaran. Sebagian besar penyandang disabilitas telah mengenal keberadaan ULD, tetapi banyak yang belum memahami layanan dan programnya secara mendetail. Belum cukupnya informasi dan sosialisasi dari ULD juga tercermin dari rendahnya tingkat kepuasan terhadap layanan, sarana, dan prasarana yang disediakan.

Perusahaan juga menunjukkan tingkat pemahaman dan keterlibatan yang terbatas dalam program ULD, meskipun ada kesediaan untuk bermitra. Hal ini terlihat dari rendahnya partisipasi dalam program pelatihan serta ketidaklengkapan fasilitas untuk penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Perusahaan yang sudah memiliki tenaga kerja penyandang disabilitas belum secara optimal memanfaatkan potensi tenaga kerja ini. Alasan yang sering muncul adalah kurangnya informasi,

¹ Pemetaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan, 2024

fasilitas pendukung yang belum memadai, dan ketidaksesuaian antara kualifikasi penyandang disabilitas dengan kebutuhan perusahaan.

Persoalan umum yang dihadapi ULD Bidang Ketenagakerjaan, antara lain belum optimalnya dukungan regulasi inklusif, penyediaan anggaran dan fasilitas yang belum memadai, kapasitas SDM yang belum memadai, penyediaan data dan informasi yang belum akurat, kualitas pelayanan pendampingan yang belum optimal, lemahnya koordinasi dan kerja sama, dan belum optimalnya upaya monitoring dan evaluasi. Untuk mengatasi persoalan yang dihadapi oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu menyediakan panduan teknis yang dapat dijadikan acuan ULD Bidang Ketenagakerjaan melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Panduan dimaksud disusun melalui proses kolaboratif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, organisasi perangkat daerah (OPD), organisasi penyandang disabilitas (OPDis), serta organisasi masyarakat sipil yang berfokus pada advokasi disabilitas, kesetaraan gender, dan inklusi sosial. Proses penyusunan mencakup: a) Diskusi multi pihak untuk mengidentifikasi kebutuhan, tantangan, dan peluang penguatan ULD Bidang Ketenagakerjaan; b) Studi lapangan ke berbagai ULD Bidang Ketenagakerjaan di daerah untuk memetakan praktik baik dan kendala operasional; c) Konsolidasi masukan dari berbagai pihak untuk memastikan panduan ini relevan dan aplikatif.

Selain hasil pemetaan ULD Bidang Ketenagakerjaan, berdasarkan pengalaman kunjungan lapangan di berbagai wilayah, sejumlah tantangan umum yang kerap dihadapi ULD Bidang Ketenagakerjaan di tingkat daerah meliputi:

1. Pemahaman OPD tentang inklusi masih perlu ditingkatkan

Data dari Indeks Inklusi Sosial Indonesia yang diterbitkan oleh Setara Institute menunjukkan bahwa skor agregat inklusi sosial tingkat daerah mencapai 3.3 dan dikategorikan sebagai “dasar

menuju berkembang” pada skala 1 sampai dengan 7². Analisis tersebut mengidentifikasi pemahaman dan kapasitas organisasi perangkat daerah tentang inklusi masih perlu ditingkatkan. Pemahaman organisasi perangkat daerah mengenai peran strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam konteks pembangunan inklusif masih terbatas, sehingga menghambat komitmen dan sinergi lintas sektor untuk mendorong partisipasi kerja penyandang disabilitas.

2. Belum optimalnya fungsi perencanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan

Data dari Jaringan Solidaritas untuk ULD Bidang Ketenagakerjaan yang terdiri dari berbagai organisasi penyandang disabilitas mengatakan bahwa selama ini perencanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan belum optimal³. Keterbatasan data terkait penyandang disabilitas pencari kerja dan informasi ketersediaan lapangan kerja yang sesuai menjadi kendala utama dalam perencanaan program ULD Bidang Ketenagakerjaan yang efektif.

3. Belum optimalnya keterlibatan OPDis dalam pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan

Organisasi penyandang disabilitas belum sepenuhnya dilibatkan dan dimanfaatkan sebagai mitra strategis dalam merancang dan melaksanakan program ULD Bidang Ketenagakerjaan⁴. Penting untuk memperkuat kolaborasi yang sinergi antara pemerintah, organisasi penyandang disabilitas, dan pihak pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan kesempatan yang setara dalam dunia kerja.

² <https://inklusi.or.id/id/publikasi/dokumen/indeks-inklusi-sosial-indonesia-iisi-2024-mengawal-agenda-pembangunan-inklusi-sosial-di-indonesia/>

³ https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5883198/unit-layanan-disabilitas-bidang-ketenagakerjaan-dinilai-masih-berperan-pasif-apa-kendalanya?utm_source=chatgpt.com&page=4

⁴ <https://theprakarsa.org/mengapa-unit-layanan-disabilitas-belum-optimal-untuk-ketenagakerjaan-inklusi-di-indonesia/>



- 4. Ketiadaan data penyanggah disabilitas yang komprehensif**
Belum tersedianya basis data yang lengkap tentang profil, jumlah, dan kebutuhan penyanggah disabilitas pencari kerja, serta peluang kerja yang tersedia. Menurut pemantauan Komisi Nasional Disabilitas, minimnya data pencari kerja penyanggah disabilitas menghambat perusahaan untuk mempekerjakan penyanggah disabilitas⁵.
- 5. Fungsi komunikasi dan informasi yang lemah**
Penyebaran informasi tentang hak ketenagakerjaan dan keberadaan ULD Bidang Ketenagakerjaan belum menjangkau secara maksimal penyanggah disabilitas, dan pemangku kepentingan lain seperti perusahaan yang ingin mempekerjakan penyanggah disabilitas⁶.
- 6. Keterbatasan Pendampingan**
Peran pendampingan bagi penyanggah disabilitas pencari kerja dan pemberi kerja perlu diperkuat, terutama dalam proses pencocokan kerja (*job matching*) dan adaptasi lingkungan kerja yang inklusif⁷.
- 7. Koordinasi multi pihak yang belum efektif**
Kolaborasi lintas sektor masih belum berjalan secara konsisten, sehingga menghambat pendekatan terpadu dalam pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan⁸. Isu disabilitas masih dianggap isu

⁵ <https://www.tempo.co/politik/penyerapan-tenaga-kerja-disabilitas-masih-minim-menaker-tambah-kompetensi-kerja-difabel-1211937>

⁶ Maryam Nur Arifah, Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Penyanggah Disabilitas di Kota Pekanbaru,

<https://journal.lppspsemarang.org/index.php/Jarvic/article/view/69>

⁷ Ferdiansyah Wicaksono, Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyanggah Disabilitas melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung, <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/3894>

⁸ Emilia Emilia Perbina, dll, Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan, <https://journalstiayappimakassar.ac.id/index.php/jass/article/view/2158>

yang sektoral, padahal di satu sisi dibutuhkan perspektif multisektoral untuk mendukung inklusi sosial.

8. Monitoring dan evaluasi yang belum sistematis

Sistem monitoring dan evaluasi terhadap pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas belum terlaksana secara menyeluruh dan berkelanjutan⁹.

Tantangan-tantangan ini mencerminkan kebutuhan mendesak akan penguatan kapasitas, koordinasi, dan dukungan teknis bagi ULD Bidang Ketenagakerjaan di seluruh daerah. Tantangan tersebut juga menunjukkan bahwa masih diperlukan penguatan peran, kapasitas, serta dukungan teknis dan kelembagaan bagi ULD Bidang Ketenagakerjaan di seluruh daerah. Oleh karena itu, panduan ini disusun sebagai acuan strategis dan praktis bagi ULD Bidang Ketenagakerjaan untuk menjalankan perannya secara lebih efektif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Dengan implementasi strategi yang terarah, ULD Bidang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi pilar utama dalam mendorong peningkatan partisipasi kerja penyandang disabilitas serta mewujudkan hak atas pekerjaan yang layak, adil, dan inklusif, sesuai dengan visi Kementerian Ketenagakerjaan untuk membangun ekosistem ketenagakerjaan yang setara dan berkeadilan bagi semua.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai landasan konstitusional untuk mewujudkan hak ketenagakerjaan yang adil. Tercantum dalam Pasal 27 bahwa

⁹ Cut Novi Syahfitri, Evaluasi Kebijakan Pemenuhan Hak Pekerjaan Sektor Formal bagi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, https://www.researchgate.net/publication/381678622_Evaluasi_Kebijakan_Pemenuhan_Hak_Pekerjaan_Sektor_Formal_Bagi_Penyandang_Disabilitas_Di_Lingkungan_Pemerintah_Kota_Bandung

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan Pasal 28J "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5 yang menjamin "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", dan Pasal 6, yang menjamin "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".
3. Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas), Pasal 27 ayat 1 yang memberikan mandat kepada semua negara , termasuk Indonesia, untuk mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya; ini 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.
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, diperlukan untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi, khususnya dalam Pasal 3 huruf e bertujuan memastikan pelaksanaan upaya Penghormatan, pemajuan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat. Pasal 52 yang menyatakan bahwa "Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin akses yang setara bagi penyandang

disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.”

5. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang perencanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, yang telah mengakomodasi kegiatan penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan.
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, khususnya dalam Pasal 8 huruf “m” dan Pasal 9 huruf “o”, bahwa Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangannya dalam penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan.
10. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 461/217/SJ, tanggal 14 Januari 2021, tentang Pelaksanaan Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

C. Sasaran

Panduan ini ditujukan bagi:

1. Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, sebagai acuan operasional dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk menghormati, melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas secara efektif, terkoordinasi, dan berkelanjutan.
2. Organisasi Penyandang Disabilitas (OPDis), sebagai mitra strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan, untuk memperkuat peran mereka dalam pendampingan penyandang disabilitas pencari kerja dan pemberi kerja, serta mendukung advokasi dan implementasi program ketenagakerjaan yang inklusif.
3. Pemangku Kepentingan Terkait, termasuk organisasi perangkat daerah (OPD), sektor publik (BUMD), sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil, untuk membangun sinergi lintas sektor dalam mendukung operasional ULD Bidang Ketenagakerjaan dan mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan yang setara dan berkeadilan.

D. Maksud dan Tujuan

Panduan ini disusun sebagai upaya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan peran Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi program ketenagakerjaan yang inklusif dan partisipatif. Fokus utama panduan ini adalah memperkuat kapasitas kelembagaan dan efektivitas kerja ULD Bidang Ketenagakerjaan, agar mampu menjadi penggerak utama dalam memperluas akses dan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya panduan ini, diharapkan ULD Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota dapat: Menjalankan perannya secara lebih



strategis dan terarah dalam mengintegrasikan isu disabilitas ke dalam sistem ketenagakerjaan daerah;

1. Meningkatkan kolaborasi dengan organisasi penyandang disabilitas (OPDis), pemberi kerja, dan pemangku kepentingan lintas sektor;
2. Memastikan seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program berbasis pada prinsip inklusi, kesetaraan, dan keberlanjutan.

Penyusunan panduan ini bertujuan untuk mendorong optimalisasi peran ULD Bidang Ketenagakerjaan melalui:

1. Penguatan kapasitas kelembagaan ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam pengelolaan layanan berbasis data, informasi, dan perencanaan yang responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas.
2. Peningkatan efektivitas fungsi komunikasi, fasilitasi, dan pendampingan bagi penyandang disabilitas pencari kerja serta pemberi kerja.
3. Mendorong partisipasi aktif organisasi penyandang disabilitas dalam seluruh proses kebijakan ULD Bidang Ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.
4. Terbangunnya kolaborasi multipihak dalam pelayanan ULD Bidang Ketenagakerjaan dan penyelesaian isu ketenagakerjaan penyandang disabilitas.
5. Tersusunnya indikator dan instrumen monitoring untuk mendukung pelaksanaan program secara terarah dan terukur.
6. Integrasi kegiatan ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan perencanaan dan penganggaran program ketenagakerjaan yang lebih luas di daerah.

BAB II

Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dan Dasar Kebijakannya di Indonesia



Bab ini membahas pengertian dan ragam disabilitas serta hak penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia. Pemahaman yang tepat mengenai isu disabilitas menjadi landasan penting untuk menempatkan hak ketenagakerjaan sebagai bagian dari penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas secara menyeluruh.

Dengan memahami disabilitas dari perspektif yang tepat, pembaca diharapkan dapat melihat urgensi keberadaan dan optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan. ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen utama dalam mendorong inklusi disabilitas agar menjadi bagian yang terintegrasi dalam seluruh siklus kebijakan ketenagakerjaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan dan evaluasi.

A. Pengertian dan Ragam Disabilitas

Pengesahan UU No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas serta UU No. 8 Tahun 2016 menjadi tonggak penting dalam perubahan paradigma terhadap isu disabilitas di Indonesia. **Jika sebelumnya disabilitas dipandang sebagai masalah individu (individual model), kini pendekatan yang digunakan lebih menekankan pada model sosial dan hak asasi manusia (social and human rights model).** Pendekatan ini menekankan bahwa hambatan yang dialami penyandang disabilitas berasal dari lingkungan sosial yang tidak inklusif.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menempatkan isu disabilitas sebagai persoalan hak asasi manusia, dan pemerintah sebagai pemegang mandat (*duty bearer*) memiliki kewajiban untuk menurunkan peraturan pelaksanaan guna mewujudkan pemenuhan hak tersebut. Saat ini, undang-undang tersebut telah memiliki sembilan regulasi pelaksana, yang terdiri dari tujuh peraturan pemerintah dan dua peraturan presiden. Implementasinya melibatkan 24 kementerian, 30 lembaga negara, dan 10 lembaga non-pemerintah/swasta.

Pasal 1 angka 1 UU No.8 tahun 2016, **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.** Seseorang dapat mengalami disabilitas tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama , baik bersifat sementara maupun permanen. Penetapan status disabilitas dapat dilakukan melalui pemeriksaan oleh tenaga medis. Ragam disabilitas sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016 mencakup:

- a. **Disabilitas fisik:** gangguan fungsi gerak seperti amputasi, kelumpuhan, paraplegia, *cerebral palsy*, akibat stroke, kusta, dan kondisi tubuh kecil.
- b. **Disabilitas intelektual:** gangguan fungsi berpikir, seperti tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, lambat belajar, disleksia, diskalkulia, dan kesulitan belajar spesifik lainnya.
- c. **Disabilitas mental/psikososial:** gangguan fungsi emosi dan perilaku seperti skizofrenia, bipolar, depresi, kecemasan, gangguan kepribadian, autisme, dan hiperaktivitas.
- d. **Disabilitas sensorik:** gangguan fungsi panca indra, seperti disabilitas netra, tuli, dan/atau wicara.
- e. **Disabilitas ganda/multi:** penyandang yang mengalami dua atau lebih jenis disabilitas.
- f. **Disabilitas jangka panjang:** disabilitas yang berlangsung paling singkat 6 (enam) bulan dan/atau bersifat permanen.



B. Hak Penyandang Disabilitas sebagai Bagian Hak Asasi Manusia

Penyandang disabilitas merupakan salah satu kelompok rentan yang kerap mengalami perlakuan tidak adil dan diskriminatif akibat masih kuatnya stigma negatif di masyarakat. Selain itu, penyandang disabilitas juga menghadapi hambatan lingkungan yang tidak aksesibel, yang semakin mempersempit ruang partisipasi secara setara. Dengan kondisi yang beragam dan kebutuhan yang berbeda, penyandang disabilitas membutuhkan perlindungan sosial, akses terhadap keadilan, serta pelayanan dasar lainnya.

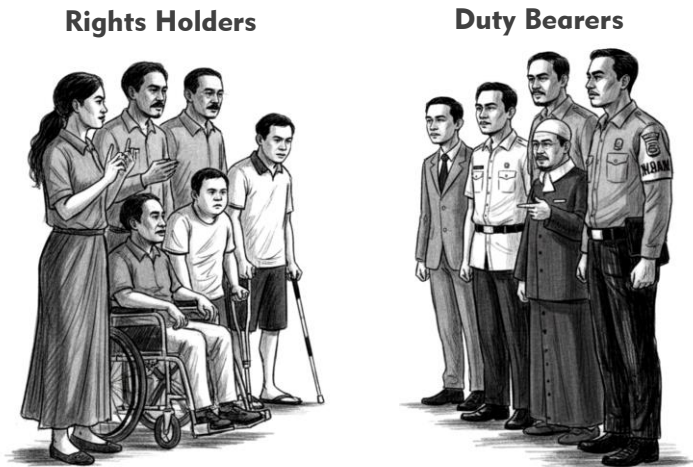
Menurut data WHO, lebih dari 1,3 miliar orang atau sekitar 1 dari 6 penduduk dunia hidup dengan disabilitas. Namun, banyak dari penyandang disabilitas belum memperoleh kesempatan yang setara dalam mengakses hak-haknya. Di Indonesia, data mengenai penyandang disabilitas masih terbatas dan belum sepenuhnya komprehensif. Data yang menjadi rujukan kebijakan umumnya bersumber dari survei, seperti SUPAS dan SUSENAS. Berdasarkan SUSENAS 2018 yang menggunakan pendekatan *Washington Group Short Set*, diperkirakan jumlah penyandang disabilitas mencapai 12% dari total penduduk Indonesia, atau sekitar 30,4 juta jiwa.

Terbatasnya akses terhadap layanan dasar, eksklusi sosial, serta beban biaya tambahan yang harus ditanggung membuat penyandang disabilitas masuk ke dalam kelompok paling rentan terhadap kemiskinan. Disabilitas dan kemiskinan memiliki hubungan yang saling mempengaruhi disabilitas dapat menjadi penyebab maupun akibat dari kemiskinan. Misalnya, kurangnya layanan kesehatan preventif dan kualitas sanitasi yang rendah dapat meningkatkan risiko disabilitas dalam masyarakat.

Landasan perlindungan hak asasi manusia di Indonesia tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, atau kondisi. Dalam konteks penyandang

disabilitas, meskipun UU ini belum secara eksplisit menyebutkan hak disabilitas, ia menegaskan prinsip kesetaraan yang menjadi dasar perlindungan bagi semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas.

Pengaturan khusus mengenai hak penyandang disabilitas dimuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang merupakan hasil ratifikasi Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini menggantikan UU No. 4 Tahun 1997 yang cenderung berbasis pendekatan amal (*charity based*), dan mengadopsi pendekatan berbasis hak asasi manusia (*human rights based*).



Dalam kerangka hak asasi manusia, terdapat dua aktor utama:

- **Rights holders (pemegang hak):** yaitu penyandang disabilitas, yang menurut UU No. 8 Tahun 2016 didefinisikan sebagai setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dalam

interaksinya dengan lingkungan dapat mengalami hambatan untuk berpartisipasi penuh dan setara.

- **Duty bearers (pemikul kewajiban):** yaitu pihak-pihak yang berkewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak penyandang disabilitas.

Pihak-pihak yang termasuk *duty bearers* meliputi:

a. Pemerintah dan Pemerintah Daerah

Bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan, regulasi, serta program yang memastikan terpenuhinya hak penyandang disabilitas. Termasuk di dalamnya penyediaan fasilitas publik yang aksesibel dan pelibatan aktif penyandang disabilitas dalam proses perumusan kebijakan.

b. Sektor Publik dan Swasta

BUMN, BUMD, dan Perusahaan dan organisasi swasta memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tidak diskriminatif, serta menyediakan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang disabilitas.

c. Masyarakat

Berperan dalam menciptakan lingkungan sosial yang inklusif dengan menghormati hak penyandang disabilitas, tidak melakukan diskriminasi, mendukung aksesibilitas fisik dan informasi, serta berkontribusi dalam membangun kesadaran publik.

UU No. 8 Tahun 2016 dalam Pasal 5 ayat (1) menetapkan 22 hak penyandang disabilitas, yaitu:

1. Hak hidup,
2. Hak bebas dari stigma,
3. Privasi,
4. Keadilan dan perlindungan hukum,

5. Pendidikan,
6. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi,
7. Kesehatan,
8. Politik,
9. Keagamaan,
10. Keolahragaan,
11. kebudayaan dan pariwisata,
12. kesejahteraan sosial,
13. Aksesibilitas,
14. pelayanan publik,
15. perlindungan dari bencana,
16. Habilitasi dan rehabilitasi,
17. Koneksi,
18. Pendataan,
19. hidup mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat,
20. berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi,
21. berpindah tempat dan kewarganegaraan, dan
22. bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

UU ini juga mengatur hak-hak khusus bagi perempuan dan anak penyandang disabilitas.

C. Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Dalam upaya berpartisipasi aktif di tengah masyarakat dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, penyandang disabilitas memiliki hak yang setara untuk menjadi bagian dari masyarakat yang produktif. Sebagaimana warga negara lainnya, **penyandang disabilitas juga berhak memperoleh layanan dasar, termasuk hak untuk bekerja, berwirausaha, dan membentuk atau bergabung dalam koperasi.**



Hak-hak ketenagakerjaan ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hak yang berkaitan dengan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang setara.
- c. Mendapatkan akomodasi yang layak dalam lingkungan kerja.
- d. Tidak diberhentikan dari pekerjaan hanya karena alasan disabilitas.
- e. Mendapatkan program kembali bekerja (*return to work*).
- f. Mendapatkan penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.
- g. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan jenjang karier, termasuk segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, mengembangkan koperasi, dan memulai usaha sendiri. .

Ketentuan tersebut dijabarkan secara eksplisit dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, juga mempertegas penggantian istilah “penyandang cacat” menjadi “penyandang disabilitas.” Dalam konteks ini, Pasal 67 Perpu Cipta Kerja menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas yang dimiliki.

Secara khusus, UU No. 8 Tahun 2016 juga menetapkan kebijakan afirmatif berupa kuota ketenagakerjaan: paling sedikit 2% untuk instansi pemerintah, pemerintah daerah, BUMN/BUMD, dan paling sedikit 1% untuk perusahaan swasta. Ketentuan ini diperkuat melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Peraturan tersebut menegaskan bahwa pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut transformasi budaya kerja di tingkat institusi. Untuk itu, perusahaan atau instansi penyedia kerja perlu menerapkan prinsip inklusivitas dalam setiap tahap proses ketenagakerjaan. Prinsip-prinsip tersebut mencakup:

- a. **Membangun pola pikir dan perspektif yang inklusif** serta menghargai keberagaman di tempat kerja.
- b. **Menyediakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak, baik fisik maupun non fisik**, guna memastikan partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam seluruh kegiatan perusahaan atau instansi.
- c. **Melakukan proses rekrutmen secara inklusif**, termasuk pelaksanaan wawancara dan tes yang adil serta bebas dari stigma atau asumsi negatif.
- d. **Membangun sistem dukungan di lingkungan kerja**, termasuk memberikan kesempatan nyata bagi pekerja disabilitas untuk berkontribusi secara aktif.
- e. **Melibatkan penyandang disabilitas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia** sebagai bagian dari keunggulan dan nilai tambah organisasi.
- f. **Mengidentifikasi dan merespons kebutuhan serta tantangan spesifik yang dihadapi oleh penyandang disabilitas** dalam menjalani kehidupan kerja sehari-hari.

Dengan demikian, pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas bukan hanya soal menyediakan peluang kerja, tetapi juga memastikan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan mendukung keberlangsungan karier mereka secara bermartabat.



D. Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan

Penyandang disabilitas sering kali menghadapi berbagai hambatan di lingkungannya saat ia beraktivitas atau berpartisipasi di masyarakat. Di sisi yang lain, orang yang tidak memiliki disabilitas kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai untuk berinteraksi dengan penyandang disabilitas. Niat baik untuk membantu yang sering muncul itu seringkali justru tidak sesuai atau bahkan tidak dibutuhkan oleh penyandang disabilitas itu sendiri. Demikian pula saat sebuah institusi atau perusahaan menerima tenaga kerja penyandang disabilitas, ada beberapa hal yang penting untuk dipastikan yaitu terkait fasilitas kerja dan pola kerja. Fasilitas, pola kerja dan budaya kerja, yang dalam konteks isu penyandang disabilitas ada di dalam dua konsep kunci, yaitu aksesibilitas dan akomodasi yang layak, menjadi salah satu indikator pemenuhan hak penyandang disabilitas di tempat kerja.

Aksesibilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada penyandang disabilitas untuk mewujudkan kesempatan yang sama untuk beraktivitas, mandiri, dan aktif berpartisipasi. **Aksesibilitas adalah standar layanan dan sarana serta prasarana yang dirancang agar bisa digunakan oleh semua orang.** Contoh konkret dari aksesibilitas adalah pintu geser, bidang miring atau *ramp*, lift, toilet aksesibel, rambu dan papan petunjuk Braille, *guiding block* untuk disabilitas netra, sampai dengan papan nomor antrian LED untuk pekerja Tuli. Selain aksesibilitas fisik, aksesibilitas non fisik seperti informasi dan teknologi layanan yang mudah dipahami adalah standar minimum sehingga siapa pun bisa masuk dan menggunakan fasilitas kerja dengan aman. Standar teknis yang rinci seperti ukuran pintu, pegangan rambat, *ramp*, untuk memudahkan ruang gerak kursi roda, tanda toilet yang aksesibel tersebut berdampak besar tidak hanya kepada penyandang disabilitas tapi juga kelompok rentan yang lain, seperti ibu hamil dan lansia atau juga orang yang sedang memakai kursi roda.

Berbeda dengan aksesibilitas yang bersifat umum, akomodasi yang layak merupakan modifikasi atau penyesuaian yang tepat dan personal yang dilakukan untuk menjamin penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dengan setara dan berkontribusi secara maksimal. **Berdasarkan CRPD, Akomodasi yang Layak adalah “Modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan sesuai, dengan tidak memberikan beban tambahan yang tidak proporsional atau tidak semestinya, yang apabila diperlukan dalam kasus tertentu, untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya”.** Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 telah menjamin “Pemberi kerja wajib melengkapi sarana dan prasarana kerja yang diatur dengan peraturan perundang-undangan”. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 11 ayat dua juga mencantumkan bahwa “Pemberi Kerja dan Penyedia Kerja wajib memberikan Akomodasi yang Layak kepada Penyandang Disabilitas.” Kemudian, secara lebih rinci tercantum pada Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2020, akomodasi yang layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan.

Tidak semua institusi atau lembaga memiliki kapasitas untuk mengakomodasi setiap modifikasi atau penyesuaian yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas. Seringkali, perubahan atau penyesuaian itu sering dianggap mengganggu jalannya bisnis. Namun hal tersebut tidak bisa menjadi alasan untuk menanggukuhkan atau menolak akomodasi yang diperlukan oleh penyandang disabilitas. Pada akhirnya, penentuan akomodasi yang layak memperkuat prinsip kesetaraan dan inklusi dari institusi/perusahaan tersebut juga tetap dapat mempertimbangkan kemampuan perusahaan tanpa melanggar hak tenaga kerja disabilitas.



a. Aksesibilitas di Tempat Kerja: Beri Ruang yang Ramah dan Inklusif

Bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, **aksesibilitas bukan hanya tentang fasilitas fisik yang mudah dijangkau, tetapi juga terkait akses informasi, komunikasi, serta kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh di lingkungan kerja.** Karakteristik dari aksesibilitas itu sendiri, yaitu:

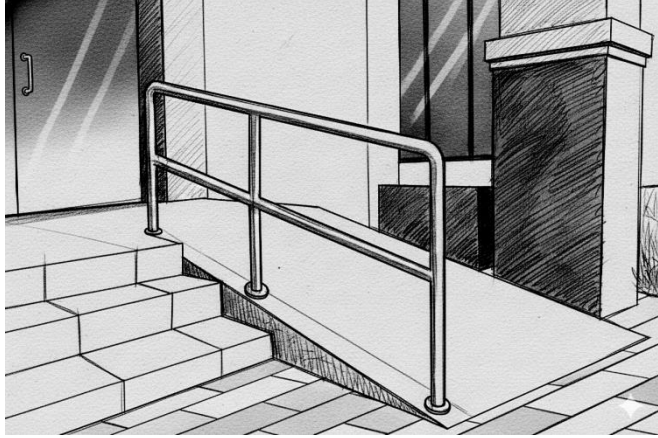
- **Proaktif:** Aksesibilitas dirancang sejak awal perencanaan, bukan menunggu permintaan untuk diwujudkan.
- **Universal:** Fasilitas ini bermanfaat bagi semua orang, tidak hanya penyandang disabilitas (misalnya, *ramp* yang membantu pengguna kursi roda, orang dengan kereta bayi, dan ibu hamil).
- **Umum:** Solusi yang disediakan bersifat standar dan dapat diakses oleh siapa saja yang membutuhkan.
- **Tanpa Ada Permintaan Khusus:** Aksesibilitas telah disiapkan dan dapat langsung digunakan tanpa perlu permintaan individu.

Aksesibilitas dapat diwujudkan melalui:

1. Fasilitas Fisik yang Standar dan Dapat Diakses

Contohnya:

- a. **Ramp dan Pintu Aksesibel:** Di banyak gedung kantor, pintu geser dan *ramp* atau bidang miring yang lebar merupakan "pintu masuk utama" untuk memudahkan akses bagi pekerja yang menggunakan kursi roda. *Ramp* dengan kemiringan yang sesuai yang ada di pintu masuk utama, memudahkan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk masuk gedung tanpa hambatan.



Gambar 1. Ramp dan Pintu Aksesibel

- b. **Toilet Aksesibel:** Instansi yang sensitif terhadap kebutuhan tenaga kerja disabilitas akan memastikan bahwa toilet yang ada dapat diakses oleh pekerja yang memiliki mobilitas terbatas.



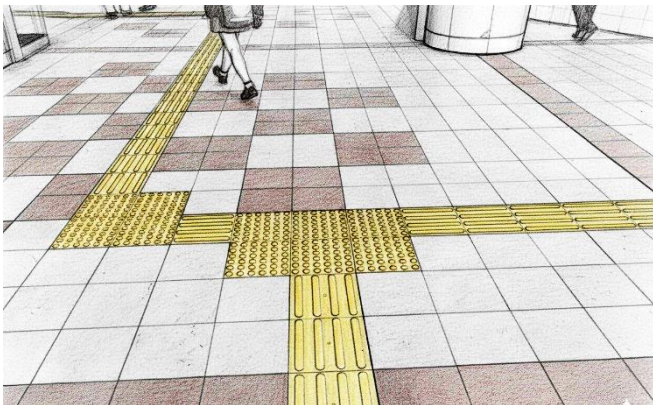
Gambar 2. Toilet Aksesibel

- c. **Parkir khusus** untuk penyandang disabilitas: Area parkir yang lebih dekat dengan pintu masuk, memudahkan akses ke pintu masuk area kerja.



Gambar 3. Parkir Khusus Disabilitas

- d. **Jalur pemandu** untuk penyandang disabilitas netra: Jalur pemandu dapat membantu penyandang disabilitas netra untuk dapat menavigasi ruang kerja.



Gambar 4. Blok Pemandu Jalan

- e. Dan aksesibilitas lainnya yang dapat diakses melalui tautan [ini](#)¹⁰.

2. Aksesibilitas Informasi dan Digital untuk Semua

- a. **Situs web dan aplikasi yang dapat diakses disabilitas.** Perusahaan harus memastikan bahwa situs web dan aplikasi mereka dapat diakses oleh penyandang disabilitas, termasuk menggunakan perangkat pembaca layar bagi pekerja dengan gangguan penglihatan. Ini juga termasuk memastikan navigasi yang jelas dan struktur informasi yang mudah dipahami.
- b. **Format informasi yang dapat diakses. Materi pelatihan,** manual, atau informasi pekerjaan lainnya harus disediakan dalam format yang dapat diakses oleh berbagai jenis disabilitas. Misalnya, dokumen dalam format teks yang bisa dibaca oleh perangkat pembaca layar untuk penyandang disabilitas penglihatan, atau materi yang tersedia dalam braille
- c. **Komunikasi yang inklusif.** Selain format tertulis, informasi verbal maupun format lain juga harus disampaikan dengan cara yang inklusif.

Contoh: Perusahaan yang memiliki aplikasi internal atau platform digital yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk berinteraksi dengan sistem perusahaan, misalnya dengan menyediakan opsi *font* yang lebih besar, kontras warna tinggi, atau alternatif visual untuk teks.

¹⁰ <https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDVo6tXINyZgAUyHgEst.pdf>



Gambar 5. Contoh ilustrasi penggunaan platform informasi yang aksesibel

Informasi mengenai standar aksesibilitas gedung tercantum pada dua regulasi utama Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 30/PRT/M/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan. Kementerian Ketenagakerjaan bersama Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) mengeluarkan Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas tentang bagaimana perusahaan atau pemberi kerja membangun fasilitas yang setara dan inklusif. Panduan tersebut dapat diakses melalui tautan berikut [ini](#)¹¹.

b. Akomodasi yang Layak di Tempat Kerja

Setiap bentuk akomodasi yang layak di tempat kerja, memiliki tujuan untuk mengurangi hambatan yang dihadapi oleh penyandang

¹¹ <https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDVo6tXiNYzgAUYHgEst.pdf>

disabilitas agar dapat bekerja secara produktif dan setara Adapun karakteristik dari akomodasi yang layak adalah:

- **Reaktif:** Diberikan sebagai tanggapan atas permintaan dari seorang individu atau penyandang disabilitas
- **Spesifik:** Disesuaikan dengan kebutuhan disabilitas individu tersebut
- **Individual:** hanya berlaku untuk orang yang memintanya

Akomodasi yang layak dapat diwujudkan melalui:

1. Jam Kerja Fleksibel dan Akomodasi Waktu Terapi

Bagi pekerja yang memiliki kondisi medis tertentu atau penyandang disabilitas yang masih melakukan perawatan rutin seperti fisioterapi, terapi fisik, atau harus minum obat tertentu, perusahaan dapat memberikan jam kerja fleksibel. Dengan mengakomodasi kebutuhan tersebut dengan jam kerja fleksibel, memungkinkan untuk menyesuaikan waktu kerjanya. Mereka juga dapat mengatur waktu, tanpa mengganggu pekerjaan utama mereka. Jika pekerja memerlukan waktu yang lebih untuk perawatan kesehatan, perusahaan dapat menyediakan pekerjaan yang sifatnya paruh waktu untuk memastikan kontribusi pekerja dengan cara yang sesuai.

Contohnya: Seorang pekerja yang baru pulih dari operasi dapat diberi fleksibilitas untuk mengurangi jam kerjanya sementara selama masa pemulihan, atau diberikan waktu lebih untuk istirahat di tengah hari jika mereka harus menjalani terapi atau pengobatan rutin.

2. Dukungan Komunikasi (Juru Bahasa Isyarat)

Pekerja yang Tuli atau yang mempunyai gangguan pendengaran, mungkin memerlukan Juru Bahasa Isyarat (JBI) untuk membantu mereka berkomunikasi selama rapat,

pelatihan, atau *onboarding* di tempat kerja. Dengan penyediaan JBI, mereka dapat berinteraksi dengan rekan kerja dan manajer tanpa hambatan komunikasi, yang penting agar mereka dapat berpartisipasi sepenuhnya dalam kegiatan kerja.

Contohnya: : Di sebuah perusahaan teknologi, saat rapat tim bulanan atau pelatihan, JBI disediakan untuk menerjemahkan pembicaraan lisan ke dalam bahasa isyarat, memungkinkan pekerja Tuli mengikuti diskusi dan memberikan input secara langsung.

3. Menyediakan pendampingan di tempat kerja (*mentor/buddy system*)

Sistem mentor atau *buddy* di tempat kerja dapat membantu pekerja disabilitas terutama yang baru bergabung, untuk beradaptasi dengan budaya kerja, alur tugas, dan keselamatan di tempat kerja. Sistem ini melibatkan seorang *buddy* atau mentor yang siap memberikan bimbingan dan dukungan selama transisi, tanpa mengambil alih tugas atau tanggung jawab manajer.

Contohnya: Seorang pekerja dengan hambatan penglihatan yang baru bergabung di sebuah perusahaan akan dibimbing oleh rekan kerja baik yang penyandang disabilitas maupun yang non penyandang disabilitas yang lebih berpengalaman dalam memahami cara mengakses alat kerja, mengikuti prosedur keselamatan, dan menjelaskan tugas sehari-hari dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan pekerja tersebut.

4. Alat Bantu dan Penyesuaian Tugas

Untuk pekerja yang memerlukan alat bantu atau penyesuaian pada cara kerja mereka (misalnya, alat bantu dengar, kursi roda, atau perangkat lunak khusus), perusahaan dapat bekerja sama dengan Unit Layanan Disabilitas (ULD)

untuk menyediakan akomodasi yang sesuai. Bentuk kerja sama tersebut dapat mencakup menghubungkan dengan organisasi penyandang disabilitas yang mengetahui info tentang ketersediaan perangkat teknologi yang memungkinkan pekerja melaksanakan tugas mereka dengan lebih mudah dan efisien tanpa mengubah esensi pekerjaan itu sendiri.

Contoh: Seorang pekerja disabilitas netra diberikan perangkat lunak pembaca layar untuk membantu mereka mengakses email dan dokumen elektronik, sementara pekerja dengan hambatan motorik mungkin diberikan meja yang dapat disesuaikan ketinggiannya agar dapat bekerja dengan kursi roda.

5. Keselamatan Kerja yang Inklusif

Setiap pekerja harus merasa aman dan dapat mengakses prosedur keselamatan di tempat kerja, terutama dalam situasi darurat. Akomodasi keselamatan yang inklusif termasuk alarm yang dapat didengar dan dirasakan, seperti alarm yang memiliki suara dan getaran, serta tanda evakuasi yang mudah dibaca atau diraba bagi pekerja dengan disabilitas penglihatan atau pendengaran. Untuk pekerja dengan disabilitas motorik, penting untuk memastikan bahwa kontrol darurat (misalnya, pintu darurat atau sistem alarm) dapat dioperasikan dengan satu tangan atau menggunakan alat bantu lainnya.

Contohnya: Di sebuah gedung kantor, sistem alarm kebakaran tidak hanya dilengkapi dengan suara keras tetapi juga dengan getaran yang terasa di lantai untuk membantu pekerja Tuli dan pekerja dengan hambatan pendengaran. Selain itu, perusahaan memasang tanda evakuasi dengan *pictogram* yang jelas dan tanda Braille di seluruh jalur evakuasi untuk memudahkan pekerja dengan disabilitas netra.

BAB III

Mengenal Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan



Bab ini mengulas kedudukan serta peran strategis Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Pembentukan dan penguatan ULD Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya konkret pemerintah dalam memastikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Agar peran ULD Bidang Ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif, diperlukan dukungan kebijakan dan perencanaan yang terstruktur, mulai dari pembentukan kelembagaan hingga penyusunan program yang partisipatif dan berbasis pada kebutuhan komunitas penyandang disabilitas. Bab ini juga menjelaskan tahapan yang perlu dilakukan oleh pemerintah daerah dalam membangun ULD Bidang Ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan

A. Tugas dan Fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas

Salah satu bentuk konkret komitmen pemerintah dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan adalah melalui pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Untuk memastikan pelaksanaannya, perlu disusun dokumen perencanaan yang komprehensif dan inklusif, baik di tingkat nasional maupun daerah.

Tugas dan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pemerintah daerah melalui dinas yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota.

Merujuk pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020, ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

- b. Memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta terkait proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier secara adil dan tanpa diskriminasi.
- c. Menyediakan pendampingan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- d. Menyediakan pendampingan bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.
- e. Mengkoordinasikan berbagai pihak ULD Bidang Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan hak serta penyediaan alat bantu kerja yang dibutuhkan penyandang disabilitas.

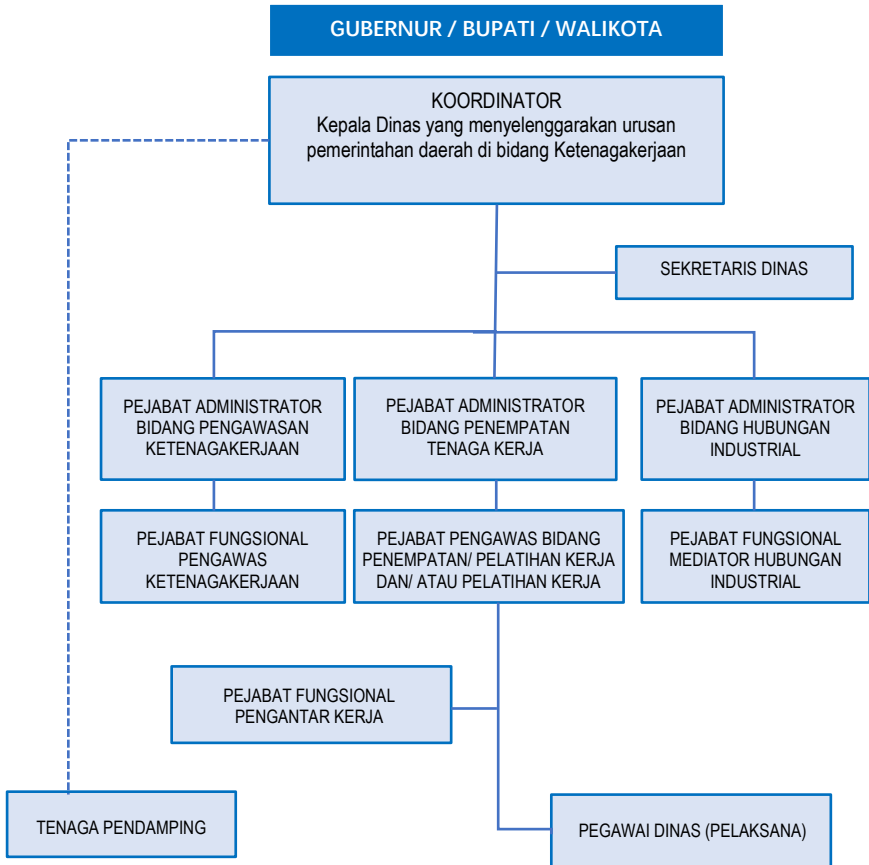
B. Kedudukan ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota

ULD Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota memiliki struktur dan tanggung jawab yang serupa, tetapi berada di bawah otoritas administratif yang berbeda. Berikut adalah penjelasan perbandingan kedudukannya:

Komponen	ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi	ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten	Keterangan
Penanggung Jawab Penyusunan	Gubernur	Bupati/Walikota	Kepala daerah sebagai pengambil keputusan tertinggi
Penanggung Jawab Pelaksanaan	Dinas yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan provinsi	Dinas yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan kabupaten/ kota	Pelaksana teknis program ULD di masing-masing wilayah
Pedoman/ Acuan	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD	Sama	Menjadi dasar hukum dan operasional ULD.
Keanggotaan	<i>Ex-officio</i> , terdiri dari: a. Koordinator b. Sekretaris c. Anggota	<i>Ex-officio</i> , terdiri dari: a. Koordinator b. Sekretaris c. Anggota	<i>Ex-officio</i> artinya anggota berasal dari instansi terkait secara jabatan.
Pelaporan	Koordinator ULD melapor kepada gubernur	Koordinator ULD melapor kepada bupati/wali kota	Pelaporan dilakukan secara periodik.
Pengawasan	Dilakukan melalui dinas ketenagakerjaan provinsi secara terpadu dan terkoordinasi		Mekanisme pengawasan tingkat kabupaten/kota mengacu pada pengawasan provinsi.

Tabel 1. Perbandingan Kedudukan ULD dalam Wilayah

C. Struktur Organisasi



Bagan 1. Struktur Organisasi ULD Bidang Ketenagakerjaan

D. Tahapan Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

Penyusunan program ULD Bidang Ketenagakerjaan perlu dilakukan secara sistematis dan partisipatif dengan melibatkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Organisasi Penyandang Disabilitas (OPDis). Tabel berikut memetakan tahapan-tahapan utama penyusunan program ULD Bidang Ketenagakerjaan, termasuk isi masing-masing proses pengawalan yang dilakukan OPD dan OPDis, serta luaran (*output*) yang diharapkan pada setiap tahap

Tahapan	Peran OPD	Peran OPDis	Luaran yang diharapkan
Persiapan	Memfasilitasi identifikasi OPDis dan forum koordinasi	Menyediakan data komunitas, berpartisipasi dalam penyusunan agenda sesuai kebutuhan	Terpetakannya OPDis dan forum pelibatan penyandang disabilitas
Identifikasi dan Analisis Awal	Menyediakan data ketenagakerjaan disabilitas	Memberikan masukan terkait hambatan dan kebutuhan aktual di lapangan	Dokumen analisis kebutuhan dan situasi ketenagakerjaan disabilitas
Stakeholder Mapping	Memetakan dan menghubungkan dengan pemangku kepentingan lainnya	Mengidentifikasi jaringan komunitas disabilitas dan mitra inklusi	Peta pemangku kepentingan yang memperhatikan keberagaman disabilitas
Penyusunan Pendataan	Mengembangkan sistem pendataan	Mengisi dan memverifikasi data penyandang disabilitas pencari kerja sesuai ragam disabilitas	Tersedianya data terpilah penyandang disabilitas pencari kerja
Penyusunan Program Kerja	Menyusun rencana dan anggaran program	Memberikan usulan program berbasis kebutuhan komunitas dan pengalaman langsung	Dokumen program kerja ULD yang inklusif dan responsif terhadap disabilitas

Tahapan	Peran OPD	Peran OPDis	Luaran yang diharapkan
Implementasi Program	Melaksanakan program dan pelatihan kerja	Terlibat sebagai pendamping, fasilitator pelatihan, atau mitra kerja	Program berjalan inklusif; partisipasi aktif OPDis
Monitoring dan Evaluasi	Menyusun instrumen monev dan mengkoordinasikan pelaksanaannya	Terlibat dalam monev partisipatif; menyampaikan umpan balik dari komunitas	Evaluasi berbasis pengalaman komunitas; rekomendasi perbaikan program

Tabel 2. Pemetaan Tahapan Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

Penyusunan program penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan komitmennya untuk menyediakan kesempatan kerja yang setara bagi semua warga, termasuk penyandang disabilitas. Dokumen ini juga dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan daerah yang inklusif, dengan menjadikannya bagian dari prioritas dalam Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas.

Secara umum, ULD Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota memiliki tugas dan fungsi yang serupa. Namun demikian, terdapat satu aspek penting yang lebih ditekankan pada ULD Bidang Ketenagakerjaan provinsi, yaitu fungsi pengawasan, pelaporan, dan koordinasi. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan dan revisi regulasi yang lebih tegas untuk membedakan tugas dan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota guna menghindari tumpang tindih peran.

Dalam proses perencanaan program ULD Bidang Ketenagakerjaan, dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan wajib melibatkan organisasi penyandang disabilitas. Pelibatan ini penting sebagai bentuk partisipasi bermakna guna mendorong terciptanya pembangunan daerah yang inklusif bagi semua, khususnya bagi penyandang disabilitas.

E. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu stakeholder yang memiliki peran krusial dalam memastikan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas terpenuhi secara setara dan bermartabat. Salah satu fungsi ULD untuk mendukung hal tersebut, yaitu memfasilitasi proses penempatan tenaga kerja agar selaras dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja, akomodasi yang layak, dan non-diskriminasi. Hal tersebut sudah termaktub dalam UU

No.8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas dan peraturan turunannya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas bertujuan untuk:

1. Menyediakan mekanisme pelayanan yang inklusif, transparan, dan akuntabel dalam semua proses yang ada di dalam, dari proses rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.
2. Memastikan kesesuaian antara kompetensi penyandang disabilitas dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Meningkatkan kapasitas pemberi kerja dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif.
4. Mendorong implementasi prinsip inklusi dan memenuhi akomodasi yang layak dan keberlanjutan hubungan kerja.

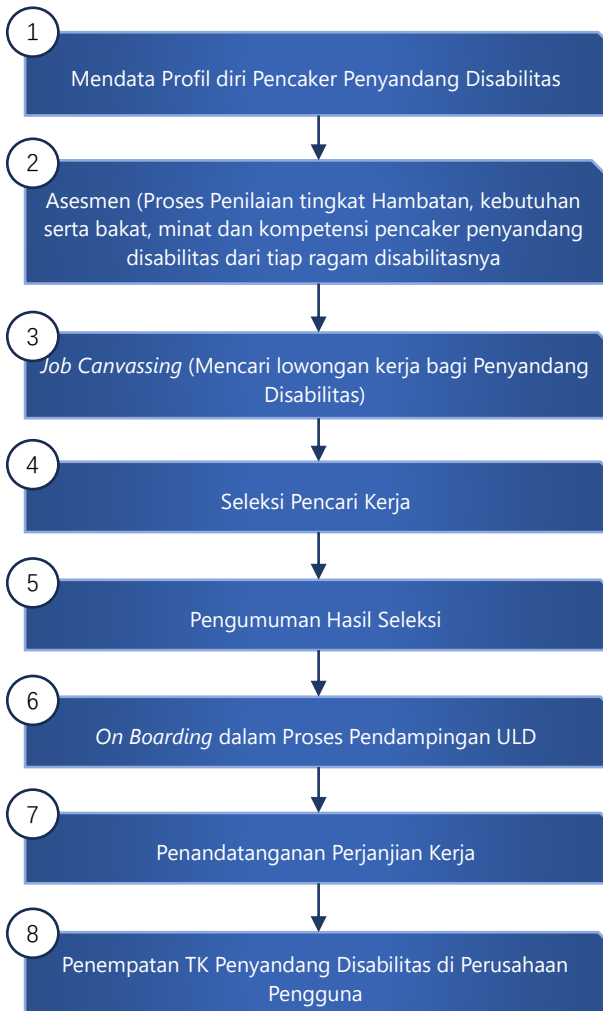
Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki prinsip-prinsip pelaksanaan yang bersumber dari UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Ketenagakerjaan, prinsip pelaksanaan tersebut antara lain:

- **Non-Diskriminasi:** setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan kerja yang setara dengan non disabilitas.
- **Akomodasi yang layak:** setiap proses seleksi dan penempatan wajib mempertimbangkan kebutuhan khusus penyandang disabilitas
- **Partisipasi Bermakna:** penyandang disabilitas berhak terlibat secara aktif dalam setiap tahap proses penempatan
- **Kolaboratif:** pelaksanaan penempatan melibatkan berbagai pemangku kepentingan termasuk organisasi penyandang disabilitas, dunia usaha, dan lembaga pelatihan kerja
- **Akuntabilitas:** setiap tahapan terdokumentasi dan dapat dipertanggung jawabkan.



Pelaksanaan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui ULD Bidang Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

ALUR PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS



Bagan 2. Alur Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

1. **Pendataan Profil Diri Pencari Kerja Penyandang Disabilitas**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan pendataan penyandang disabilitas pencari kerja, termasuk identitas, ragam disabilitas, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
 - Data dimasukkan ke database ketenagakerjaan daerah untuk pemetaan awal.
 - Pencari Kerja penyandang disabilitas yang akan bekerja harus memiliki SIAPkerja-ID. Untuk mendapatkan SIAPkerja-ID, ULD Bidang Ketenagakerjaan memfasilitasi Pencari Kerja penyandang disabilitas melakukan pendaftaran pada SIAPkerja dengan:
 - a. membuat akun; dan
 - b. mengisi profil data diri.
 - Pencari Kerja penyandang disabilitas yang memiliki akun SIAPkerja-ID dapat mengakses layanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri pada SIAPkerja.
2. **Asesmen Kompetensi dan Kebutuhan**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan melaksanakan asesmen menyeluruh terhadap pencari kerja, meliputi tingkat hambatan, kebutuhan khusus, bakat, minat, dan kompetensi kerja.
 - Hasil asesmen digunakan untuk menentukan jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang sesuai.
3. **Pemetaan dan Pencarian Lowongan Kerja Inklusif (*Job Canvassing*)**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan perusahaan, instansi pemerintah, dan sektor swasta untuk memetakan lowongan kerja yang potensial dan aksesibel bagi penyandang disabilitas.
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan memastikan pemberi kerja memahami prinsip akomodasi yang layak dan ketentuan kuota sesuai peraturan perundang-undangan.



4. **Seleksi Pencari Kerja**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan memfasilitasi proses seleksi antara pemberi kerja dan pencari kerja, dengan menjamin pelaksanaan seleksi yang adil, setara, dan disertai dukungan akomodasi yang layak.
5. **Penempatan di Perusahaan Pengguna**
 - Setelah proses seleksi selesai, ULD Bidang Ketenagakerjaan menempatkan penyandang disabilitas di perusahaan atau instansi pengguna sesuai hasil asesmen dan kesesuaian kompetensi.
6. **Pengumuman Hasil Seleksi dan Administrasi Penempatan**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan menyampaikan hasil seleksi secara transparan kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta melakukan pencatatan hasil penempatan ke dalam sistem ketenagakerjaan daerah.
7. **Penandatanganan Perjanjian Kerja**
 - Pemberi kerja dan tenaga kerja penyandang disabilitas menandatangani perjanjian kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan memastikan bahwa klausul perjanjian telah mencerminkan prinsip non-diskriminatif dan akomodasi yang layak.
8. **On-boarding dan Pendampingan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan**
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan memberikan pendampingan adaptasi di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu, termasuk mediasi bila terjadi kendala dalam hubungan kerja.
 - ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan evaluasi pasca penempatan untuk menilai keberlanjutan dan kepuasan kerja.



Setiap tahapan tersebut sebenarnya mempunyai keluaran yang dapat diukur antara lain:

Tahapan	Output Utama
Pendataan Profil	Database Pencari Kerja Penyandang Disabilitas
Asesmen	Profil Kompetensi, Kebutuhan Khusus, Akomodasi yang layak dan Rekomendasi Penempatan
<i>Job Canvassing</i>	Daftar Lowongan Kerja Inklusif Terverifikasi
Seleksi	Daftar Pencari Kerja Lolos Seleksi
Penempatan	Surat Penempatan dan Data Pekerja Baru
Penandatanganan	Dokumen Perjanjian Kerja Inklusif
<i>On-boarding</i>	Laporan Pendampingan dan Evaluasi

Tabel 3. Tahapan Proses Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Keberhasilan pelaksanaan alur penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, antara lain:

1. *Ketersediaan data penyandang disabilitas yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi* dengan sistem ketenagakerjaan yang ada di pusat dan daerah;
2. *Kapasitas dan kompetensi petugas Unit Layanan Disabilitas (ULD)* dalam melaksanakan asesmen, fasilitasi, serta pendampingan kerja secara profesional dan berperspektif inklusi;



3. *Komitmen dunia usaha dan industri* dalam menerapkan prinsip inklusi dan penyediaan akomodasi yang layak di lingkungan kerja; serta
4. *Dukungan anggaran, regulasi, dan kebijakan daerah yang konsisten dan berkelanjutan* untuk menjamin keberlangsungan layanan ULD bidang ketenagakerjaan.

F. Layanan Digital Terpadu SIAPkerja dan Ekosistem Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan



Dalam upaya mewujudkan transformasi pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan yang inklusif, efektif, dan berbasis data, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengembangkan Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPKerja) sebagai platform digital terpadu. Ekosistem SIAPkerja merupakan implementasi dari amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi

Platform ini berfungsi sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan nasional yang mengintegrasikan berbagai layanan berbasis daring untuk masyarakat, pencari kerja, lembaga pelatihan, perusahaan, serta penyandang disabilitas. Melalui mekanisme *single sign-on* (SSO), pengguna cukup memiliki satu akun untuk mengakses berbagai layanan seperti pelatihan, sertifikasi, pemagangan, penempatan kerja, hingga kewirausahaan.

Layanan yang tergabung di dalam SIAPkerja antara lain:

1. Karirhub



Karirhub merupakan portal informasi lowongan kerja dan *job fair* nasional yang mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan, baik dalam maupun luar negeri. *Karirhub* merupakan sumber referensi untuk mencari dan mengakses ribuan lowongan kerja dari berbagai sektor dan daerah, yang dapat dijadikan pilihan penempatan bagi pencari kerja dengan disabilitas yang memenuhi kualifikasi.

2. Skillhub



Skillhub merupakan platform pelatihan vokasi dan peningkatan kompetensi, baik *online* maupun *offline*, yang membantu masyarakat mempersiapkan diri menghadapi kebutuhan dunia kerja. *SkillHub* membantu dalam melakukan asesmen awal keterampilan dan menyalurkan peserta untuk mengikuti uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat resmi, yang sangat penting untuk membuktikan kemampuan kerja penyandang disabilitas.

3. Maganghub



Sistem nasional untuk pendaftaran dan penyelenggaraan program pemagangan, membantu calon tenaga kerja memperoleh pengalaman kerja yang relevan. *Maganghub* dapat dimanfaatkan untuk menempatkan penyandang disabilitas muda dalam program magang yang inklusif, memberikan mereka pengalaman kerja nyata dan peluang untuk diserap oleh



perusahaan. Informasi seputar Maganghub dapat diakses di <https://maganghub.kemnaker.go.id/>

4. Bizhub



Bizhub merupakan wadah pengembangan kewirausahaan dan tenaga kerja mandiri, menyediakan akses pembinaan, promosi, dan potensi kemitraan usaha. *Bizhub* menjadi sarana untuk memberdayakan penyandang disabilitas yang memiliki minat berwirausaha dengan memberikan akses ke informasi pelatihan kewirausahaan, pemasaran, dan jaringan bisnis.

Bagi ULD Bidang Ketenagakerjaan, keberadaan layanan digital ini sangat strategis karena menyediakan infrastruktur data dan sistem informasi yang mendukung perencanaan, pemantauan, serta perluasan jejaring dengan perusahaan, BLK, dan pemerintah daerah. ULD dapat mengarahkan pencari kerja disabilitas untuk mengikuti pelatihan, magang, maupun melamar pekerjaan sesuai kompetensi melalui kanal resmi pemerintah. ULD juga dapat mensosialisasikan panduan SIAPkerja kepada pencari kerja melalui tautan ini.

Penyandang disabilitas sangat disarankan memiliki akun SIAPkerja karena akun ini menjadi pintu akses utama ke seluruh layanan digital pemerintah. Akses peluang kerja menjadi semakin luas ketika dikombinasikan dengan job portal daerah dan platform ketenagakerjaan inklusif lainnya. Data yang terkumpul melalui akun SIAPkerja juga memperkuat basis data ketenagakerjaan disabilitas nasional, sehingga kebijakan dan program penempatan dapat dirancang lebih responsif, tepat sasaran, dan berkeadilan sosial.





BAB IV

Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas dalam Kebijakan



Bab ini menyoroti pentingnya pelibatan penyandang disabilitas secara menyeluruh dan bermakna dalam seluruh proses perumusan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan ketenagakerjaan. Pelibatan yang bermakna tidak hanya sekadar kehadiran simbolik, tetapi memastikan bahwa suara, pengalaman, dan perspektif penyandang disabilitas benar-benar menjadi bagian dari pengambilan keputusan.

Dalam konteks Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan, pelibatan ini menjadi fondasi untuk membangun layanan yang responsif dan sesuai dengan kebutuhan nyata komunitas disabilitas. Bab ini membahas prinsip-prinsip pelibatan bermakna, praktik baik yang dapat dijadikan rujukan, serta langkah-langkah yang dapat ditempuh ULD Bidang Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah dalam memastikan keterlibatan penyandang disabilitas berjalan secara inklusif, setara, dan berkelanjutan.

A. Urgensi Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas

Dalam negara demokrasi yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat, partisipasi dalam pembangunan merupakan hak sekaligus kewajiban setiap warga negara. Konstitusi Indonesia, khususnya Pasal 27 dan Pasal 28H Undang-Undang Dasar 1945, menegaskan bahwa seluruh warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan, serta dijamin memperoleh kesempatan dan manfaat yang setara. Ini mencakup hak penyandang disabilitas untuk turut serta dalam proses pembangunan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan partisipasi bermakna sebagai keterlibatan aktif penyandang disabilitas dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan yang memengaruhi kehidupan mereka, dengan berlandaskan prinsip aksesibilitas, non-diskriminasi, dan kesetaraan. Konsep ini sejalan dengan Pasal 4 ayat (3) dan Pasal 29 Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD), yang menegaskan



prinsip "*Nothing about us without us*", serta sejalan dengan semangat *Sustainable Development Goals (SDGs)*, yaitu "*No one left behind*".

Keterlibatan penyandang disabilitas dalam proses pengambilan kebijakan sangat penting untuk memastikan kebijakan tersebut merefleksikan kebutuhan, pengalaman, dan pandangan mereka. Pelibatan ini tidak hanya dimaknai sebagai kehadiran dalam forum-forum diskusi, tetapi juga meliputi akses informasi yang setara dan kolaborasi dalam setiap tahap kebijakan mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Untuk itu, penting bagi semua pihak untuk merespons kebutuhan ragam disabilitas baik fisik, sensorik, intelektual, maupun mental/psikososial.

Agar partisipasi penyandang disabilitas dapat terwujud secara menyeluruh dan bermakna, beberapa prasyarat utama yang perlu dipenuhi antara lain:

- **Inklusivitas:** Menciptakan ruang yang adil, aman, ramah, dan bebas diskriminasi bagi seluruh ragam disabilitas serta keragaman lainnya (gender, agama, etnis).
- **Aksesibilitas:** Menyediakan akomodasi layak, seperti juru bahasa isyarat, dokumen dalam format braille, atau infografis sederhana untuk disabilitas intelektual.
- **Kerangka Hukum dan Kebijakan yang Mendukung:** Kehadiran regulasi yang mewajibkan pelibatan penyandang disabilitas dalam kebijakan publik menjadi landasan hukum yang mengikat semua pemangku kepentingan.
- **Peningkatan Kapasitas Penyandang Disabilitas:** Melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberdayaan untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan advokasi.
- **Komitmen Bersama:** Pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta harus secara aktif mendorong pelibatan penyandang disabilitas melalui alokasi anggaran, kebijakan kuota, dan dukungan teknis lainnya.



- **Mekanisme Partisipatif yang Responsif:** Pelibatan harus dirancang berdasarkan kebutuhan penyandang disabilitas sendiri, melalui forum konsultasi yang terbuka dan setara.
- **Penghapusan Stigma dan Diskriminasi:** Edukasi publik dan kampanye kesadaran harus terus dilakukan untuk membongkar stereotip terhadap penyandang disabilitas.
- **Dukungan Logistik dan Anggaran:** Memastikan kebutuhan tambahan seperti transportasi aksesibel, pendamping, dan sarana teknis lainnya terpenuhi.



Gambar 6. Diagram Prasyarat Partisipasi Penyandang Disabilitas

Inklusi dalam Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna

Secara khusus, panduan ini ingin menyoroti dan mengulas praktik “inklusi” dalam upaya mengeliminasi hambatan dan menggali potensi untuk melibatkan penyandang disabilitas dalam berpartisipasi dan berkolaborasi dengan banyak pemangku kepentingan. Kata “inklusi” mulai sering terdengar pasca pengesahan CRPD melalui Undang-

Undang Nomor 19 tahun 2011, seiring dengan gerakan global yang terus mengkampanyekan inklusi sosial . Sebenarnya apa itu inklusi? Inklusi merujuk pada praktik untuk menciptakan lingkungan di mana semua individu, tanpa memandang latar belakang, identitas, kemampuan, merasa diterima, dihargai, dan memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi secara penuh. Menurut UNESCO, inklusi merupakan proses dinamis yang merespon keragaman kebutuhan semua orang dengan meningkatkan partisipasi dalam pembelajaran, kehidupan budaya dan komunitas. Tidak sekedar integrasi, atau mengundang kehadiran fisiknya, inklusi menghendaki perubahan yang sistemik dalam budaya, kebijakan dan praktiknya untuk menghilangkan hambatan.

Dalam CRPD, inklusi, bukan sekedar program atau wacana, tetapi salah satu prinsip yang fundamental dalam merealisasikan hak penyandang disabilitas untuk berpartisipasi secara bermakna dan setara dalam masyarakat. Indonesia yang telah meratifikasi konvensi tersebut melalui Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011, memiliki kewajiban untuk melakukan transformasi paradigma, lingkungan, dan sistem yang memungkinkan partisipasi penyandang disabilitas dalam setiap proses pembuatan kebijakan.

Sebenarnya, konsep inklusi sudah cukup lama hidup di Indonesia. Masyarakat Indonesia mengenal konsep tersebut dengan bahasa lokal yang memiliki makna yang sama. Konsep-konsep lokal yang selama ini berkembang tentang inklusi antara lain:

- **Bhinneka Tunggal Ika:** Secara nasional mempunyai makna penerimaan atas perbedaan dan penghargaan atas keberagaman yang hidup di Indonesia
- **Tri Hita Karana:** Konsep dari kebudayaan Bali yang menekankan keharmonisan antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan alam¹² .

¹² <https://disbud.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/56-tri-hita-karana>

- **Menyama Braya**¹³ : Filosofi hidup masyarakat Bali yang menekankan persaudaraan, saling mengasihi dan menghormati perbedaan demi harmoni sosial.
- **Sama rata sama rasa, sama tinggi sama rendah:** Filosofi kebudayaan Melayu Sumatera yang mempercayai bahwa semua orang berhak diperlakukan setara¹⁴ .
- **Mapalus:** Filosofi kebudayaan Minahasa yang menjunjung tinggi kepedulian dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama¹⁵.
- **Siri Na Pacce:** Budaya kehidupan suku Bugis dan suku Makassar yang percaya bahwa kehidupan manusia bertumpu pada solidaritas dan empati terhadap sesama¹⁶ .

Dalam konteks ketenagakerjaan, ILO menekankan bahwa praktik dari inklusi di tempat kerja, tidak hanya mempekerjakan orang dari latar belakang yang beragam, tapi juga melibatkan semua individu dalam proses pembuatan kebijakan. Inklusi di tempat kerja mengharuskan setiap individu termasuk penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka.

Prinsip inklusi dalam partisipasi sosial berperan penting untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam kehidupan sosial, budaya, pendidikan, ekonomi, dan lain-lain. Prinsip inklusi dalam setiap individu untuk dapat berpartisipasi dan berkolaborasi juga mensyaratkan aksesibilitas dan akomodasi yang layak untuk memastikan partisipasi yang maksimal. Inklusi juga bukan tentang memenuhi kewajiban hukum atau regulasi saja, inklusi adalah

¹³ <https://disbud.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/70-menyama-braya>

¹⁴ <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/17759/12873/31618>

¹⁵ <https://motolingii.digitaldesa.id/potensi/budaya-mapalus-gotong-royong-di-desa-motoling-dua>

¹⁶ <https://kumparan.com/how-to-teknosiri-na-pacce-artinya-dalam-bahasa-bugis-dan-contohnya-21R37M9M32K/3>



nilai yang seharusnya tertanam dalam setiap tindakan, kebijakan dan praktik bermasyarakat kita.

Penting untuk dicatat bahwa inklusi tidak bisa dilakukan oleh satu pihak saja. Butuh kolaborasi antara banyak pihak seperti pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan juga individu untuk mewujudkan inklusi yang sesungguhnya. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk memastikan kebijakan dan regulasi yang mendukung inklusi, juga sektor swasta yang perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Selain itu, masyarakat sipil, dalam konteks ini organisasi penyandang disabilitas, memiliki peran penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang menyangkut hajat hidup penyandang disabilitas benar-benar sesuai dengan aspirasinya.

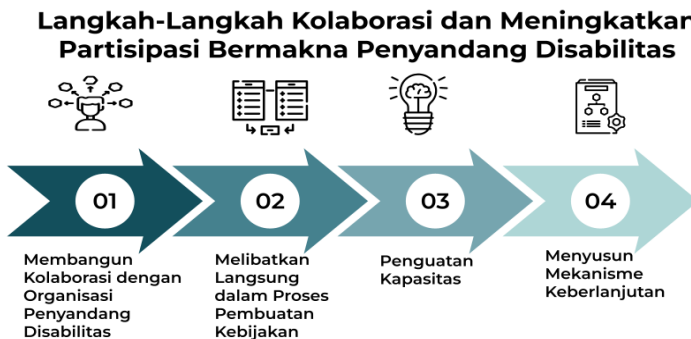
B. Langkah Kolaborasi dan Partisipasi Bermakna Penyandang Disabilitas

Pelibatan penyandang disabilitas secara menyeluruh dan bermakna bukan sekadar bentuk pemenuhan kewajiban hukum, melainkan kunci untuk memastikan bahwa kebijakan benar-benar relevan, efektif, dan berpihak pada kelompok yang selama ini terpinggirkan. Banyak kebijakan menjadi tidak tepat sasaran karena tidak melibatkan langsung mereka yang terdampak. Oleh karena itu, langkah-langkah konkret seperti pemetaan organisasi penyandang disabilitas, audit aksesibilitas, penetapan kuota minimal partisipasi, dan alokasi anggaran khusus perlu dilakukan sejak awal sebagai fondasi inklusi. Tanpa fondasi ini, partisipasi penyandang disabilitas cenderung bersifat simbolik, tidak substansial, dan tidak berkelanjutan.

Lebih jauh, keterlibatan yang bermakna membantu membangun kepercayaan, memperkuat akuntabilitas publik, serta membuka ruang dialog yang setara antara pemerintah dan komunitas penyandang disabilitas. Konsultasi berjenjang, metode partisipatif, dan ruang formal dalam forum pengambilan keputusan bukan hanya memberi ruang bagi suara penyandang disabilitas, tetapi juga menjadikan mereka mitra

sejajar dalam proses pembangunan. Pelibatan ini akan semakin kuat apabila didukung dengan peningkatan kapasitas baik bagi organisasi disabilitas agar mampu menyuarakan aspirasinya secara strategis, maupun bagi aparat pemerintah agar memiliki perspektif yang adil dan tidak bias. Di sisi lain, keberlanjutan pelibatan perlu dijaga dengan sistem umpan balik yang responsif dan insentif bagi daerah yang mempraktikkan inklusi secara nyata. Tanpa langkah-langkah konkret ini, pelibatan disabilitas akan terus berisiko menjadi formalitas belaka, bukan perubahan yang transformatif.

Berikut ini adalah langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan, beserta cara penerapannya dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan partisipatif.



Gambar 7. Langkah-langkah Konkret Kolaborasi

1. Membangun Fondasi dan Kolaborasi dengan Organisasi Penyandang Disabilitas

- a. **Identifikasi Organisasi penyandang disabilitas di Daerah:** Lakukan pemetaan organisasi penyandang disabilitas berdasarkan ragamnya untuk mengenali potensi mitra strategis dalam proses kebijakan.

- b. **Evaluasi Aksesibilitas Pelayanan Publik:** Evaluasi fasilitas fisik dan non fisik agar inklusif, mulai dari gedung pertemuan hingga sistem komunikasi.
- c. **Pelibatan Penyandang Disabilitas dalam Program Ketenagakerjaan:** Misalnya, melibatkan peserta dalam setiap rapat berasal dari kalangan penyandang disabilitas.
- d. **Alokasi Anggaran Khusus:** Pastikan ketersediaan dana untuk mendukung kehadiran dan keterlibatan aktif penyandang disabilitas.

2. Melibatkan Langsung dalam Proses Pembuatan Kebijakan

- a. **Konsultasi Berjenjang:** Lakukan FGD terpisah untuk tiap ragam disabilitas, lanjutkan dengan forum lintas organisasi penyandang disabilitas, lalu *multi stakeholder meeting*.
- b. **Metode Partisipatif:** Libatkan penyandang disabilitas sejak tahap perencanaan hingga uji coba implementasi kebijakan.
- c. **Peran Formal dan Kuota dalam Forum Kebijakan:** Sediakan ruang formal dan tanggung jawab untuk penyandang disabilitas di dalam struktur pengambilan keputusan.

3. Penguatan Kapasitas

- a. **Pelatihan Tata Kelola Organisasi:** Ajarkan siklus kebijakan dan penganggaran daerah (APBD) untuk memperkuat daya tawar organisasi penyandang disabilitas.
- b. **Pelatihan Perspektif Disabilitas bagi Aparatur Pemerintah:** Bangun pemahaman berbasis HAM dan CRPD agar kebijakan tidak bias atau diskriminatif.



4. Menyusun Mekanisme Keberlanjutan

- a. **Sistem Umpan Balik:** Sediakan kanal pelaporan dan pengaduan yang aksesibel dan responsif terhadap masukan organisasi penyandang disabilitas.
- b. **Tools Pemantauan yang Partisipatif:** Libatkan organisasi penyandang disabilitas dalam evaluasi implementasi kebijakan untuk memastikan keberlanjutan dan dampaknya.
- c. **Pemberian penghargaan bagi daerah yang inklusif:** Berikan penghargaan untuk daerah yang menunjukkan progres signifikan dalam pelibatan penyandang disabilitas (disesuaikan peraturan perundang-undangan).



BAB V

Penyusunan Perencanaan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan



Bab ini menjelaskan tahapan yang perlu dilakukan oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan dalam mengimplementasikan salah satu tugas utamanya, yaitu merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, ULD Bidang Ketenagakerjaan memiliki mandat untuk menyusun perencanaan tersebut melalui beberapa langkah kunci, antara lain:

1. Identifikasi kebutuhan akomodasi yang layak sesuai dengan ragam disabilitas;
2. Pemetaan bidang pekerjaan dan peluang usaha yang inklusif;
3. Identifikasi kebutuhan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas;
4. Diseminasi informasi kepada pemberi kerja agar dapat melaksanakan rekrutmen yang ramah disabilitas.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas ini, SIGAB Indonesia mengusulkan lima tahapan penting yang perlu dilakukan ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam penyusunan program kerja, yaitu:

1. Persiapan
2. Identifikasi dan Analisis Awal Situasi Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas
3. *Stakeholder Mapping* untuk Mendukung Program ULD Bidang Ketenagakerjaan
4. Perumusan dan Penyusunan Pendataan ULD Bidang Ketenagakerjaan.
5. Penyusunan Program Kerja ULD Bidang Ketenagakerjaan

Pada bagian selanjutnya, kita akan membahas satu persatu tahapan tersebut, yaitu:

A. Persiapan Penyusunan Perencanaan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

Tahap awal ini berfokus pada persiapan internal ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam menyusun rencana kerja. Pada tahap ini, ada dua aspek penting yang perlu diperhatikan:

1. Mengukur kesiapan pemerintah daerah dalam menetapkan isu ketenagakerjaan penyandang disabilitas sebagai prioritas pembangunan.
2. Mengukur kesiapan internal ULD dalam menyusun program kerja, termasuk struktur, keanggotaan, dan strategi pelibatan.

Kesiapan kedua pihak ini akan sangat mempengaruhi efektivitas program yang dirancang. Untuk itu, berikut disajikan tabel parameter/ceklist yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kesiapan:

No.	Komponen Kesiapan	Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota)	ULD Bidang Ketenagakerjaan
1.	Pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan	Sudah membentuk ULD Bidang Ketenagakerjaan	Sudah memiliki struktur organisasi dan anggota aktif
2.	Pelibatan Organisasi Penyandang Disabilitas (OPDis)	Melibatkan OPDis dalam diskusi ketenagakerjaan	Mengundang OPDis dalam rapat koordinasi, melibatkan sebagai pendamping
3	Integrasi Hak Ketenagakerjaan dalam Dokumen Pembangunan	Sudah tercantum dalam Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas (RAD-PD)	Aktif mendorong integrasi isu ketenagakerjaan dalam RAD-PD



4.	Peningkatan Kapasitas dan Kesadaran tentang Disabilitas	Pemerintah daerah menunjukkan kesadaran dan komitmen terhadap isu disabilitas	Sudah menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan kesadaran terkait isu disabilitas
----	---	---	--

Tabel 4. Parameter / Ceklis Identifikasi Kesiapan Naker Disabilitas

B. Identifikasi dan Analisis Awal Situasi Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Daerah

Pada tahap ini, ULD Bidang Ketenagakerjaan perlu mengidentifikasi profil ketenagakerjaan daerah secara umum, dengan memasukkan data terkait penyandang disabilitas. Informasi ini penting untuk memperoleh gambaran situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di kabupaten/kota masing-masing.

Analisis ini menjadi dasar yang kuat untuk merumuskan program ULD Bidang Ketenagakerjaan secara tepat dan berbasis data. Dengan demikian, program yang disusun dapat disesuaikan dengan kondisi faktual dan kebutuhan penyandang disabilitas di wilayah tersebut.

Contoh Format Identifikasi Profil Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Kabupaten/Kota (mengacu pada data "Profil Angkatan Kerja Penduduk Indonesia 2024")



Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama 3 Bulan

Nama Desa	Bekerja	Pernah Bekerja	Tidak pernah	Sekolah	Mengurus rumah	Ragam Disabilitas	Pendidikan terakhir
						Fisik: Intelektual: Mental: Sensorik: Ganda:	SD: SMP: SMA: S1/D4 S2:

Tabel 5. Contoh Tabel Profil Angkatan Kerja Disabilitas

C. Stakeholder Mapping untuk Mendukung Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis profil ketenagakerjaan, serta mengacu pada ketentuan perundang-undangan, ULD Bidang Ketenagakerjaan tidak dapat bekerja sendiri dalam menjamin hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Karena itu, perlu dilakukan pemetaan para pemangku kepentingan (stakeholder) yang memiliki peran, kepentingan, dan sumber daya dalam mendukung ketenagakerjaan yang inklusif.

Pemetaan dapat disusun berdasarkan kategori keterlibatan dan tingkat pengaruhnya, misalnya: stakeholder primer, sekunder, serta pihak lain yang relevan di bidang terkait. Berikut contoh format pemetaan stakeholder:



Stakeholder Primer

Stakeholder Utama	Keentingan/Interest	Sumber daya/ resources
Kementerian / Lembaga Daerah: <ul style="list-style-type: none"> - Kementerian Sosial - Pimpinan Daerah - Dinas Tenaga Kerja - Bappeda - Dinas Pendidikan - Dinas Sosial - Dinas Kesehatan - BKD - Dinas Koperasi/UMKM - Ombudsman Daerah 	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen politik (<i>political will</i>) terhadap hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas - Integrasi isu disabilitas dalam RAD - Melakukan pelatihan kerja - Akses terhadap data Dapodik - Data penerima bantuan sosial - Surat keterangan disabilitas - Formasi ASN/PPPK - Aksesibilitas gedung - Laporan kasus diskriminasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulasi dan kebijakan - Anggaran - Infrastruktur dan data
Anggota legislatif	Menyalurkan aspirasi tentang hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas	Legitimasi kebijakan dan pengawasan
Perusahaan/swasta	<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutmen inklusif - Penyediaan lingkungan kerja yang aksesibel 	<ul style="list-style-type: none"> - Lowongan kerja inklusif - Edukasi dan pelatihan tentang disabilitas
Perguruan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber pengetahuan dan riset terkait ketenagakerjaan disabilitas 	Kolaborasi inovatif untuk pengembangan program berbasis bukti

Tabel 6. Pemetaan Stakeholder Primer



Stakeholder Sekunder

Stakeholder	Kepentingan/Interest	Sumber Daya/Resources
Dinas PUPR	Mendorong penerapan prinsip universal desain dan aksesibilitas	Pengetahuan teknis tentang desain bangunan dan ruang publik
BUMN dan BUMD	Mendorong kuota pekerja disabilitas dan pemenuhan hak ketenagakerjaan inklusif	<ul style="list-style-type: none">– Lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas– Dana CSR untuk pelatihan dan pemberdayaan
Organisasi Masyarakat Sipil (OMS)	<ul style="list-style-type: none">- Penguatan kapasitas masyarakat- Sosialisasi peran ULD	<ul style="list-style-type: none">- Jaringan kolaborasi- Akses ke komunitas akar rumput
DII.		

Tabel 7. Pemetaan Stakeholder Sekunder

D. Penyusunan Data ULD Bidang Ketenagakerjaan

Untuk mendukung perencanaan program ULD Bidang Ketenagakerjaan yang komprehensif dan tepat sasaran, keberadaan data pilah penyandang disabilitas menjadi salah satu faktor yang menentukan perencanaan program ULD Bidang Ketenagakerjaan. Dalam membuat instrumen pendataan penyandang disabilitas, dapat digunakan beberapa contoh berikut:

a. Data Pilah Penyandang Disabilitas Berdasarkan Ragam Disabilitas

No	Komponen Data Pilah Ragam Disabilitas						
	Jumlah Total PD berdasarkan Jenis Kelamin	PD Netra	PD Tuli/ Wicara	PD Fisik	PD Intelektu	PD Mental	PD Ganda
1.	Kecamatan A	L: P:					
2.	Kecamatan B						

Tabel 8. Data Pilah Ragam Penyandang Disabilitas

b. Berdasarkan Kondisi Sosial Ekonomi

No	Ragam Disabilitas	Komponen Kondisi Sosial ekonomi			
		Rentang usia 18-65 tahun	Tingkat Pendidikan (jumlah)	Jenis pekerjaan (jumlah)	Tingkat pendapatan (jumlah)
1.	Penyandang Disabilitas sensorik a. Disabilitas Netra b. Disabilitas Tuli Wicara		a. Lulus SD b. Lulus SMP c. Lulus SMA d. Lulus PT	a. PNS b. Swasta c. Wira-swasta	a. > 3.500.000 b. 2500000-35000000 c. 1500000-2500000 d. < 1500000
2.	Penyandang Disabilitas Fisik				
3.	Penyandang Disabilitas				
4.	Penyandang Disabilitas Mental				
5.	Penyandang Disabilitas Ganda				

Tabel 9. Data Pilah Disabilitas Kondisi Sosial Ekonomi



c. Berdasarkan Pelatihan dan Kejuruan

No	Ragam Disabilitas	Ragam Kejuruan dan Peluang Pelatihan						
		Garmen	Bisnis dan Manajemen	Pariwisata	Rias	Boga	Tata Busana	Industri Kreatif
1.	Penyanggah Disabilitas sensorik - Disabilitas Netra - Disabilitas Tuli Wicara							
2.	Penyanggah Disabilitas Fisik							
3.	Penyanggah Disabilitas Intelektual							
4.	Penyanggah Disabilitas Mental							
5.	Penyanggah Disabilitas							

Tabel 10. Data Pilah Disabilitas Status Usaha

E. Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan identifikasi awal penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak ketenagakerjaannya, maka sebelum merumuskan penyusunan program ULD Bidang Ketenagakerjaan, diperlukan analisa awal situasi penyandang disabilitas di daerah masing-masing. Melalui contoh tabel di bawah ini dapat dilakukan analisa awal situasi penyandang disabilitas yang dikaitkan dengan tugas dan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan.





Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
<p>Pendataan dan perencanaan program yang partisipatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proses pencatatan dan pendataan tenaga kerja penyandang disabilitas dan calon tenaga kerja penyandang disabilitas ● Adanya profil ketenagakerjaan penyandang disabilitas di daerah ● Partisipasi penyandang disabilitas dalam ULD Bidang Ketenagakerjaan ● Adanya forum antara pemberi kerja, ULD Bidang Ketenagakerjaan dan tenaga kerja penyandang disabilitas ● Pendampingan bagi penyandang disabilitas yang masuk ke dunia kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dinas Tenaga Kerja ▶ Dinas Sosial ▶ Badan Kepegawaian Daerah ▶ Bappeda ▶ Dinas Koperasi dan UMKM 	<p>Jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas</p> <p>Jumlah Dapodik yang lulus SMA/SMK</p> <p>Program dari organisasi perangkat daerah yang lain</p>

Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
<p>Pendampingan terhadap Penyandang Disabilitas Pencari Kerja, Pemberi Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pemberian informasi terkait lowongan kerja ● Promosi tenaga kerja penyandang disabilitas kepada pemberi kerja disabilitas sesuai minat bakat dan keterampilan (<i>job canvassing</i>) ● Pemberian informasi dan fasilitasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan ● Penyuluhan dan bimbingan jabatan (<i>job counselling</i>) ● Identifikasi pelatihan kerja ● Pemenuhan aksesibilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja ● Pelatihan perspektif pada pemberi kerja yang menerima penyandang disabilitas ● Memastikan adanya tenaga pendamping yang selalu 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dinas Kominfo ▶ Dinas Sosial terkait pelatihan ▶ BLK ▶ Dinas Kepegawaian Daerah ▶ Dinas Perumahan dan Permukiman Rakyat terkait aksesibilitas ▶ Organisasi penyandang disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Data pilah penyandang disabilitas yang siap kerja ● Informasi perusahaan yang sudah menerima penyandang disabilitas ● Informasi lowongan pekerjaan ● Organisasi penyandang disabilitas yang mau mendampingi perusahaan





Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
	berkoordinasi dengan organisasi penyandang disabilitas		

Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
<p>Informasi terkait peluang kerja, peluang pelatihan kerja, dan seleksi untuk bekerja di instansi pemerintah</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Adanya media untuk memberitakan lowongan bagi penyandang disabilitas ● Adanya panduan bagi pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang layak dan lingkungan kerja yang inklusif ● Tersedianya informasi terkait proses seleksi, dan penempatan yang aksesibel bagi penyandang disabilitas ● Tersedianya informasi tentang kuota di instansi pemerintah daerah ● Adanya media untuk memberitakan jenis pelatihan dinas tenaga kerja ● Adanya dokumentasi dan materi pembahasan yang dapat diakses 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dinas Kominfo ▶ Badan Kepegawaian Daerah ▶ Balai Latihan Kerja ▶ Dinas Sosial ▶ Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Data perusahaan yang berpotensi menerima penyandang disabilitas ● Data penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan ● Data penyandang disabilitas yang bekerja di instansi pemerintah ● Data penyandang disabilitas yang bekerja di instansi swasta per bidang





Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
<p>Pelayanan ULD Bidang Ketenagakerjaan yang aksesibel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sarana dan prasarana fisik yang aksesibel: <ul style="list-style-type: none"> - Toilet aksesibel - Ramp/ bidang miring/ lift ● Sarana non fisik yang aksesibel: <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang aksesibel untuk semua disabilitas - Pelayanan tanpa diskriminasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dinas PUPR ▶ Dinas Kominfo ▶ Organisasi Penyandang disabilitas ▶ Penyedia layanan juru bahasa isyarat 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rencana pembangunan aksesibel yang sesuai kaidah peraturan perundangan dan universal desain ● Media dan dokumentasi yang aksesibel

Tugas dan Fungsi Strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan	Situasi yang diidentifikasi	Stakeholder yang bertanggung jawab	Data yang dibutuhkan
Monitoring dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> ● Forum monitoring yang dilakukan secara rutin , misalnya 6 bulan sekali ● Adanya laporan per 6 bulan terkait kinerja ULD Bidang Ketenagakerjaan ● Komunikasi dengan perwakilan penyandang disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi ▶ Bappeda ▶ Organisasi penyandang disabilitas ▶ Organisasi masyarakat sipil 	<ul style="list-style-type: none"> ● Adanya laporan atas perencanaan program yang dilakukan

Tabel 11. Analisa Situasi dan Tupoksi ULD Bidang Ketenagakerjaan

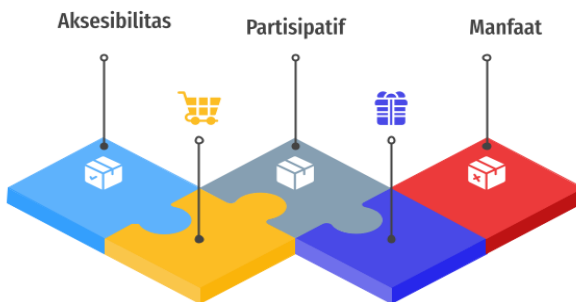


Tahap ini merupakan kelanjutan dari analisis situasi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil analisis tersebut kemudian ditindaklanjuti dalam bentuk perumusan langkah-langkah program yang mengacu pada sasaran strategis dan jadwal pelaksanaan (*timeline*) yang disesuaikan dengan target yang ingin dicapai. Turunan dari langkah-langkah tersebut dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Program
2. Kegiatan / Aktivitas
3. Sub kegiatan

Dalam merumuskan program dan kegiatan, ULD Bidang Ketenagakerjaan perlu mengacu pada sasaran strategis yang disusun secara partisipatif. Untuk memastikan bahwa program yang dijalankan dapat meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas, beberapa prinsip berikut dapat dijadikan acuan:

Prinsip Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan



Gambar 8. Prinsip Penyusunan Program ULD Bidang Ketenagakerjaan

a. Aksesibilitas

Aksesibilitas merujuk pada kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh, menggunakan, atau menjangkau



kegiatan dan sumber daya yang terkait dalam program. Contoh penerapan prinsip ini antara lain:

- Tersedianya juru bahasa isyarat bagi penyandang disabilitas Tuli.
- Toilet dan fasilitas umum yang aksesibel.
- Ruang kegiatan yang mudah dijangkau.

b. Partisipatif

Program akan lebih tepat sasaran apabila sejak awal dirancang bersama dengan penyandang disabilitas. Pelibatan mereka dalam proses perencanaan membantu memastikan bahwa program sesuai dengan kebutuhan nyata, baik bagi penyandang disabilitas maupun pemberi kerja di wilayah tersebut. Contohnya:

- Menyediakan informasi dan sosialisasi program melalui media yang aksesibel.
- Menampung masukan dari organisasi penyandang disabilitas.

c. Manfaat (Efektivitas Dampak)

Program yang dirancang harus memberikan manfaat nyata dan berkelanjutan, baik bagi penyandang disabilitas maupun pemberi kerja. Mereka tidak hanya diposisikan sebagai penerima manfaat, tetapi juga sebagai pemberi manfaat dalam ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif. Contohnya:

- Pendampingan bagi penyandang disabilitas yang sedang melamar kerja, yang kemudian dapat menjadi mentor bagi penyandang disabilitas lainnya.





BAB VI

Penyusunan Program Pendampingan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas



Bab ini menjelaskan tahapan-tahapan pendampingan yang dilakukan oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan kepada penyandang disabilitas pencari kerja dan pemberi kerja di tingkat kabupaten/kota. Pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan dukungan yang sesuai dalam mengakses pekerjaan yang layak dan inklusif.

Secara umum, pendampingan yang diberikan mencakup dua aspek utama:

1. **Informasi pasar kerja**, yaitu ULD menyediakan data dan informasi terkini mengenai lowongan pekerjaan, kebutuhan kompetensi, dan prospek sektor industri. Layanan ini mencakup informasi dan akses ke portal pekerjaan pemerintah, informasi peluang kerja lokal maupun nasional, serta panduan terkait hak dan kewajiban penyandang disabilitas di dunia kerja.
2. **Job Counselling** (Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan), yaitu ULD memberikan bimbingan individu maupun kelompok untuk membantu penyandang disabilitas mengenali potensi diri, minat, dan keterampilan. Layanan ini mencakup orientasi pilihan pekerjaan, penyiapan CV dan surat lamaran, serta simulasi wawancara. Selain itu, ULD juga memberikan informasi tentang hak pekerja, akomodasi yang tersedia di tempat kerja, dan cara beradaptasi di lingkungan kerja.
3. **Perantaraan Kerja dan Konsultasi Pelatihan**, yaitu ULD memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja penyandang disabilitas dan perusahaan, mendukung proses rekrutmen, serta memantau penempatan kerja. Selain itu, ULD memberikan konsultasi terkait pelatihan dan pemberdayaan, termasuk arahan mengenai:
 - Pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja.
 - Adaptasi lingkungan kerja untuk memastikan aksesibilitas dan kenyamanan.



- Peluang kewirausahaan bagi penyandang disabilitas yang ingin membuka usaha sendiri.
- Pendampingan lanjutan untuk mendukung keberlangsungan kerja dan pengembangan karier

Pendampingan kepada penyandang disabilitas sebagai pencari kerja dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

1. **Asesmen Awal:** Melakukan asesmen minat, bakat, kemampuan, serta kebutuhan Akomodasi yang Layak dan dukungan aksesibilitas yang diperlukan dalam proses pencarian dan pada saat sudah mendapatkan pekerjaan.
2. **Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan:** Memberikan informasi, penyuluhan, dan bimbingan jabatan (job counselling) untuk membantu penyandang disabilitas memahami potensi diri, pilihan pekerjaan yang sesuai, serta orientasi karier berdasarkan kondisi pasar kerja.
3. **Perantara Kerja:** Menghubungkan penyandang disabilitas dengan peluang kerja yang tersedia melalui komunikasi awal dengan pemberi kerja, penyampaian kebutuhan akomodasi, penjelasan mengenai peran ULD, serta fasilitasi proses seleksi dan penempatan kerja.
4. **Dukungan selama Proses Penempatan Kerja:** Berkomunikasi dan berkoordinasi lanjutan dengan pemberi kerja selama fase adaptasi kerja, termasuk monitoring awal dan fasilitasi pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*) apabila diperlukan.
5. **Identifikasi dan Penanganan Permasalahan:** Mengidentifikasi hambatan atau permasalahan yang mungkin akan atau sedang muncul selama masa bekerja dan memfasilitasi penyelesaian melalui komunikasi dengan pekerja, pemberi kerja, serta lembaga terkait.
6. **Konsultasi Pelatihan dan Pemberdayaan:** Memberikan arahan terkait pelatihan keterampilan, peningkatan kapasitas, dan program pemberdayaan ekonomi yang relevan bagi penyandang disabilitas.
7. **Pengembangan Jejaring Kewirausahaan:** Memfasilitasi rujukan ke program inkubasi usaha, dukungan pengembangan



usaha, dan akses permodalan bagi penyandang disabilitas yang memilih jalur kewirausahaan.

Sementara itu, pendampingan kepada pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. **Penyesuaian di Lingkungan Kerja:** Memberikan rekomendasi penyesuaian lingkungan kerja, baik berupa alat kerja, tata ruang, prosedur kerja, maupun sistem kerja, agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas dan prinsip aksesibilitas.
2. **Komunikasi Awal pada Fase Adaptasi Bekerja:** Memfasilitasi komunikasi awal antara pemberi kerja dan tenaga kerja penyandang disabilitas pada fase awal bekerja, termasuk melakukan klarifikasi atas tugas, alur komunikasi, serta budaya kerja.
3. **Pemenuhan Akomodasi yang Layak:** Mendampingi pemberi kerja dalam mengidentifikasi, menyediakan, dan mengevaluasi Akomodasi yang Layak untuk memastikan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat menjalankan tugas secara efektif dan aman.
4. **Edukasi dan Peningkatan Kapasitas:** Menyelenggarakan sesi konsultasi dan edukasi bagi atasan langsung, rekan kerja, dan unit terkait mengenai cara berinteraksi, kolaborasi, dan mendukung tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja, termasuk penguatan pemahaman terkait hak pekerjaan.
5. **Monitoring dan Penyelesaian Permasalahan:** Melakukan monitoring berkala terhadap proses bekerja, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta memfasilitasi penyelesaian permasalahan melalui koordinasi dengan pemberi kerja dan tenaga kerja penyandang disabilitas.
6. **Konsultasi tentang Pengembangan Karier:** Memberikan rekomendasi kepada pemberi kerja terkait pelatihan,



peningkatan kapasitas, maupun peluang pengembangan karier bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

7. **Pendampingan Khusus:** Menyediakan dukungan tambahan yang disesuaikan dengan ragam disabilitas, jenis pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

A. Persiapan Penyusunan Pendampingan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Tahap persiapan merupakan fondasi penting dalam proses pendampingan tenaga kerja penyandang disabilitas. Ada dua hal utama yang perlu diperhatikan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan:

- a. Mengidentifikasi stakeholder atau pemangku kepentingan: yang dapat menjadi mitra strategis ULD Bidang Ketenagakerjaan untuk berkolaborasi dalam pelaksanaan pendampingan;
- b. Merancang pendampingan yang berkesinambungan, serta melakukan pemantauan secara berkala untuk memastikan keberlangsungan dan ketahanan kerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

Berikut ini adalah contoh identifikasi pemangku kepentingan yang dapat mendukung pelaksanaan pendampingan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan:



No	Program Pendampingan	OPD yang terkait	Potensi Kerja Sama
1.	Asesmen minat bakat penyandang disabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Dinas Pendidikan • BLK • Organisasi penyandang disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sharing data dan program bersama
2	Komunikasi dengan Pemberi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jejaring Pengusaha/ wirausaha misalnya APINDO • BKD • dll 	<ul style="list-style-type: none"> • Bermitra untuk sosialisasi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas
3.	Pengembangan Jejaring Kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Dinas Koperasi dan UMKM • Jejaring wirausaha 	<ul style="list-style-type: none"> • Program pelatihan bersama
4.	Identifikasi permasalahan dan pendampingan saat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • OPD atau dinas yang menerima penyandang disabilitas • Perusahaan yang menerima penyandang disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya penghargaan atas praktik baik yang sudah dilakukan

Tabel 12. Identifikasi Stakeholder yang berpotensi



B. Perumusan Rencana Pendampingan Pemberi Kerja

Berikut ini adalah contoh perumusan dan penyusunan pendampingan terhadap pemberi kerja yang akan menerima penyandang disabilitas. Seperti halnya pada perencanaan program, pendampingan juga dilakukan dengan prinsip manfaat, aksesibel, dan partisipatif.

No.	Sasaran Strategis	Program /Kegiatan	Jangka Waktu	Sumber Daya
1.	Seleksi penerimaan yang inklusif dan aksesibel untuk penyandang disabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Job Fair Inklusif • Seleksi PPPK sesuai dengan peraturan perundangan 	Triwulan 1	<ul style="list-style-type: none"> • Badan Kepegawaian negara/ Badan Kepegawaian Daerah • OPD • Perusahaan yang mengadakan job fair • Organisasi penyandang disabilitas
2	Pemenuhan akomodasi yang layak dan lingkungan kerja yang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan perspektif penyandang disabilitas kepada perusahaan • Asesmen kebutuhan khusus atau alat bantu tenaga kerja penyandang disabilitas 	Triwulan 2	<ul style="list-style-type: none"> • Jaringan APINDO • Jaringan organisasi penyandang disabilitas • Perusahaan yang menerima penyandang Disabilitas



No.	Sasaran Strategis	Program /Kegiatan	Jangka Waktu	Sumber Daya
		<ul style="list-style-type: none"> Asesmen tempat kerja yang inklusif melalui penyediaan sarana dan prasarana yang aksesibel 		
3	Penyesuaian dan adaptasi atas lingkungan kerja yang inklusif	<ul style="list-style-type: none"> Pendampingan intensif selama 6 bulan terhadap perusahaan 	-	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan Organisasi penyandang Disabilitas

Tabel 13. Contoh Perumusan dan Penyusunan Pendampingan

C. Penyusunan Rencana Pendampingan Penyandang Disabilitas Pencari Kerja

Berdasarkan asesmen dan identifikasi awal serta analisis situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di kabupaten/kota, maka ULD Bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya menyusun pendampingan penyandang disabilitas pencari kerja sesuai dengan analisis di atas. Berikut ini adalah contoh rencana pendampingan penyandang disabilitas pencari kerja:

No	Sasaran Strategis	Program /Kegiatan	Jangka Waktu	Sumber Daya
1.	Penyanggah Disabilitas berpartisipasi kerja sesuai dengan keterampilan dan bakat	<ul style="list-style-type: none"> Asesmen minat dan bakat penyandang disabilitas Melakukan penyuluhan tentang hak ketenagakerjaan 	Triwulan 1	<ul style="list-style-type: none"> Organisasi penyandang disabilitas
2	Pendampingan dan pelatihan terhadap minat dan keterampilan yang ingin dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> Penawaran Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas Pelatihan persiapan kerja 	Triwulan 2	<ul style="list-style-type: none"> organisasi penyandang disabilitas Badan kepegawaian daerah
3	Penyesuaian dan adaptasi atas lingkungan kerja yang inklusif	<ul style="list-style-type: none"> Pendampingan intensif selama 6 bulan terhadap perusahaan 	-	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan Organisasi penyandang Disabilitas

Tabel 14. Contoh Rencana Pendampingan Disabilitas Pencari Kerja





BAB VII

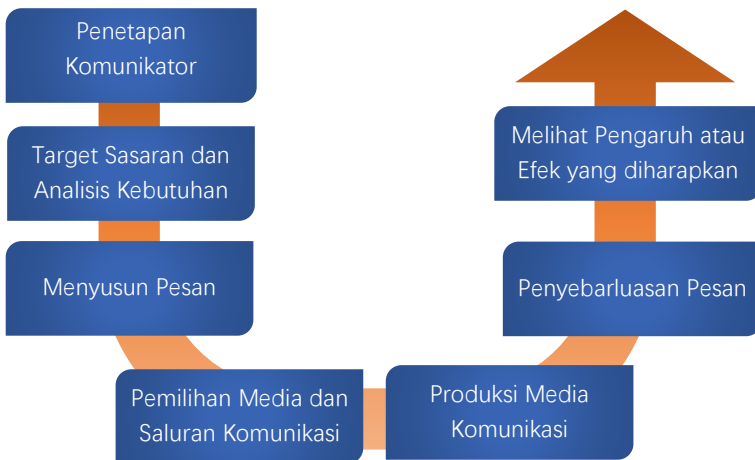
Penyusunan Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan



Bab ini membahas strategi komunikasi dan penyampaian informasi yang perlu dilakukan oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Salah satu fungsi penting ULD Bidang Ketenagakerjaan adalah menyebarluaskan informasi mengenai pemenuhan kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, yaitu sebesar 2% di instansi pemerintah, pemerintah daerah, serta BUMN/BUMD, dan 1% di perusahaan swasta.

Agar fungsi ini dapat dijalankan secara efektif, perlu dilakukan identifikasi para pemangku kepentingan yang relevan, serta pembagian peran sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pihak. Seluruh proses komunikasi ini perlu dirancang dalam sebuah strategi yang menyeluruh, terkoordinasi, dan mudah diakses oleh semua pihak, termasuk komunitas penyandang disabilitas dan dunia usaha.

A. Penyusunan Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan



Gambar 9. Alur Strategi Komunikasi dan Informasi ULD Bidang Ketenagakerjaan

Berikut adalah tahapan penyusunan strategi komunikasi ULD Bidang Ketenagakerjaan yang dapat disesuaikan dan dipraktikkan sesuai sumber daya dan konteks daerah masing-masing:

1. Penetapan Komunikator

- Menentukan pihak yang menjadi sumber pesan dalam proses komunikasi.
- Baik ULD Provinsi/Kabupaten/Kota bisa bertindak sebagai komunikator utama, bisa bermitra dengan stakeholder terkait seperti BLK, sekolah inklusi/SLB. Penting pula untuk bermitra dengan media sehingga menjadi penguat penyebaran pesan di lapangan.

2. Penetapan Target Sasaran & Analisis Kebutuhan

- Sasaran komunikasi meliputi organisasi penyandang disabilitas, perusahaan, APINDO daerah, sekolah inklusi/SLB, influencer daerah, serta masyarakat umum.
- Analisis kebutuhan dilakukan untuk memahami informasi apa yang mereka butuhkan, hambatan akses yang dihadapi, serta preferensi media atau kanal komunikasi yang paling efektif untuk masing-masing kelompok.

3. Menyusun Pesan Komunikasi

- Merumuskan pesan yang singkat, inklusif, mudah dipahami, dan relevan dengan kebutuhan sasaran.
- Pesan dapat berupa informasi lowongan kerja inklusif, edukasi ketenagakerjaan inklusi, ajakan mengikuti pelatihan, atau sosialisasi kebijakan dan layanan ULD. Atau juga bisa mengabarkan praktik baik instansi atau perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas.



4. Pemilihan Media & Saluran Komunikasi

- Banyak pilihan media massa seperti TVRI, JTV, dan stasiun televisi lokal lainnya; radio lokal seperti RRI atau radio swasta. Media digital contohnya: media sosial Dinas Tenaga Kerja, website resmi, serta platform layanan daerah. Selain itu penting juga melibatkan pihak lain seperti sekolah inklusi/SLB, APINDO daerah, perusahaan swasta, serta influencer atau key opinion leader di daerah.

5. Produksi Media Komunikasi

- Pembuatan materi komunikasi berupa infografis, poster, konten video, siaran radio, atau artikel media.
- Materi disiapkan dengan memperhatikan prinsip aksesibilitas penggunaan bahasa yang mudah diterima kontras warna yang baik, subtitle pada video, serta visual yang ramah disabilitas.

6. Penyebarluasan Pesan

- Distribusi konten melalui televisi lokal, radio daerah, media sosial ULD/Disnaker, jaringan sekolah inklusi/SLB, BLK, perusahaan, serta event langsung seperti job fair inklusif dan sosialisasi. Penyebaran dilakukan secara rutin dan terjadwal agar pesan menjangkau audiens secara luas dan konsisten.

7. Melihat Pengaruh atau Efek yang Diharapkan dan Mengevaluasinya

- Evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana pesan tersampaikan dan berdampak.
- Indikator meliputi peningkatan pendaftar penyandang disabilitas, keterlibatan perusahaan, interaksi di media sosial, serta peningkatan penggunaan platform. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki strategi komunikasi pada siklus berikutnya.

Stakeholder yang berhubungan dengan informasi dan komunikasi:

1. Dinas Komunikasi dan Informasi di Daerah
2. Stasiun Televisi lokal di daerah (TVRI atau stasiun televisi lain)
3. Radio lokal di daerah (RRI atau radio swasta lainnya)
4. Media sosial milik Dinas Tenaga Kerja
5. Sekolah Luar Biasa dan sekolah Inklusi
6. APINDO di tingkat daerah
7. Perusahaan swasta
8. *Influencer* atau *Key Opinion Leader* di daerah
9. Dan seterusnya.

Identifikasi Peran dan Potensi Kolaborasi	Dinas Kominfo di Daerah	Potensi Kolaborasi Iklan Layanan Masyarakat
	Stasiun Televisi lokal di daerah	Potensi kerja sama untuk siaran atau diliput
	Radio lokal di daerah	Potensi kerja sama untuk siaran atau diliput
	Media sosial milik Dinas Tenaga Kerja dan dinas terkait	Kolaborasi unggahan dengan Dinas Pendidikan, Dinas Sosial, DinasKopUKM
	Sekolah Luar Biasa dan sekolah Inklusi	Potensi kerja sama sosialisasi terkait tenaga kerja siap bekerja dan pelatihan
	APINDO di tingkat daerah	Potensi kolaborasi konten dan sosialisasi
	Perusahaan swasta	Potensi kolaborasi dalam CSR
	<i>Influencer</i> atau <i>Key Opinion leader</i> di daerah	Menggunakan "kekuatan" <i>influencer</i> lokal untuk <i>awareness</i> terkait hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan

Tabel 15. Identifikasi Peran dan Potensi Kolaborasi





B. Penyusunan Program Informasi dan Sosialisasi

No	Sasaran Strategis	Program Sosialisasi	Tools/Media	Keterangan
1.	Terinformasinya kuota difabel di pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi Kuota Difabel di Pemerintah, di antaranya: • Badan Kepegawaian Daerah • Dinas Sosial • Dinas Tenaga Kerja • Sosialisasi melalui Media melalui: • <i>Talkshow</i> RRI/TVRI • Mengeluarkan rilis mengenai kuota difabel di pemerintah • Mengunggah konten di sosial media tentang kuota disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi secara langsung • Rapat koordinasi bersama • Jaringan media lokal • Organisasi penyandang Disabilitas • Media Sosial ULD Bidang Ketenagakerjaan 	Target : <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi 2 Kali dalam sebulan • <i>Posting</i> setiap pekan • -

No	Sasaran Strategis	Program Sosialisasi	Tools/Media	Keterangan
2	Terinformasinya kuota difabel di perusahaan swasta	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi dan Koordinasi bersama APINDO di daerah • Job Fair Inklusif • Membuka stand dalam Job Fair • Sosialisasi dengan Organisasi Penyandang disabilitas • Mengunggah konten di sosial media tentang kuota disabilitas di perusahaan swasta 	<ul style="list-style-type: none"> • Nota Kesepahaman dengan APINDO Daerah • Informasi tentang Job Fair • Organisasi Penyandang disabilitas • Media Sosial ULD Bidang Ketenagakerjaan 	Target : <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi 2 Kali dalam sebulan • <i>Posting</i> setiap pekan
3.	Terinformasinya lowongan Kerja inklusif	<ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan data lowongan kerja Inklusif koordinasi dengan APINDO/Kerjabilitas/dsb • Mengunggah konten terkait lowongan kerja inklusi 	<ul style="list-style-type: none"> • Nota Kesepahaman dengan APINDO Daerah • Informasi tentang <i>Job Fair</i> • Organisasi Penyandang disabilitas 	Target : <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi 2 Kali dalam sebulan • <i>Posting</i> setiap pekan





No	Sasaran Strategis	Program Sosialisasi	Tools/Media	Keterangan
			<ul style="list-style-type: none"> • Media Sosial ULD Bidang Ketenagakerjaan 	
4.	Terinformasinya pelatihan untuk tenaga kerja disabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikasi pelatihan inklusif • Identifikasi organisasi penyandang disabilitas untuk bekerja sama • Pendataan penyandang disabilitas yang berminat ikut • Identifikasi tempat/balai pelatihan aksesibel • Mengunggah konten terkait kesempatan pelatihan • Sosialisasi pelatihan kerja dengan organisasi penyandang disabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Balai Latihan Kerja • Kerja sama dengan Perusahaan/CSR • Organisasi disabilitas 	Target: <ul style="list-style-type: none"> • 1 Bulan sekali
5.	DST			

Tabel 16. Contoh Program Informasi dan sosialisasi

BAB VIII

Penyusunan Sistem Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan



Bab ini menjelaskan penyusunan alat monitoring dan evaluasi (monev) yang digunakan untuk menilai kinerja Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di tingkat daerah. Alat monitoring dan evaluasi ini bersifat internal dan dapat digunakan langsung oleh pengurus ULD di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.

Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala, minimal setiap enam bulan sekali, untuk menilai sejauh mana pelaksanaan tugas dan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan telah berjalan secara efektif. Hasil dari proses ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk memperbaiki program, memperkuat kelembagaan, dan meningkatkan kualitas layanan ketenagakerjaan yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas.

A. Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan

Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan penyandang disabilitas mendapatkan akses yang setara terhadap kesempatan kerja. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara optimal, ULD perlu memiliki sebuah monitoring yang efektif. Hal ini berfungsi untuk memantau setiap tahapan layanan, mulai dari proses asesmen calon tenaga kerja penyandang disabilitas, pelatihan keterampilan, hingga penempatan kerja. Dengan adanya sistem monitoring, ULD dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul di lapangan dan mengambil langkah cepat dalam memberikan solusi yang tepat sasaran.

Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi memungkinkan ULD untuk mengumpulkan dan mengelola data ketenagakerjaan penyandang disabilitas secara lebih sistematis dan terukur. Data yang terpantau dengan baik akan menjadi dasar bagi evaluasi kebijakan dan program kerja ULD di masa mendatang. Misalnya, ULD dapat mengetahui sektor-sektor mana yang paling terbuka terhadap pekerja disabilitas, jenis pelatihan apa yang paling diminati, atau kendala apa yang paling sering



dihadapi oleh perusahaan dan tenaga kerja. Dengan demikian, kebijakan yang disusun akan lebih berbasis bukti atau *evidence-based policy* dan berdampak nyata bagi peningkatan inklusivitas ketenagakerjaan.

Lebih jauh, sistem monitoring juga membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja ULD. Laporan hasil pemantauan dapat dijadikan bahan pertanggungjawaban kepada pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, dunia usaha, dan organisasi penyandang disabilitas. Hal ini akan memperkuat kepercayaan publik terhadap ULD serta membuka peluang kerja sama yang lebih luas dalam upaya menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif. Dengan adanya sistem monitoring yang terintegrasi, ULD Bidang Ketenagakerjaan dapat berfungsi lebih efektif sebagai jembatan antara penyandang disabilitas dan dunia kerja yang berkeadilan.

Contoh Bagan Monitoring dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan

No	Program Kerja	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Kendala	Tindak Lanjut
1.	Pendataan dan perencanaan program yang partisipatif	<ol style="list-style-type: none">1. Proses pencatatan dan pendataan tenaga kerja difabel dan calon tenaga kerja difabel2. Pembuatan profil ketenagakerjaan penyandang disabilitas di daerah3. Diskusi dengan Organisasi Penyandang Disabilitas4. Pembentukan Forum, Forum antara pemberi kerja, ULD Bidang Ketenagakerjaan dan tenaga kerja penyandang disabilitas	1 Januari- Februari 2025	1. Data belum terpilah	1. Koordinasi dengan organisasi penyandang disabilitas, Dukcapil dan BPS

No	Program Kerja	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Kendala	Tindak Lanjut
2	Pendampingan terhadap Penyandang Disabilitas Pencari Kerja, Pemberi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar dan sosialisasi informasi terkait lowongan kerja • Promosi tenaga kerja penyandang disabilitas kepada pemberi kerja disabilitas sesuai minat bakat dan keterampilan (<i>job canvassing</i>) • Seminar informasi dan fasilitasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan • Penyuluhan dan bimbingan jabatan (<i>job counselling</i>) • Pelatihan perspektif pada pemberi kerja yang menerima penyandang disabilitas • Merekrut tenaga pendamping yang selalu berkoordinasi dengan organisasi penyandang disabilitas 			



No	Program Kerja	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Kendala	Tindak Lanjut
3.	Informasi terkait peluang kerja, peluang pelatihan kerja, dan seleksi untuk bekerja di instansi pemerintah	<ul style="list-style-type: none">• Koordinasi dan kolaborasi media untuk memberitakan lowongan bagi penyandang disabilitas• Penerbitan panduan bagi pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang layak dan lingkungan kerja yang inklusif• Mengunggah Konten informasi terkait proses seleksi, dan penempatan yang aksesibel bagi penyandang disabilitas• Tersedianya informasi tentang kuota di instansi pemerintah daerah• Konten media untuk memberitakan jenis pelatihan dinas tenaga kerja• Pengelolaan dokumentasi dan materi pembahasan yang dapat diakses			

No	Program Kerja	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Kendala	Tindak Lanjut
4.	Tersedianya pelayanan ULD Bidang Ketenagakerjaan yang aksesibel	<ul style="list-style-type: none"> ● Adanya sarana dan prasarana fisik yang aksesibel: <ul style="list-style-type: none"> – Terpasangnya toilet aksesibel – Ramp/ bidang miring/ lift ● Adanya sarana non fisik yang aksesibel: <ul style="list-style-type: none"> – Informasi yang aksesibel dan dikelola dengan baik untuk semua disabilitas – - Pelayanan tanpa diskriminasi yang konsisten 			

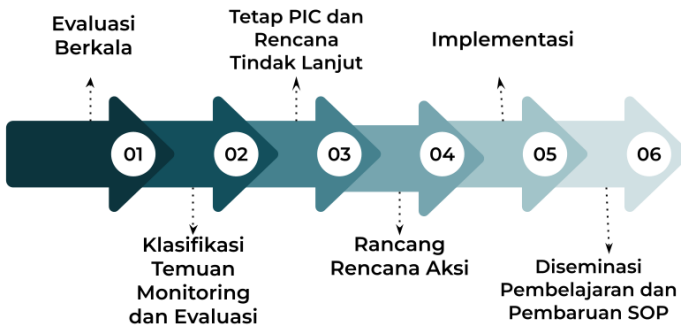
Tabel 17. Contoh Monitoring dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan



B. Penyusunan Tindak Lanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi Internal ULD Bidang Ketenagakerjaan

Langkah pertama yang dilakukan untuk menindaklanjuti monitoring dan evaluasi pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan adalah mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti survei pengguna, log layanan, pengaduan, dan audit aksesibilitas. Data ini akan menjadi dasar untuk evaluasi dan menindaklanjuti hasil atas evaluasi tersebut. Berikut adalah langkah-langkah setelah melakukan monitoring dan evaluasi:

Penyusunan Tindak Lanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi



Gambar 10. Alur Tindak Lanjut Monitoring dan Evaluasi

1. Evaluasi Berkala

Data yang terkumpul kemudian divalidasi dan dianalisis untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan, baik dalam hal aksesibilitas, proses yang dijalankan, maupun hasil yang tercapai.

2. Mengklasifikasikan temuan monitoring dan evaluasi.

Temuan dari evaluasi dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

- **Ringan** yang dapat segera diperbaiki dengan langkah cepat atau *quick fix*.



- **Sedang** yang memerlukan Rencana Tindak Lanjut (RTL).
- **Kritis** yang perlu segera dieskalasi ke pihak yang lebih tinggi seperti Disnaker atau manajemen.

3. **Tetapkan PIC & Rencana Tindak Lanjut (RTL)**

Setelah klasifikasi temuan, langkah selanjutnya adalah menetapkan penanggung jawab (PIC) dan merancang Rencana Tindak Lanjut (RTL). Pada tahap ini, dilakukan analisis akar masalah menggunakan teknik seperti 5-Why atau *Fishbone* untuk menggali penyebab utama dari setiap masalah.

4. **Rancang Rencana Aksi**

Rencana aksi dibuat berdasarkan hasil analisis, dengan fokus pada perbaikan di beberapa kategori, yaitu:

- **Proses/SOP** untuk memperjelas alur kerja.
- **SDM** untuk peningkatan kapasitas dan keterampilan.
- **Akses Fisik & Digital** untuk memastikan aksesibilitas bagi semua pengguna.
- **Penempatan/Kemitraan** untuk memperluas peluang kerja.
- **Data/Pelaporan** untuk memastikan sistem pelaporan yang akurat dan transparan.
- **Regulasi/Anggaran** untuk memastikan kesesuaian dengan kebijakan dan ketersediaan dana.

5. **Implementasi:**

Setelah merancang aksi, langkah berikutnya adalah implementasi, di mana hasilnya harus diverifikasi melalui bukti yang terukur. Berdasarkan hasil verifikasi, keputusan diambil apakah target sudah tercapai atau perlu dilakukan perbaikan lebih lanjut.

6. **Diseminasi pembelajaran & update SOP dalam sistem.**

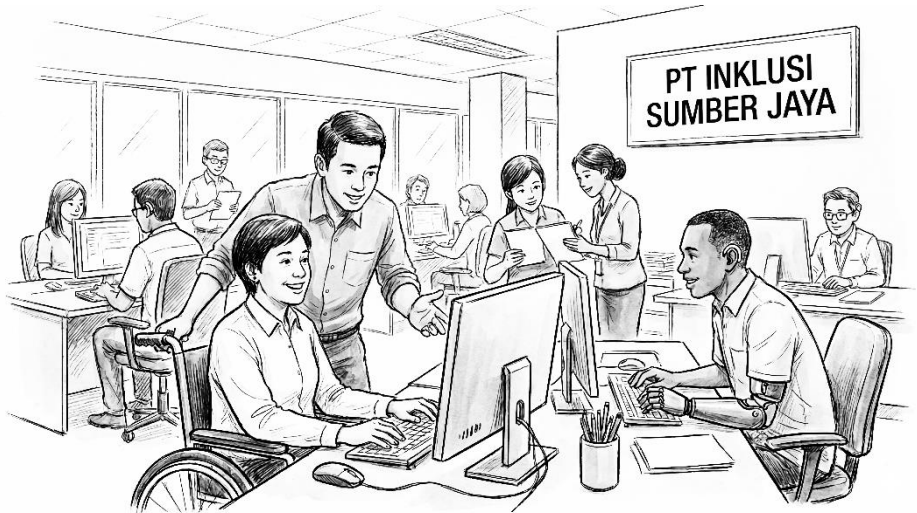
Setelah implementasi, pembelajaran dari proses ini didiseminasikan dan SOP serta sistem yang ada diperbarui. Proses ini menjadi siklus yang berulang untuk terus melakukan perbaikan.





BAB IX

Praktik Baik Penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan



A. ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur: Inovasi dan Kepemimpinan dalam Layanan Ketenagakerjaan Inklusif

a. Sekilas ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur

Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur secara resmi dibentuk pada tahun 2022. Pembentukan ini merupakan implementasi dari mandat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Peraturan Gubernur terkait. Kehadiran ULD ini bertujuan memastikan terpenuhinya akses dan kesempatan kerja yang setara serta inklusif bagi penyandang disabilitas di Jawa Timur.

Sebagai ULD tingkat provinsi, unit ini memegang peran strategis. Berbeda dengan ULD di tingkat kabupaten/kota yang memiliki cakupan wilayah spesifik, ULD Provinsi Jawa Timur berfungsi sebagai penggerak, fasilitator, dan pemantau strategis yang menjangkau lintas wilayah. Posisi ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar untuk: (1) Menjangkau mitra dari berbagai sektor; (2) Mendorong sinkronisasi kebijakan dan program di seluruh daerah; (3) Memastikan setiap kabupaten/kota telah membentuk ULD; serta (4) Mengawasi agar ULD di tingkat kabupaten/kota berjalan sesuai dengan tujuan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil Pemetaan ULD Nasional Tahun 2024 oleh Kementerian Ketenagakerjaan, ULD Jawa Timur berhasil meraih peringkat kelima secara nasional dengan skor 103, mengungguli 20 provinsi lainnya. Capaian ini tidak lepas dari statusnya sebagai ULD aktif yang konsisten menjalankan tugas



dan fungsinya, didukung komitmen kuat serta langkah-langkah inovatif dalam menyediakan layanan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas.

Sejak pembentukannya pada 2022, ULD Provinsi Jawa Timur secara konsisten berupaya mengeksplorasi dan mengembangkan intervensi yang paling efektif. Fokus utamanya adalah pada penguatan kolaborasi multi pihak, konsolidasi data ketenagakerjaan disabilitas, serta perancangan model layanan yang dapat diadopsi dan direplikasi oleh ke-38 kabupaten/kota di Jawa Timur.



Gambar 11. Rangkaian Job Fair Inklusif yang menghadirkan lebih dari 5000 lowongan kerja inklusif pada september 2025 lalu. Turut hadir Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa mendukung akses ketenagakerjaan inklusif di Jawa Timur

b. Capaian dan *Highlight* Kinerja ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur

1. Percepatan Pembentukan ULD Kab/Kota

Sebagai provinsi dengan 38 kabupaten/kota, ULD Provinsi Jawa Timur memiliki komitmen kuat untuk mengambil peran proaktif dalam membina pembentukan ULD di daerah. Bappeda Provinsi Jawa Timur telah memasukkan target pembentukan ULD ke dalam RPJMD, dengan target 2029 seluruh 38 kabupaten/kota telah memiliki ULD. Per tahun 2025, sudah ada 18 ULD yang telah terbentuk dan ULD Provinsi aktif membina melalui:

- Klinik Konsultasi Pembentukan ULD,
- Bimbingan penyusunan dokumen kelembagaan dan telaah kebijakan,
- pendampingan teknis kepada dinas ketenagakerjaan daerah,
- advokasi kebijakan kepada kepala daerah.



Gambar 12. Soft Launching ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur



2. Inovasi Unggulan: Terobosan Strategis melalui “Jatim BISSA”

Salah satu praktik baik paling menonjol ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur adalah pengembangan platform digital **JATIM BISSA (Basis Data Disabilitas Berdaya)**, sebuah terobosan yang berfungsi sebagai solusi strategis mengatasi hambatan klasik berupa *information gap* dan *skill mismatch*. Kemampuan platform ini sebagai penghubung yang efektif antara pencari kerja disabilitas dan pemberi kerja terbukti dalam pelaksanaan Job Fair Inklusif Jatim 2025. Pada event tersebut, yang juga memanfaatkan JATIM BISSA sebagai saluran rekrutmen, terkumpul 5.589 lowongan dari 67 perusahaan, dengan 163 lowongan di antaranya dikhususkan untuk penyandang disabilitas¹⁷.

Fakta ini menunjukkan bahwa JATIM BISSA bukan hanya wacana, tetapi telah menjadi instrumental dalam menciptakan ekosistem yang responsif, dengan menyediakan akses informasi lowongan, pelatihan, dan database talenta disabilitas yang terpercaya bagi dunia industri. Inovasi ini diharapkan mempercepat proses penempatan kerja yang inklusif dan memperluas peluang bagi tenaga kerja disabilitas di seluruh Jawa Timur.

3. Konsisten Menyebarkan Informasi tentang Ketenagakerjaan Inklusif

ULD Provinsi Jatim menyadari bahwa **untuk memperkuat Layanan Informasi Ketenagakerjaan**

¹⁷ <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/berita/920/gubernur-khofifah-siapkan-job-fair-inklusif-2025-untuk-warga-jatim-tawarkan-5-589-lowongan-kerja-baik-di-dalam-dan-luar-negeri>

Inklusif, diperlukan strategi yang tidak hanya mengandalkan kanal konvensional, tetapi juga menjalin kemitraan strategis dengan mitra media. Kolaborasi dengan JTV (Jawa Timur Television) menjadi contoh nyata bagaimana media dapat menjadi sarana yang strategis untuk menyebarluaskan akses dan informasi lowongan kerja inklusif. Jika sebelumnya informasi lowongan inklusif mungkin hanya beredar di kalangan terbatas melalui website, grup tertentu, atau komunitas. Kemitraan dengan JTV melalui program "Ruang Karir" mentransformasi layanan ini secara fundamental. Program tersebut tidak hanya tentang pengumuman atau informasi saja, tetapi merupakan sarana edukasi yang komprehensif.

4. Fungsi Pengawasan yang Berjalan

Hasil pemetaan ULD Nasional mencatat bahwa ULD Bidang Ketenagakerjaan tahun 2024 lalu, ada upaya pendampingan kabupaten/kota yang belum memiliki ULD, termasuk rencana asistensi pembentukan dan studi banding ke ULD yang lebih maju. Langkah ini mencerminkan fungsi pengawasan yang bersifat suportif, yaitu mengidentifikasi kebutuhan, memberikan dukungan teknis, dan membantu daerah lain menyesuaikan diri dengan standar layanan minimal ULD.

Dalam menjangkau aspirasi tentang ketenagakerjaan inklusif, **ULD Jawa Timur melibatkan perusahaan, BLK, organisasi disabilitas, dan lembaga pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa ULD Provinsi menjalankan pengawasan tidak hanya dalam arti pemantauan internal, tetapi juga dalam memastikan seluruh rantai ekosistem ketenagakerjaan bergerak mendukung**



pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Praktik-praktik ini menandai bahwa ULD Jawa Timur telah mulai menjalankan fungsi pengawasan secara progresif dan kolaboratif.



Gambar 13.ULD Provinsi Jawa Timur sedang melaksanakan monev di ULD Kabupaten Kediri.

5. Membangun Kemitraan Strategis Lintas Sektor dan Klaster

ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur tampil membentuk kemitraan strategis yang terdiri dari banyak pemangku kebijakan. Misalnya, **ULD Jawa Timur terus berkomunikasi dengan OPD dan terutama Bappeda, berkoordinasi intensif dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Komisi Nasional Disabilitas.** Peran ini memungkinkan terciptanya keselarasan kebijakan lintas level melalui pendampingan teknis, fasilitasi regulasi daerah, integrasi program ke RPJMD, dan berbagai MoU/PKS.

Selain penguatan kebijakan, ULD membangun kemitraan operasional strategis langsung menjawab kebutuhan pasar kerja. Klaster strategis tersebut adalah

kluster media, dunia usaha, dan akademisi, mulai membentuk ekosistem layanan yang kondusif. Kolaborasi dengan JTV melalui "Ruang Karir" memperluas akses informasi lowongan secara luas; kerja sama dengan 67 perusahaan dalam Job Fair Inklusif 2025 menghasilkan 163 formasi khusus disabilitas; dan sinergi dengan Telkom University serta akademisi lain memperkuat asesmen, ekosistem data, dan bimbingan karier.



Gambar 14. Kemitraan utama ULD Provinsi Jawa Timur adalah organisasi Penyandang disabilitas.



c. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur

Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Prov. Jawa Timur



Pengembangan ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur telah memberikan pembelajaran strategis yang berharga. Pengalaman ini tidak hanya berhasil mendorong pembentukan ULD di tingkat kabupaten/kota, tetapi juga menghasilkan model kolaboratif yang berkelanjutan. Berikut adalah empat *lesson learned* atau pembelajaran kunci yang dapat dijadikan rujukan:

1. Bergerak dari pengawasan administratif ke pendampingan kolaboratif

ULD Provinsi yang memiliki fungsi strategis pengawasan menjadi langkah awal untuk mendampingi ULD Kab/kota dalam membangun komitmen dan kapasitas. **Pendekatan suportif seperti klinik konsultasi dan advokasi langsung ke kepala daerah terbukti lebih ampuh menciptakan *ownership* daripada instruksi formal.** Hal ini mengubah dinamika birokrasi dari yang diawasi menjadi mitra yang bekerja sama.



2. Keberlanjutan melalui institusionalisasi kebijakan

Salah satu strategi kunci dalam menjamin keberlanjutan program dan kebijakan adalah melalui integrasi ke RPJMD. Langkah strategis tersebut mentransformasikan dari program dinas menjadi komitmen daerah yang mengikat. Dengan demikian, kelangsungan ULD tidak lagi bergantung pada figur pemimpin tertentu atau dinamika politik jangka pendek.

3. Akselerasi dan Akuntabilitas Layanan melalui Inovasi Digital

JATIM BISSA menjadi salah satu contoh katalis untuk transformasi layanan yang lebih efisien dan akuntabel. Solusi ini mengatasi hambatan klasik seperti ketidaksesuaian informasi dan rendahnya *link and match* antara pencari kerja dan lowongan. Transformasi digital juga memungkinkan pengawasan yang lebih objektif melalui data yang terukur.

4. Diseminasi Media untuk Akuntabilitas Sosial

Kemitraan strategis dengan media mengubah layanan inklusif dari kanal terbatas menjadi isu publik yang masif. Diseminasi ini berfungsi sebagai alat edukasi publik sekaligus membangun akuntabilitas sosial atas kinerja layanan. Dengan menjadi tayangan publik, ULD tidak hanya melayani tetapi juga membuka diri pada pengawasan masyarakat, yang mendorong transparansi dan perbaikan berkelanjutan.



B. Memperkuat Akses Kerja Inklusif: Peran dan Capaian ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar

a. Sekilas ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar

Makassar, kota terbesar di pesisir selatan Pulau Sulawesi, merupakan pusat pertumbuhan ekonomi utama di kawasan Indonesia Timur. Denyut ekonominya didominasi sektor perdagangan besar dan eceran, transportasi, akomodasi dan jasa modern. Salah satu kota pusat bisnis yang menjadi simpul logistik Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) yang didukung oleh Pelabuhan Soekarno-Hatta, Kawasan Industri Makassar (KIMA) terus menunjukkan perkembangan peluang ketenagakerjaan, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Peluang ketenagakerjaan yang besar pada sektor retail, *hospitality*, administrasi ICT, logistik, dan pelayanan publik ini yang terus didorong memiliki ekosistem yang semakin baik dan inklusif. Dalam konteks ketenagakerjaan inklusif, keberadaan ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah dibentuk pada 2021, menjadi salah satu motor penggerak utama dalam menciptakan pasar kerja yang inklusif di Makassar. **Sebagai pusat layanan, keberadaan ULD Bidang Ketenagakerjaan di Makassar secara aktif melakukan pendampingan yang intensif meliputi asesmen vokasional, konseling kerja, penempatan kerja, fasilitasi pelatihan, hingga pendampingan dalam penyediaan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.** Sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar juga melakukan edukasi ke instansi dan perusahaan dan membangun kemitraan untuk memastikan ketentuan tentang kuota dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.



Dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan juga penguatan regulasi hak penyandang disabilitas, di berbagai bidang, ULD Bidang Ketenagakerjaan mengalami penguatan layanan terutama dalam pendampingan penyandang disabilitas, peningkatan kualitas asesmen, maupun perluasan jaringan kemitraan. Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar mendapatkan skor tertinggi (128) dalam pemetaan ULD bidang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia, pada akhir tahun 2024 lalu. Skor tertinggi tersebut menunjukkan keunggulan ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar pada sebagian besar indikator penilaian termasuk di dalamnya tentang struktur dan kelembagaan, pengelolaan data dan layanan, kemitraan, sarana dan prasarana serta dukungan program serta koordinasi yang berjalan.

Sampai saat ini, ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah memiliki pendataan yang berisi pencari kerja penyandang disabilitas dan telah melaksanakan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas. Skor tinggi dan pola kerja yang ditunjukkan ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar menggambarkan meningkatnya kepercayaan penyandang disabilitas dan dunia usaha terhadap keberadaan ULD sebagai lembaga rujukan yang resmi yang mampu mengawal pasar kerja yang inklusif.

b. Capaian Utama ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam Mendorong Akses Kerja Inklusif

1. Penguatan Kelembagaan: Fondasi Penting Keberhasilan

Faktor kunci utama yang membuat pelaksanaan tugas dan fungsi ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar



optimal adalah kelembagaan ULD yang stabil dan terstruktur. Di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan, ULD Bidang Ketenagakerjaan selama ini mendapatkan dukungan yang optimal dalam:

- a. Penetapan struktur fungsional ULD dengan pembagian tugas umum sesuai dengan peraturan perundangan.
- b. Pembentukan tim pendamping ULD yang terdiri dari perwakilan APINDO, organisasi penyandang disabilitas, perwakilan forum HRD, pemerhati penyandang disabilitas, dan juru bahasa isyarat
- c. Menerbitkan SOP yang mengatur pelayanan dari registrasi pendampingan hingga pasca penempatan.
- d. Fungsi koordinasi internal yang berjalan baik.

Pengembangan ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur telah memberikan pembelajaran strategis yang berharga. Pengalaman ini tidak hanya berhasil mendorong pembentukan ULD di tingkat kabupaten/kota, tetapi juga menghasilkan model kolaboratif yang berkelanjutan. Berikut adalah empat *lesson learned* atau pembelajaran kunci yang dapat dijadikan rujukan:

1. Bergerak dari pengawasan administratif ke pendampingan kolaboratif

ULD Provinsi yang memiliki fungsi strategis pengawasan menjadi langkah awal untuk mendampingi ULD Kab/kota dalam membangun komitmen dan kapasitas. Pendekatan suportif seperti klinik konsultasi dan advokasi langsung ke kepala daerah terbukti lebih ampuh menciptakan ownership daripada instruksi formal. Hal ini mengubah dinamika birokrasi dari yang diawasi menjadi mitra yang bekerja sama.



2. Keberlanjutan melalui institusionalisasi kebijakan

Salah satu strategi kunci dalam menjamin keberlanjutan program dan kebijakan adalah melalui integrasi ke RPJMD. Langkah strategis tersebut mentransformasikan dari program dinas menjadi komitmen daerah yang mengikat. Dengan demikian, kelangsungan ULD tidak lagi bergantung pada figur pemimpin tertentu atau dinamika politik jangka pendek.

3. Akselerasi dan Akuntabilitas Layanan melalui Inovasi Digital

JATIM BISSA menjadi salah satu contoh katalis untuk transformasi layanan yang lebih efisien dan akuntabel. Solusi ini mengatasi hambatan klasik seperti ketidaksesuaian informasi dan rendahnya *link and match* antara pencari kerja dan lowongan. Transformasi digital juga memungkinkan pengawasan yang lebih objektif melalui data yang terukur.

4. Diseminasi Media untuk Akuntabilitas Sosial

Kemitraan strategis dengan media mengubah layanan inklusif dari kanal terbatas menjadi isu publik yang masif. Diseminasi ini berfungsi sebagai alat edukasi publik sekaligus membangun akuntabilitas sosial atas kinerja layanan. Dengan menjadi tayangan publik, ULD tidak hanya melayani tetapi juga membuka diri pada pengawasan masyarakat, yang mendorong transparansi dan perbaikan berkelanjutan.



Adanya struktur kelembagaan yang jelas yang ditetapkan melalui SK Kepala Daerah memastikan peran dan fungsi ULD tidak bergantung pada individu tertentu. Tidak hanya berhenti pada pembentukan SK, tindak lanjut berjalannya fungsi kelembagaan tersebut juga sangat berkaitan dengan komitmen setiap individu dalam organisasi.



Gambar 15. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan.

2. Layanan Inti ULD yang Berjalan Rutin dan Saling Terhubung

a. Penguatan Asesmen dan *Profiling* Pencari Kerja Penyandang Disabilitas

Pelaksanaan asesmen yang didukung oleh tenaga pendamping yang salah satunya berasal dari organisasi disabilitas membuat proses asesmen semakin komprehensif. Tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, ULD melakukan pemetaan hambatan kerja, kemampuan sosial emosional dan kebutuhan akomodasi yang layak dalam konseling. Jangka panjangnya, *profiling* hak pekerjaan penyandang



disabilitas lebih komprehensif dalam memastikan keberhasilan penempatan kerja dan lancarnya proses adaptasi di tempat kerja.

b. Penempatan kerja yang berkelanjutan

Kota Makassar menempatkan ULD bukan hanya sekadar perantara kerja, tetapi fasilitator dan katalisator hubungan kerja yang inklusif. Hal tersebut dilaksanakan melalui pendampingan dan komunikasi intensif dengan HR instansi/ perusahaan, pendampingan saat masa awal bekerja dan memantau adaptasi kerja berjalan dengan baik.



Gambar 16. Pembekalan Pra Kerja bagi Penyandang Disabilitas

c. Pelatihan Vokasi yang lebih inklusif

Pelayanan tidak hanya kepada disabilitas yang sudah mendapatkan pekerjaan, tetapi juga penyandang disabilitas yang ingin berkontribusi kepada masyarakat dengan bekerja selaras dengan kebutuhan pasar, ataupun berwiraswasta. Pelatihan yang diberikan meliputi *barista*, tata boga, mengoperasikan komputer, sampai desain digital. Pelatihan inklusif diterapkan

melalui pemberian materi yang aksesibel dan pendampingan tambahan.



Gambar 17. Pelatihan Vokasi bersama Pertama

3. Pengelolaan dan Pemetaan Data Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar Rutin dan konsisten dalam melakukan pendataan tenaga kerja penyandang disabilitas. Data TKPD Makassar. Pendataan tersebut tidak hanya untuk laporan tahunan tetapi menjadi bahan perencanaan program ULD. Data pemetaan by name by address, sekaligus mendata kebutuhan individu, potensi dan hambatan masing-masing penyandang disabilitas¹⁸.

4. Kolaborasi antar lembaga yang sinergi

Pelaksanaan pelayanan hak ketenagakerjaan inklusif di Makassar tidak akan bisa berjalan baik tanpa adanya kolaborasi OPD lintas sektor. Salah satu OPD yang menjadi mitra kolaborasi ULD Bidang Ketenagakerjaan adalah Dinas Sosial, kegiatan Tenaga

¹⁸ <https://makassarkota.go.id/2023/02/fatmawati-rusdi-paparkan-kebijakan-pemenuhan-hak-hak-ketenagakerjaan-disabilitas/>

Kerja Mandiri menjadi jembatan kolaborasi tersebut¹⁹. Selain itu, ULD Bidang Ketenagakerjaan juga melakukan kerja sama dengan ULD Bidang Pendidikan - Dinas Pendidikan Kota Makassar terkait pelatihan baca tulis dan koordinasi perlunya ujian paket C bagi penyandang disabilitas yang membutuhkan. Pemerintah Kota Makassar juga berkolaborasi dengan Komisi Nasional Disabilitas, terutama dalam mewujudkan kota inklusif melalui penguatan kapasitas organisasi penyandang disabilitas.

5. Membangun kemitraan yang strategis: dunia usaha, lembaga keagamaan, organisasi internasional, dan media

Sinergi ini tidak hanya memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas, tetapi juga menciptakan ekosistem inklusi yang berkelanjutan, dengan fokus pada pelatihan vokasi, penempatan kerja, dan dukungan ekonomi.

- **Dunia Usaha dan Industri** ULD Makassar telah menjalin kerja sama dengan perusahaan swasta dan BUMD hingga November 2025, meliputi sektor ritel, perhotelan, restoran dan kafe, perbankan, serta industri logistik. Kerja sama ini diwujudkan melalui MoU untuk memprioritaskan rekrutmen inklusif bagi penyandang disabilitas, termasuk posisi *frontliner*, administrasi *back-office*, dan teknis gudang. Hingga kini, 9 perusahaan dari sektor ini telah siap merekrut lulusan pelatihan ULD secara langsung²⁰.
- **BAZNAS Kota Makassar** Kerja sama strategis dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar menjadi program unggulan yang paling inovatif,

¹⁹ <https://bidiknasional.id/2025/10/29/dinsos-dan-disnaker-makassar-perkuat-kemandirian-warga-rentan-lewat-pelatihan-tenaga-kerja-mandiri/>

²⁰ <https://portalmedia.id/read/24867/pemkot-makassar-fasilitasi-pelatihan-untuk-22-difabel-9-perusahaan-siap-rekrut>



diimplementasikan melalui Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Makassar, dan BAZNAS yang ditandatangani pada 25 Juli 2025 di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar ²¹ . BAZNAS mengalokasikan dana zakat produktif khusus untuk penyandang disabilitas yang ditempatkan ULD, meliputi:

- Bantuan peralatan kerja (seperti kursi roda ergonomis, alat bantu dengar, kacamata khusus, dan laptop dengan *screen reader* untuk desain grafis);
 - Subsidi mobilitas selama 6 bulan pertama (*e-voucher* ojek online atau bantuan bahan bakar);
 - Modal usaha mikro untuk wirausaha mandiri (misalnya, warung kopi inklusif, jasa *laundry*, atau desain grafis *freelance*);
 - Beasiswa pelatihan vokasi bagi keluarga penyandang disabilitas kurang mampu.
- **Makassar Creative Hub (MCH)**. Sejak peluncurannya pada 21 Juni 2025 oleh Wali Kota Munafri Arifuddin, ULD menjalin kemitraan erat dengan Makassar Creative Hub (dikelola Dinas Pariwisata Kota Makassar) sebagai sentra pelatihan vokasi inklusif di Anjungan Losari. Program unggulan meliputi:
 - Kelas reguler Desain Grafis, Animasi, dan *Content Creator* Inklusif.
 - Pameran produk kreatif difabel di Makassar Creative Festival.

²¹ <https://www.kabarmakassar.com/news/kemenaker-baznas-kolaborasi-latih-tenaga-kerja-disabilitas>

- Penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas ke banyak *tenant*.

• Organisasi Internasional & Lembaga Donor

- **ILO Indonesia:** Memberikan *technical assistance* dalam penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi inklusif dan *job coaching* untuk ULD Makassar, selaras dengan *Decent Work Country Programme (DWCP) Indonesia 2020-2025*.
- **UNDP Indonesia:** Mendukung kampanye “Gerakan Kota Inklusif Makassar” bersama Bappeda Kota Makassar dan Komisi Nasional Disabilitas (KND). Program tersebut selain fokus pada pengumpulan data penyandang disabilitas, tapi juga berujung pada ketenagakerjaan inklusif²².



Gambar 18. Menteri Tenaga Kerja, Yassierli dalam Penandatanganan Kerja Sama dengan Baznas di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Makassar.

²² <https://greennetwork.id/gna-knowledge-hub/mewujudkan-kota-inklusif-disabilitas-melalui-pengumpulan-data-partisipatif/#:~:text=Gerakan%20Kota%20Inklusif%20Makassar%20muncul%20sebagai%20upaya%20inklusif%20disabilitas%20melalui%20pengumpulan%20data%20secara%20partisipatif.>

c. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar



Gambar 19. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar

Pengalaman ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar memberikan sejumlah pembelajaran penting yang dapat menjadi rujukan bagi ULD di kabupaten/kota lain dalam mengembangkan layanan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan. Beberapa pelajaran utama yang dapat dipetik antara lain:

1. Kelembagaan yang Kuat Adalah Titik Awal Keberhasilan

Kejelasan struktur organisasi, dasar hukum, pembagian tugas, dan dukungan pimpinan daerah terbukti menjadi fondasi penting. ULD Makassar menunjukkan bahwa tanpa penguatan kelembagaan, layanan tidak akan berjalan konsisten meskipun SDM berkomitmen kuat. Penetapan SK, SOP, dan mekanisme koordinasi yang rutin membuat ULD tidak bergantung pada individu maupun perubahan pejabat. Yang juga menarik adalah pelibatan komunitas penyandang disabilitas sebagai pendamping. Untuk itu penting untuk memprioritaskan legalitas dan struktur kelembagaan sejak awal agar kerja ULD punya legitimasi dan ruang gerak yang lebih kuat.

2. Asesmen Komprehensif Meningkatkan Kualitas Penempatan Kerja

Asesmen yang melibatkan tenaga pendamping dari organisasi penyandang disabilitas dan memperhatikan hambatan, kebutuhan akomodasi, serta potensi individu terbukti membuat proses penempatan lebih tepat dan adaptasi kerja lebih mulus. Untuk itu, kolaborasi dengan OPD organisasi penyandang disabilitas dalam proses asesmen dapat meningkatkan kualitas profiling dan mengurangi risiko ketidakcocokan

3. Pendampingan Pasca-penempatan Sangat Menentukan Keberlanjutan Kerja

Pendampingan yang berdampak adalah pendampingan yang berlanjut. Makassar tidak berhenti pada perantara kerja. Pendampingan aktif di masa awal bekerja menjadi faktor yang membuat relasi kerja berjalan lebih stabil. Untuk menjamin keberlanjutan, komunikasi intensif setelah penempatan harus dipandang sebagai layanan inti, bukan tambahan.

4. Data yang Rutin Diperbarui Menjadi Alat Perencanaan yang Sangat Kuat

Pendataan by name by address dan pemetaan profil kompetensi memberikan dasar bagi ULD untuk merancang pelatihan yang relevan, melakukan penempatan yang lebih tepat, serta memantau perkembangan pasar kerja lokal. Dari praktik Kota Makassar, kita dapat belajar bahwa data TKPD bukan hanya laporan, tetapi alat manajemen yang harus diintegrasikan dengan perencanaan tahunan.

5. Kolaborasi Lintas Sektor Memperluas Dampak dan Efisiensi

Kolaborasi ULD Makassar dengan Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Komisi Nasional Disabilitas, dan OPD lain memperlihatkan bahwa isu ketenagakerjaan inklusif tidak dapat



berdiri sendiri. Kolaborasi program lintas sektor menghasilkan dukungan yang menyeluruh, mulai dari literasi dasar hingga pemberdayaan ekonomi. Untuk itu, penting memnangun ekosistem, bukan hanya program. Koordinasi lintas sektor memperkecil duplikasi dan memperbesar dampak.

6. Kemitraan Strategis dengan Dunia Usaha Melahirkan Peluang Nyata

Kemitraan berkelanjutan dengan dunia usaha, lembaga keagamaan, media, dan organisasi internasional memperluas peluang kerja, sumber daya pelatihan, dan dukungan pembiayaan. Program ULD Bidang Ketenagakerjaan Kota Makassar bersama BAZNAS menjadi contoh inovasi daerah yang memperkuat keberlanjutan ekonomi pekerja disabilitas. Kemitraan yang terencana dan dituangkan dalam MoU memberikan kepastian, memperkuat komitmen, serta menciptakan peluang kerja yang lebih stabil.

7. Inovasi Lokal Meningkatkan Efektivitas Program

Inisiatif seperti Makassar Creative Hub dan kolaborasi dengan lembaga pelatihan kreatif menunjukkan bahwa ULD Makassar mampu menyesuaikan layanan dengan kebutuhan industri lokal dan potensi ekonomi kreatif. Dari Makassar kita belajar bahwa inovasi lokal, bila disesuaikan dengan potensi wilayah, mampu meningkatkan minat peserta dan relevansi pelatihan.

8. Konsistensi Layanan Lebih Penting daripada Program Sesaat

Kota Makassar menunjukkan bahwa keberhasilan tidak muncul dari program besar, tetapi dari rutinitas layanan yang konsisten: asesmen yang rutin, pendampingan berkelanjutan, penguatan kapasitas internal, dan koordinasi yang tidak terputus. Untuk itu, penting untuk menguatkan layanan inti, dan



membuatnya rutin, bukan hanya kegiatan sporadis yang bergantung pada proyek.

C. ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon: Organisasi Penyandang Disabilitas sebagai Mitra Utama dan Strategis

Cirebon, sebuah kabupaten di pesisir utara Jawa Barat, selama ini memiliki potensi ekonomi yang strategis sebagai pusat perdagangan dan jasa. Terletak di Jalur Pantura, sebuah jalur jalan nasional untuk mobilitas barang dan masyarakat antar kota di Pulau Jawa, membuat Cirebon menjadi salah satu pusat ekonomi regional yang vital.

Menurut data dari BPS Kabupaten Cirebon, sektor perdagangan besar dan eceran, serta reparasi kendaraan bermotor menyumbang sekitar 28-31% terhadap Produk Domestik Regional Bruto dan bertumbuh sekitar 1-3% sepanjang tahun 2019 sampai 2024²³. Sementara itu sektor jasa berupa jasa akomodasi dan makanan yang hidup melalui ritel, kuliner dan perhotelan terus menyumbang pertumbuhan ekonomi 8-12% pada 2022-2023 serta terus mendukung penciptaan lapangan kerja.

Namun, sebagaimana di banyak daerah lain di Indonesia, penyandang disabilitas masih menghadapi banyak tantangan dalam mengakses kesempatan kerja yang layak dan setara. Sebelum adanya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang ketenagakerjaan, isu inklusi disabilitas sektor ketenagakerjaan Kab. Cirebon belum tertangani secara sistematis. Pemerintah daerah belum mempunyai mekanisme khusus untuk menjembatani kebutuhan kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja. Pemenuhan hak ketenagakerjaan disabilitas berlangsung

²³<https://bandung.bisnis.com/read/20250505/550/1874403/ekonomi-cirebon-tumbuh-502-dominasi-sektor-perdagangan>



secara umum dan koordinasi bersifat *top-down* dari pemerintah kepada pemberi manfaat.

Sebelum ULD Bidang Ketenagakerjaan terbentuk, penyandang disabilitas yang ingin bekerja sering tidak memiliki informasi lowongan pekerjaan untuk mereka. Selain itu, akses penyandang disabilitas terhadap pelatihan vokasional, pendampingan kerja juga masih sangat terbatas. Belum lagi, penyandang disabilitas sering menghadapi penolakan oleh pemberi kerja karena dianggap tidak produktif. Di sisi lain, perusahaan atau instansi juga tidak mengetahui bagaimana mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas, sebagaimana diatur dalam UU No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Di sisi lain, komunitas dan organisasi penyandang disabilitas seperti Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kab. Cirebon, Gerkatin, Pertuni, dan Forum Komunikasi Difabel Cirebon (FKDC) sudah lama melakukan advokasi dan berdialog dengan pemerintah daerah. Tidak hanya dengan pemerintah, beragam organisasi juga bekerja sama dengan NGO dan perusahaan, tetapi masih bersifat sporadis dan belum secara spesifik menysasar dunia kerja secara langsung.

Menyadari kesenjangan tersebut, dan juga didorong dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.21 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, Kab. Cirebon membentuk ULD Bidang Ketenagakerjaan pada tahun 2021. Pembentukan ULD ini menjadi instrumen kelembagaan yang sangat penting untuk secara khusus memberikan layanan ketenagakerjaan yang inklusif di Kab. Cirebon.

Dengan semangat kolaborasi, ULD Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, tidak hanya bekerja secara teknokratis, tetapi juga melibatkan komunitas dan organisasi penyandang disabilitas, swasta, dan organisasi masyarakat sipil dalam setiap prosesnya. Dalam kurun waktu tiga tahun setelah pembentukannya, ULD Kab. Cirebon telah memfasilitasi peningkatan penyerapan tenaga kerja disabilitas dari angka

di bawah 20 orang pada 2021 menjadi 293 orang pada 2024²⁴. Data terakhir pada pertengahan 2025, terdapat 651 penyandang disabilitas yang sudah bekerja di 27 perusahaan mitra²⁵. Hal ini menunjukkan bahwa, ketika didukung oleh struktur kelembagaan yang tepat, kolaborasi lintas sektor dan melibatkan penyandang disabilitas dengan pendekatan berbasis hak, pemenuhan hak ketenagakerjaan yang layak dan inklusif bukan merupakan hal yang mustahil.

Karena itulah, Cirebon menjadi contoh yang menarik untuk ditelaah lebih jauh. Di tengah berbagai keterbatasan, kolaborasi antara ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan organisasi penyandang disabilitas dan dunia usaha terus terjalin dan berhasil mendorong praktik ketenagakerjaan yang setara dan inklusif. Lebih lanjut, studi kasus ini akan mengulas bagaimana ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon menggunakan pendekatan yang partisipatif dalam menjawab tantangan untuk transformasi menuju dunia kerja yang ramah disabilitas.

a. Keterlibatan Organisasi Disabilitas

Sejak awal pembentukannya pada 2021, ULD Cirebon membangun kerja sama dan kolaborasi yang erat dengan organisasi dan komunitas penyandang disabilitas lokal. Organisasi tersebut antara lain Forum Komunikasi Difabel Cirebon (FKDC), Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Cirebon, Gerakan untuk Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia (Gerkatin) Cirebon, Persatuan Tunanetra Indonesia (Pertuni) Cirebon, Omah Cirebon Inklusi (OCI), Aliansi Perempuan Disabilitas dan Lansia (APDL), National Paralympic Committee (NPC), Ikatan Tunanetra Muslim Indonesia (ITMI) Cirebon, SLB di Cirebon. Hubungan baik yang sinergi dengan organisasi penyandang disabilitas menjadi krusial untuk

²⁴ <https://www.antaraneews.com/berita/4572846/membuka-akses-kerja-untuk-kelompok-difabel-di-cirebon>

²⁵ <https://temuinklusi.sigab.org/ada-651-difabel-yang-bekerja-di-27-perusahaan-di-kabupaten-cirebon/>



menjembatani kebutuhan penyandang disabilitas dan dunia usaha. Peran organisasi dan komunitas penyandang disabilitas tersebut antara lain:

1. Sosialisasi dan Advokasi Kebijakan

Organisasi penyandang disabilitas aktif menyelenggarakan sosialisasi kebijakan termasuk Permenaker No.21/2019 ini kepada komunitasnya. Salah satunya, FKDC bersama Sasana Integrasi dan Advokasi Difabel (SIGAB) bersama Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon mensosialisasikan ULD Bidang Ketenagakerjaan kepada enam (6) desa dampingan FKDC²⁶. Selain itu, pada momentum Hari Buruh 2025, organisasi penyandang disabilitas di Cirebon mengadvokasi pemenuhan hak pekerja disabilitas seperti aksesibilitas, kesempatan kerja yang setara, pelatihan, perlindungan dari diskriminasi dan fasilitas kerja yang layak.

2. Pengumpulan dan Pembaruan Data Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Pada tahun 2022, ULD Bidang Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan tujuh komunitas dan organisasi penyandang disabilitas untuk melakukan pendataan bersama terkait data ketenagakerjaan awal penyandang disabilitas di Cirebon. Tercatat pada tahun 2022, hanya 17 pekerja penyandang disabilitas yang terdata bekerja di beberapa perusahaan. Namun, dengan komitmen yang tinggi baik dari ULD maupun organisasi penyandang disabilitas, setiap tahun mengadakan koordinasi yang diadakan secara rutin, termasuk dalam pembaruan data base penyandang disabilitas pencari kerja.

3. Memberikan Masukan Desain Layanan

FKDC memberikan masukan kepada ULD Bidang Ketenagakerjaan terkait pentingnya perspektif tentang *Gender, Equity, Disability, and Social Inclusion* (GEDSI) dalam

²⁶ <https://solidernews.com/fkdc-sosialisasikan-regulasi-terkait-uld-ketenagakerjaan/>

melaksanakan layanan terkait ketenagakerjaan dan kepada perusahaan. Selain itu, FKDC dan Gerkatin juga memberikan masukan terkait pentingnya pengetahuan tentang bahasa isyarat dan aksesibilitas di tempat kerja untuk bagian HRD atau personalia di perusahaan. FKDC juga menggunakan pendekatan program desa ramah disabilitas atau desa inklusi untuk menjadi *cross-cutting issue* dengan isu ketenagakerjaan.

4. Menyediakan Pendamping Disabilitas dalam Pelatihan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, ULD Bidang Ketenagakerjaan bekerja sama dengan menyediakan pendamping baik saat pendaftaran, maupun magang dan akhirnya bekerja di perusahaan mitra. Pendampingan tersebut berupa pendampingan administratif, dalam proses pendaftaran, pengisian formulir AK-1 (sebelumnya bernama kartu kuning), maupun pembuatan CV. Baik ULD maupun organisasi disabilitas juga mendampingi saat pelatihan kerja melalui pelatihan peningkatan kompetensi. Selain itu, pendampingan dan konsultasi terkait pemenuhan akomodasi yang layak bagi tenaga kerja disabilitas di tempat kerja.

5. Menjembatani Komunikasi antara ULD dan Komunitas Penyandang Disabilitas

FKDC berperan penting untuk mengurangi miskomunikasi antara ULD dan pengguna layanan, dalam hal ini tenaga kerja penyandang disabilitas. Keterkaitan FKDC dengan organisasi lain dengan membangun sistem dukungan lokal melalui program penguatan kelompok desa, menambah kuat kolaborasi. Kelompok *peer support* yang sudah terbangun di desa memberikan peluang isu-isu ketenagakerjaan dan keberadaan ULD Bidang Ketenagakerjaan bisa diketahui sampai komunitas di akar rumput.





Gambar 20. Sejumlah perwakilan organisasi penyandang disabilitas Kab.Cirebon berfoto bersama dengan tim ULD Bidang Ketenagakerjaan di depan gedung ULD.

b. Pendekatan Berbasis Hak dan Partisipatif

ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon menerapkan pendekatan yang benar-benar berbasis hak dan melibatkan secara aktif, penyandang disabilitas. Mereka diperlakukan sebagai mitra strategis, bukan sekadar sebagai penerima manfaat layanan ULD. Sehingga organisasi penyandang disabilitas terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program. Bentuk pendekatan yang berbasis hak dan partisipatif tersebut antara lain:

1. Berpartisipasi dalam Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan

ULD Bidang Ketenagakerjaan melibatkan tujuh organisasi dan komunitas penyandang disabilitas dalam menyusun strategi layanan, termasuk dalam menentukan jenis pelatihan, modul, dan metode penilaian kebutuhan tenaga kerja disabilitas. Penyandang disabilitas masuk menjadi salah satu pendamping ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan pelatihan, magang, maupun rekrutmen.



2. Penyediaan Program Magang dan Pendampingan Langsung

Tidak hanya menyediakan pelatihan keterampilan yang kadang bersifat top down, ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan asesmen kebutuhan komunitas dan organisasi penyandang disabilitas tentang kebutuhan pelatihan, maupun transisi kerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

3. Komunikasi Dua Arah dan Proaktif

ULD Bidang Ketenagakerjaan tidak hanya terpaku pada tugas pokok dan fungsi pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan itu sendiri. Namun, ULD Bidang Ketenagakerjaan mau melakukan jemput bola, atau hadir dalam acara-acara penyandang disabilitas. Tidak hanya melalui pendekatan formal pengadaan layanan, pendekatan nonformal kepada komunitas penyandang

c. Kemitraan dengan Dunia Usaha

Dinas Tenaga Kerja melalui ULD Bidang Ketenagakerjaan difabel berhasil menjalin kemitraan dengan 27 perusahaan yang bergerak di berbagai sektor seperti industri, manufaktur, retail dan perhotelan. Perusahaan tersebut aktif mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Kolaborasi tersebut tidak terjadi secara instan, melainkan melalui strategi pendekatan. Dalam mengoptimalkan kerja sama, ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon melakukan:

- 1. Sosialisasi dan bimbingan langsung ke perusahaan.** ULD Bidang Ketenagakerjaan menjelaskan regulasi terkait penyandang disabilitas yaitu UU No.8 tahun 2016 tentang disabilitas dan Permenaker No 21 tahun 2020 tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan. Dalam perjalanannya, ULD Bidang Ketenagakerjaan menggunakan pendekatan pembinaan, bukan melalui sanksi.



- 2. Memberikan dukungan dalam adaptasi akomodasi tenaga kerja penyandang disabilitas.** Misalnya penyesuaian tempat kerja, pelatihan bahasa isyarat, asesmen kebutuhan tenaga kerja disabilitas di tempat kerja.

Dalam grafik ini tergambar pertumbuhan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan di daerah Cirebon:



Gambar 21. Lonjakan dalam grafik tersebut menunjukkan bahwa kolaborasi dan kemitraan yang terarah dapat memberi efek nyata bagi penyandang disabilitas.

d. Kolaborasi Antar-Pihak dalam Pelaksanaan Program

ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon, tidak hanya mengandalkan kolaborasi dengan organisasi penyandang disabilitas saja, tetapi juga dengan berbagai instansi pemerintah dan sektor swasta. Hal tersebut dilakukan untuk memperluas jangkauan manfaat, relevansi, dan keberlanjutan program.



Berikut merupakan contoh kolaborasi yang dilakukan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon:

Jenis Organisasi	Nama Instansi	Bentuk Kolaborasi
<i>Instansi Pemerintah Daerah</i>	Dinas Sosial dan Rehabilitasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pendataan awal dan pembaruan data penyandang disabilitas usia kerja. • Kolaborasi dalam penyediaan bantuan atensi dan alat bantu sebagai bentuk dukungan kesiapan kerja. • Pendampingan sosial dasar
	Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan pelatihan dasar teknisi ponsel untuk penyandang disabilitas. Bekerja sama dengan Dinas Sosial dan Dinas Koperasi serta Asosiasi Teknisi Handphone Seluruh Indonesia²⁸
	Dinas Pendidikan (melalui Sekolah Luar Biasa)	<ul style="list-style-type: none"> • Belum secara langsung terhubung dengan Dinas Pendidikan, tetapi pihak ULD Bidang Ketenagakerjaan sudah merintis komunikasi dengan SLB-SLB di Cirebon
	Dinas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagai pemimpin sektor ketenagakerjaan, Disnaker mendorong keaktifan ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan secara intensif mendorong pelaksanaan magang inklusif, sosialisasi regulasi, dan kerja sama dengan komunitas disabilitas dan perusahaan mitra

²⁸<https://cirebonkota.go.id/pelatihan-dasar-teknisi-ponsel-untuk-penyandang-disabilitas-dorong-kemandirian-finansial/>



Jenis Organisasi	Nama Instansi	Bentuk Kolaborasi
		<ul style="list-style-type: none"> ● Mengadakan bursa kerja inklusif yang melibatkan pendamping penyandang disabilitas saat proses seleksi dan wawancara.
	Pemerintah Kabupaten Cirebon	<ul style="list-style-type: none"> ● Bersama dengan Pemkab , ULD Bidang Ketenagakerjaan tengah mengkaji Peraturan Daerah (Perda) tentang Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas²⁹.
	Bappelitbangda	<ul style="list-style-type: none"> ● Saling mendukung rencana melalui forum Musrenbang Inklusif dalam merumuskan Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas dan Program Desa Inklusi
<i>Organisasi Penyandang Disabilitas/ Organisasi Masyarakat Sipil</i>	Sasana Inklusi dan Advokasi Difabel (SIGAB) Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan GEDSI untuk menerapkan di tempat kerja, ● Sosialisasi regulasi inklusif ● Pendampingan dan penguatan kapasitas terhadap organisasi penyandang disabilitas di Cirebon. ● Pelaksanaan kegiatan Temu Inklusi ● Program Desa Inklusi

Tabel 18. Contoh Kolaborasi ULD Bidang Ketenagakerjaan Cirebon

e. Monitoring dan Evaluasi yang Inklusif

ULD Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon melakukan monitoring dan evaluasi secara partisipatif dan inklusif. Hal itu merupakan hasil masukan dari jaringan organisasi

²⁹<https://www.ayocirebon.com/berita-cirebon/9414635191/pemkab-cirebon-kaji-perda-kesetaraan-kesempatan-kerja-bagi-disabilitas>

penyanggah disabilitas yang bersedia dan mampu terlibat mendampingi dan menjembatani ULD Bidang Ketenagakerjaan.

ULD Bidang Ketenagakerjaan melakukan monitoring dan evaluasi setiap semester atau dua kali dalam satu tahun. Hal tersebut berdampak pada perencanaan program yang lebih tepat dan adaptif terhadap kebutuhan dan peluang kerja sama. Dalam proses tersebut, FKDC didampingi oleh SIGAB secara aktif berpartisipasi menyampaikan laporan dan rekomendasi strategis berdasarkan pengalaman langsung yang dialami oleh komunitas penyanggah disabilitas.

Dalam proses monitoring evaluasinya, keterlibatan organisasi penyanggah disabilitas seperti FKDC, Gerkatin, PPDI, dan Pertuni sebagai:

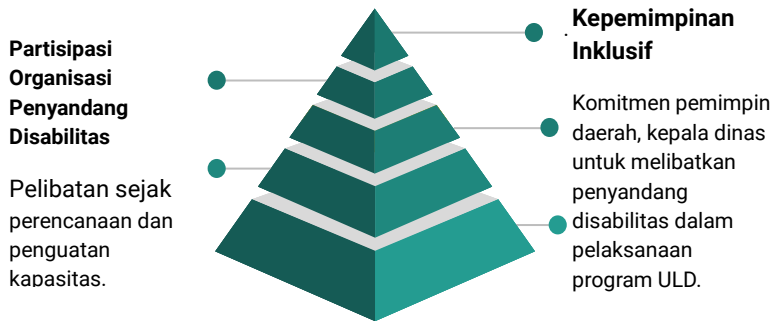
1. Pendamping pengumpulan data.
2. Sebagai bagian dari fasilitator diskusi kelompok terarah yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja penyanggah disabilitas.
3. Rekap data awal atas monitoring yang dilakukan.

Hasil dari siklus monitoring tersebut, bukan hanya sebagai laporan pembaruan data ke pemerintah provinsi dan pemerintah pusat, tapi juga menyusun rencana layanan berikutnya dan mengadaptasi strategi baru agar lebih optimal. Beberapa umpan balik dan penyesuaian hasil dari monitoring evaluasi yang pernah dilakukan, antara lain:

- a. Menyesuaikan format sosialisasi kebijakan dan pelatihan agar aksesibel dan inklusif
- b. Melakukan pendampingan yang bersifat berkelanjutan.
- c. Berkolaborasi dengan program organisasi penyanggah disabilitas lain seperti Desa Inklusi



f. Faktor Kunci Perubahan Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon



Gambar 22. Faktor Kunci Praktik Baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon

ULD Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon memiliki banyak pembelajaran selain yang sudah dituliskan di atas. Pembelajaran ini dapat menjadi refleksi bersama, dan apabila perlu dan sesuai dapat diadaptasi dan disesuaikan dengan konteks daerah masing-masing. Pembelajaran tersebut adalah:

1. Kolaborasi adalah kunci

Terbatasnya sumber daya, tidak membuat ULD Bidang Ketenagakerjaan dapat terus mengoptimalkan fungsi. Sehingga, inklusi dapat dibangun dari sikap gotong royong yang bersifat lokal, yang ada di sekitar. Kolaborasi antara komunitas dan organisasi penyandang disabilitas, perusahaan, hingga akomodasi memperlihatkan bahwa ada juga perubahan baik yang terjadi, saat kita bersama- sama.

2. Mindset Penyandang Disabilitas Bukan Objek, Tapi Subjek Perubahan

Melibatkan penyandang disabilitas, tidak hanya mengundang sebagai peserta dalam rapat, tapi sebagai pendamping, fasilitator pelatihan, dan evaluator program

3. Mulai dari yang sederhana dan dengan konsisten

Untuk menjalankan tugas dan fungsi, ULD tidak menunggu semuanya tersedia dulu baru bergerak. Namun, dengan fasilitas seadanya, ULD Bidang Ketenagakerjaan Kab. Cirebon memulai dengan langkah sederhana, yaitu berjejaring dengan organisasi dan komunitas disabilitas, dan kemudian mengadakan bursa kerja inklusif, sampai berjejaring dengan 27 perusahaan yang mau mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.

4. ULD yang Partisipatif = ULD yang Layanannya Relevan

Perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring evaluasi yang partisipatif dan berbasis umpan balik dari organisasi penyandang disabilitas membuat layanan cepat beradaptasi. Dalam menyesuaikan kurikulum pelatihan, memenuhi aksesibilitas dan akomodasi yang layak, ULD Bidang Ketenagakerjaan juga melibatkan organisasi penyandang disabilitas agar tepat sesuai dengan kebutuhan penerima layanan.

Pengalaman praktik baik ULD Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa inklusi bukan sekadar nilai dan amanat regulasi, tetapi hasil dari kerja kolaboratif yang konsisten. Dengan berkolaborasi dengan berbagai macam pemangku kepentingan mulai dari terutama organisasi penyandang disabilitas seperti FKDC dan GERKATIN, lembaga advokasi seperti SIGAB, perusahaan/dunia usaha, dan organisasi perangkat daerah lintas sektor, membuktikan bahwa keberagaman menjadi kekuatan untuk membangun mekanisme atau sistem ketenagakerjaan yang setara dan inklusif.



BAB X

Tanya Jawab Seputar ULD Bidang Ketenagakerjaan yang Inklusif

**Boleh saya tanya
sesuatu?**



Bab Tanya Jawab atau *Frequently Asked Questions* (FAQ) ini disusun sebagai bagian tak terpisahkan dari Modul Optimalisasi Peran Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Dokumen ini dirancang untuk:

1. Memperjelas informasi teknis yang tercantum dalam modul utama.
2. Menjawab pertanyaan kritis yang sering muncul di lapangan terkait implementasi ULD.
3. Memandu pemangku kepentingan ULD Bidang Ketenagakerjaan dalam menjalankan perannya secara optimal dan senantiasa berperspektif disabilitas.

A. Terkait Penyandang Disabilitas dan Hak Ketenagakerjaan

1. Siapa itu penyandang disabilitas menurut regulasi di Indonesia?

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

2. Apa saja ragam disabilitas yang tercantum secara eksplisit dalam UU No. 8 Tahun 2016? Berikan contoh

Ragam disabilitas meliputi:

- Disabilitas Fisik yaitu terganggu atau terbatasnya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *cerebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, akibat polio, dan orang kecil (*dwarfisme*).



- Disabilitas Intelektual yaitu terganggu atau terbatasnya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita, *down syndrome*, dan kesulitan belajar spesifik (disleksia, diskalkulia).
- Disabilitas Mental/Psikososial yaitu terganggu atau terbatasnya fungsi pikir, emosi, dan perilaku : (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.
- Disabilitas Sensorik yaitu terganggu atau terbatasnya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Perlu kita ketahui bersama bahwa seseorang mungkin memiliki lebih dari satu disabilitas, bisa ganda (dua disabilitas), bisa multi (lebih dari dua disabilitas); misalnya disabilitas netra + tuli (tuli-buta/*deafblind*), *cerebral palsy* + disabilitas intelektual, dan sebagainya.

3. Apa saja ragam disabilitas yang tidak secara spesifik disebutkan di UU No.8 tahun 2016, tapi juga termasuk kategori di atas dan memerlukan aksesibilitas dan akomodasi yang layak?

- **Disabilitas Neurologis**
Contoh: Epilepsi, ADHD (*Attention Deficit Hyperactivity Disorder*), bisa masuk dalam disabilitas mental jika memengaruhi fungsi emosional/*behavioral*.
- **Disabilitas Kronis Non-Fisik**
Contoh: *Fibromyalgia*, *chronic fatigue syndrome*.



- **Disabilitas Perkembangan Lain**

Contoh: *Dyspraxia* (gangguan koordinasi gerak).

4. Apa saja hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas?

- **Hak berpartisipasi dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan.**
- **Hak mendapat pekerjaan tanpa diskriminasi**
- **Hak kuota khusus:** 2% di instansi pemerintah/BUMN, 1% di perusahaan swasta.
- **Hak upah setara dan layak**
- **Hak akomodasi layak** (alat bantu, aksesibilitas fisik/non-fisik).
- **Hak pendampingan** selama rekrutmen, pelatihan, dan penempatan kerja.
- **Hak informasi yang aksesibel** (lowongan kerja dan informasi tentang hak ketenagakerjaan yang mudah diakses)
- **Hak perlindungan dari PHK** karena alasan disabilitas.
- **Hak pengembangan karir** (promosi jabatan, pelatihan lanjutan).
- **Hak pengaduan** jika mengalami diskriminasi di tempat kerja.

5. Bagaimana kondisi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia saat ini (2025)?

- Terdapat 28,05 juta penyandang disabilitas (Susenas, 2020).
- Hanya 9% dari 8 juta angkatan kerja disabilitas yang bekerja.



- Dari yang bekerja, hanya 21% di sektor formal; sisanya di sektor informal, sebagian besar berpenghasilan rendah (di bawah Rp2 juta).
- Hanya 0,13% ASN berasal dari formasi khusus disabilitas (Prospera).
- Hanya 72 dari 107 BUMN yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

6. Mengapa isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas penting dibahas?

Karena penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi dan berbagai hambatan struktural dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan inklusif. Padahal, hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pemenuhan hak ini tidak hanya soal keadilan, tapi juga kontribusi nyata terhadap pembangunan ekonomi.

7. Apa saja tantangan utama yang dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja?

Tantangan utama penyandang disabilitas di dunia kerja antara lain

- **Stigma sosial:** Masih banyak yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas tidak mampu bekerja secara produktif. Akibatnya, penyandang disabilitas sering mendapatkan diskriminasi dari pemberi kerja dan masyarakat.
- **Aksesibilitas belum memadai dan akomodasi yang layak belum diberikan:** Banyak tempat kerja belum menyediakan akomodasi yang layak atau fasilitas yang aksesibel, serta belum memahami atau belum



memberikan bentuk akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

- **Kesenjangan keterampilan:** Kurangnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- **Kurangnya kesadaran hukum:** Banyak institusi belum melaksanakan kuota kerja untuk disabilitas sebagaimana diatur dalam peraturan.

8. Apa dasar hukum yang mengatur hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas?

Hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas diatur dalam:

- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 5 dan 31).
- UU nomor 19 tahun 2011 tentang pengesahan ratifikasi konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas.
- UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (khususnya Pasal 53, 56, dan 60).
- PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Permendagri Nomor 40 Tahun 2020 dan Surat Edaran Mendagri No. 461/217/SJ Tahun 2021.

9. Apakah mempekerjakan penyandang disabilitas membebani perusahaan?

Tidak. Justru sebaliknya, banyak penelitian menunjukkan bahwa:

- Penyandang disabilitas memiliki loyalitas kerja yang tinggi.
- Keberagaman tim meningkatkan inovasi.



- Perusahaan yang inklusif mendapat nilai tambah reputasi dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).

Contohnya di Amerika Serikat, pekerja disabilitas berkontribusi lebih dari \$11,9 juta dalam pajak di 25 wilayah (*Melwood Economic Impact Study*).

10. Apa manfaat ekonomi dari mempekerjakan penyandang disabilitas?

- Mengurangi beban negara dalam perlindungan sosial dan pengangguran.
- Meningkatkan daya beli kelompok disabilitas.
- Memperluas basis pajak dan kontribusi pada Produk Domestik Bruto (PDB) nasional.
- Menyediakan tenaga kerja potensial dari kelompok yang selama ini kurang dilibatkan

11. Apakah semua penyandang disabilitas netra harus diberi pelatihan pijat? Dan disabilitas fisik harus diberi pelatihan menjahit?

Tidak. Ini adalah bentuk stigma berbasis asumsi sempit. Penyandang disabilitas netra memiliki potensi dan minat yang beragam, sama seperti non-disabilitas. Mereka bisa bekerja di berbagai bidang seperti teknologi, pendidikan, musik, hukum, bahkan jurnalistik. Hak untuk memilih pekerjaan sesuai minat dan kompetensi adalah hak dasar setiap orang, termasuk disabilitas.



12. Apakah penyandang disabilitas bisa bekerja dengan produktif seperti pekerja lainnya?

Ya. Banyak riset dan pengalaman menunjukkan bahwa penyandang disabilitas bisa sangat produktif, bahkan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Kunci utamanya adalah dibukanya kesempatan yang setara, penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak. Dengan dukungan yang sesuai, penyandang disabilitas bisa memberikan kontribusi besar di tempat kerja.

13. Apakah perusahaan akan rugi jika mempekerjakan penyandang disabilitas?

Tidak. Justru banyak perusahaan mendapat manfaat dari keberagaman tim, termasuk peningkatan inovasi, reputasi positif, dan loyalitas karyawan. Mempekerjakan penyandang disabilitas juga dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam era yang semakin menuntut inklusivitas dan tanggung jawab sosial.

14. Apakah penyandang disabilitas hanya bisa bekerja di sektor informal atau pekerjaan yang “ringan”?

Tidak. Penyandang disabilitas dapat bekerja di sektor formal dan informal, tergantung pada keterampilan dan akses yang tersedia. Data menunjukkan bahwa banyak penyandang disabilitas yang lulusan SMA dan perguruan tinggi, tetapi belum terserap karena kebijakan rekrutmen yang belum inklusif, bukan karena ketidakmampuan.



15. Apakah tempat kerja harus direnovasi besar-besaran untuk menerima pekerja disabilitas?

Tidak selalu. Banyak akomodasi kerja yang bersifat sederhana dan tidak mahal, seperti penyesuaian jam kerja, pemberian instruksi tertulis, atau menyediakan screen reader. Prinsipnya adalah akomodasi yang layak, sesuai kebutuhan masing-masing individu. Tapi, untuk memulainya, selalu ada langkah pertama yang sederhana.

16. Apakah kuota kerja untuk disabilitas wajib dipenuhi?

Ya. Berdasarkan konvensi PBB tentang hak penyandang disabilitas, yang telah ratifikasi melalui UU nomor 19 tahun 2011, dan telah diadopsi melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas: Instansi pemerintah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% dari total pegawai. Perusahaan swasta wajib menyediakan minimal 1% dari total pekerja. Namun, banyak instansi dan perusahaan yang belum memenuhi ini karena sosialisasi dan dukungan implementasi yang masih minim.

17. Apakah semua penyandang disabilitas bisa langsung bekerja?

Tidak semua, sama seperti non-disabilitas. Namun, banyak dari mereka memiliki kemampuan atau kompetensi, pengalaman, dan pendidikan yang mencukupi. Tantangannya terletak pada sistem yang belum inklusif, bukan semata pada individu penyandang disabilitas.

18. Apakah menyandang disabilitas berarti tidak bisa memimpin?

Salah besar. Banyak penyandang disabilitas memegang posisi kepemimpinan di organisasi, pemerintahan, dan perusahaan. Kemampuan memimpin tidak ditentukan oleh kondisi fisik atau sensorik, tetapi oleh kapasitas, pengalaman, dan karakter.

19. Mengapa stigma terhadap penyandang disabilitas masih kuat di dunia kerja?

Karena:

- Minimnya informasi dan pemahaman tentang disabilitas.
- Praktik rekrutmen yang bias.
- Kurangnya representasi penyandang disabilitas di ruang publik.
- Narasi lama bahwa disabilitas adalah “beban” atau “objek belas kasihan”.

Stigma ini harus dilawan dengan edukasi, kebijakan afirmatif, dan praktik kerja yang inklusif.

20. Bagaimana cara menciptakan tempat kerja yang lebih ramah disabilitas?

- Penuhi kuota rekrutmen sesuai regulasi
- Lakukan asesmen kebutuhan akomodasi
- Berikan pelatihan kepada HR dan manajer
- Gunakan bahasa yang inklusif dan non-diskriminatif
- Libatkan penyandang disabilitas dalam proses perencanaan



B. Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

21. Apa itu ULD Bidang Ketenagakerjaan?

ULD Bidang Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang dibentuk oleh pemerintah daerah (provinsi/kabupaten/kota) untuk memastikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, sesuai amanat PP No. 60 Tahun 2020 dan Permenaker No. 21 Tahun 2020.

22. Apa tujuan utama pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Tujuan utama pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan adalah

- Meningkatkan partisipasi kerja penyandang disabilitas.
- Menyediakan pendampingan bagi pencari kerja dan pemberi kerja.
- Memastikan aksesibilitas informasi dan layanan ketenagakerjaan.

23. Apa dasar hukum pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Dasar hukum pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan

1. Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang pengesahan ratifikasi konvensi PBB tentang hak penyandang disabilitas.
2. Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Pasal 52).



3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2020 tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 21 tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD.

24. Apa saja tugas dan fungsi utama ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Tugas dan fungsi utama ULD Bidang Ketenagakerjaan

- 1. Perencanaan program**
Merancang strategi peningkatan jumlah dan kualitas tenaga kerja penyandang disabilitas.
- 2. Pendampingan:**
Mendampingi pencari kerja disabilitas dan pemberi kerja agar proses rekrutmen dan lingkungan kerja lebih inklusif.
- 3. Penyediaan informasi**
Menyediakan informasi seputar lowongan kerja, hak-hak tenaga kerja disabilitas, dan kebijakan ketenagakerjaan yang relevan.
- 4. Pendataan dan pemetaan**
Mengelola data penyandang disabilitas usia kerja, potensi dan kompetensi, serta kebutuhan akomodasi kerja. Termasuk di dalamnya data tentang penyandang disabilitas usia produktif dan pemberi kerja yang inklusif
- 5. Pengorganisasian aksesibilitas dan akomodasi kerja**
Memfasilitasi alat bantu, pengaturan lingkungan kerja, serta akomodasi yang layak sesuai kebutuhan disabilitas.
- 6. Monitoring dan Evaluasi**
Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap: pelaksanaan layanan ketenagakerjaan inklusif, Efektivitas program pendampingan dan pelatihan,



Kepatuhan instansi terhadap kebijakan kuota kerja disabilitas, Hasil monev ini penting untuk perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas program ULD.

25. Mengapa ULD penting untuk meningkatkan akses kerja penyandang disabilitas?

ULD menjembatani kesenjangan antara penyandang disabilitas dan pasar kerja. Peran ULD sangat penting untuk:

- Menyediakan informasi yang inklusif
- Mempertemukan pencari kerja disabilitas dengan pemberi kerja
- Mendukung perusahaan agar siap menerima tenaga kerja disabilitas
- Memastikan penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai kebutuhan

26. Apa peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung ULD?

Kementerian Ketenagakerjaan bertugas menyosialisasikan kebijakan ULD, memberikan bimbingan teknis, melakukan pemantauan dan evaluasi, serta mendorong pemberi kerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

27. Siapa yang wajib membentuk ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) wajib membentuk ULD Bidang Ketenagakerjaan melalui dinas yang menangani urusan ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan oleh PP No. 60 Tahun 2020 Pasal 2.



28. Siapa yang menjadi anggota ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Keanggotaan ULD terdiri atas koordinator, sekretaris, dan anggota yang bersifat *ex-officio*, ditetapkan oleh gubernur atau bupati/wali kota sesuai kewenangannya. Di beberapa daerah sudah merekrut penyandang disabilitas perwakilan organisasi disabilitas untuk menjadi pendamping ULD Bidang Ketenagakerjaan.

29. Apa saja layanan yang diberikan oleh ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Layanan ULD Bidang Ketenagakerjaan, meliputi:

- Pendataan pencari kerja disabilitas.
- Penyediaan informasi lowongan kerja dan pelatihan.
- Fasilitasi komunikasi antara pencari kerja disabilitas dan perusahaan.
- Bimbingan jabatan, seperti pelatihan wawancara dan pengembangan keterampilan.
- Pendampingan untuk adaptasi di lingkungan kerja.
- Penyelesaian masalah hubungan industrial yang melibatkan pekerja disabilitas.

30. Apa tantangan yang dihadapi saat pembentukan ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Tantangan awal saat ULD Bidang Ketenagakerjaan dibentuk di antaranya:

- Minimnya pemahaman perangkat daerah tentang ULD.
- Kurangnya komitmen pemerintah daerah.
- Tidak tersedianya anggaran yang memadai.
- Lemahnya koordinasi antar-OPD.
- Belum adanya data ketenagakerjaan difabel.



- Belum ada mekanisme pelibatan organisasi.
- Stigma dan stereotip terhadap difabel masih kuat.

31. Dan apa yang harus dilakukan untuk menjawab tantangan tersebut?

- Melakukan sosialisasi dan advokasi internal kepada dinas dan kepala daerah tentang urgensi ULD.
- Memasukkan program ULD ke dalam Renja/SKPD dan RAD Penyandang Disabilitas untuk menjamin keberlanjutan.
- Saling berbagi praktik baik dari kabupaten/kota lain untuk memperkuat dukungan.
- Menggalang kemitraan dengan OPDis untuk memperluas dukungan dan kolaborasi.
- Mengakses dukungan teknis dari pusat (Kemnaker, Kemendagri) atau mitra pembangunan seperti program SOLIDER-Inklusi.

32. Apakah ULD memiliki indikator keberhasilan atau moneyv?

Monitoring dan evaluasi internal dilakukan secara periodik (setiap 3–6 bulan) untuk menilai:

- Peningkatan angka partisipasi kerja penyandang disabilitas.
- Pelaksanaan program yang inklusif dan aksesibel.
- Efektivitas pendampingan.
- Keterlibatan OPDis dan pemangku kepentingan lainnya.



C. Tentang Keterlibatan Organisasi Penyandang Disabilitas dalam Pelaksanaan ULD

33. Apa peran Organisasi Penyandang Disabilitas (OPDis) dalam ULD Bidang Ketenagakerjaan?

OPDis memiliki peran penting sebagai mitra strategis dalam pelaksanaan ULD. Mereka terlibat dalam memberikan masukan kebijakan, menyuarakan kebutuhan penyandang disabilitas, mendampingi proses asesmen, serta mendukung pelatihan dan sosialisasi tentang ketenagakerjaan inklusif.

34. Mengapa keterlibatan OPDis penting dalam pelaksanaan ULD?

Karena OPDis mewakili suara dan pengalaman langsung penyandang disabilitas, mereka dapat memastikan bahwa layanan yang diberikan oleh ULD benar-benar responsif, inklusif, dan sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas.

35. Bagaimana bentuk keterlibatan OPDis dalam kegiatan ULD Bidang Ketenagakerjaan sehari-hari?

Keterlibatan OPD dapat berupa:

- Konsultasi dalam perencanaan dan evaluasi program
- Kolaborasi dalam kegiatan pelatihan dan pendampingan
- Pemberian informasi dan data terkait komunitas disabilitas
- Advokasi dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan inklusif



36. Siapa saja yang termasuk dalam OPDis yang dapat dilibatkan?

OPDis yang relevan adalah organisasi yang dipimpin, dijalankan, dan mewakili penyandang disabilitas secara langsung, baik berdasarkan ragam disabilitas maupun lintas disabilitas, di tingkat lokal maupun nasional.

37. Apakah keterlibatan OPDis bersifat formal atau informal?

Keterlibatan dapat bersifat formal, seperti melalui nota kesepahaman (MoU) atau kemitraan resmi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan ULD. Namun, keterlibatan informal juga dimungkinkan, misalnya melalui forum dialog, konsultasi publik, atau kolaborasi berbasis kegiatan.

38. Bagaimana ULD dapat membangun kemitraan yang efektif dengan OPDis?

ULD dapat memulai dengan:

- Memetakan OPDis yang aktif di wilayahnya.
- Melakukan dialog dan kunjungan ke OPDis.
- Mengundang OPDis dalam pertemuan perencanaan atau forum koordinasi.
- Mengembangkan mekanisme umpan balik atau *feedback* dan evaluasi bersama.

39. Apa manfaat keterlibatan OPDis bagi ULD?

Manfaatnya antara lain:

- ULD lebih memahami kebutuhan spesifik penyandang disabilitas.
- Meningkatkan legitimasi dan akuntabilitas ULD.



- Memperluas jangkauan layanan.
- Mendorong inklusi yang lebih bermakna dalam dunia kerja.

40. Apakah OPDis dapat terlibat dalam asesmen tenaga kerja disabilitas?

Ya, OPDis dapat memberikan kontribusi dalam proses asesmen kebutuhan dan kemampuan kerja penyandang disabilitas, khususnya dalam memberikan perspektif ragam disabilitas dan pendekatan yang tepat.

41. Bagaimana memastikan keterlibatan OPDis tidak bersifat simbolik saja?

ULD perlu menyediakan ruang partisipasi bermakna bagi OPDis, misalnya melalui proses bersama yang berkelanjutan, pelibatan sejak tahap awal perencanaan, serta penghargaan atas pengetahuan berbasis pengalaman yang dimiliki oleh OPDis.

42. Bagaimana jika di daerah saya belum ada OPDis yang fokus pada isu ketenagakerjaan?

Tidak masalah jika belum ada OPDis yang khusus menangani isu ketenagakerjaan. ULD tetap dapat:

- Mengajak OPDis umum yang aktif di wilayah tersebut untuk berdiskusi dan diberdayakan dalam isu ketenagakerjaan.
- Melibatkan komunitas atau individu penyandang disabilitas yang memiliki pengalaman bekerja



- Mengembangkan Forum Disabilitas Daerah sebagai wadah kolektif yang bisa membahas isu ketenagakerjaan.
- Berkolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil lain, BLK, atau komunitas wirausaha inklusif yang memiliki minat terhadap isu ketenagakerjaan difabel.

43. Apakah ULD dapat memberikan pelatihan kepada OPDis agar memahami isu ketenagakerjaan?

Ya. ULD menyebut pentingnya penguatan kapasitas OPDis. ULD dapat:

- Menyelenggarakan pelatihan tentang tata kelola organisasi dan siklus kebijakan.
- Mengundang OPDis dalam pelatihan *job coaching*, asesmen kerja, dan akomodasi layak.
- Memberikan akses pada data, praktik baik, dan jejaring dengan dunia usaha Langkah ini sekaligus membangun keberlanjutan kolaborasi jangka panjang.

44. Apakah secara individu, penyandang disabilitas bisa dilibatkan jika belum ada OPDis formal?

Bisa. Prinsip partisipasi bermakna tetap berlaku, baik melalui OPDis maupun individu penyandang disabilitas. ULD dapat:

- Melibatkan penyandang disabilitas secara langsung dalam FGD, survei kebutuhan, atau forum konsultasi.
- Menjaring masukan melalui komunitas daring/WhatsApp Group lokal.
- Mendorong pembentukan kelompok kerja atau komunitas difabel baru di daerah.



45. Apakah ULD bisa memfasilitasi terbentuknya OPDis baru di wilayah yang belum ada?

Bisa dan sangat dianjurkan karena dapat menjadi praktik baik dalam memastikan pemenuhan hak disabilitas. Beberapa langkah awal yang bisa dilakukan:

- Mengadakan pertemuan antar individu penyandang disabilitas di wilayah tersebut
- Menyediakan ruang belajar dan pelatihan manajemen organisasi
- Memberi dukungan administratif awal dan menghubungkan mereka dengan OPDis tingkat provinsi atau nasional

46. Bagaimana jika OPDis yang ada belum siap atau belum punya kapasitas memadai?

ULD dapat membantu melalui:

- Pendampingan teknis dalam memahami isu ketenagakerjaan
- Pelibatan bertahap, mulai dari kegiatan diskusi atau observasi
- Kemitraan dengan pihak lain, misalnya perguruan tinggi, NGO, atau komunitas usaha inklusif, sambil tetap memberdayakan OPDis tersebut untuk tumbuh.¹⁵

47. Apakah semua disabilitas bisa mendapat layanan dari ULD?

Ya. ULD melayani semua ragam disabilitas baik itu fisik, sensorik, intelektual, dan mental/psikososial. Layanan ULD dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan hambatan spesifik setiap orang.



48. Bagaimana jika saya mengalami diskriminasi atau penolakan kerja karena disabilitas?

Kamu dapat melaporkan ke ULD atau lembaga pengawas ketenagakerjaan di daerah. ULD dapat menjadi mitra advokasi dan memfasilitasi dialog dengan pemberi kerja, serta memberikan edukasi kepada perusahaan tentang hak-hak difabel.

49. Apakah ULD bisa membantu saya memulai usaha sendiri (wirausaha)?

Bisa. ULD dapat menghubungkan dengan program pelatihan wirausaha, koperasi inklusif, dan akses ke modal usaha melalui kerja sama dengan dinas terkait dan lembaga keuangan.



D. Perspektif Disabilitas dan Pemberi Kerja

50. Apa peran ULD bagi pemberi kerja?

ULD membantu perusahaan/instansi atau pemberi kerja dalam”

- Menyediakan informasi tentang perekrutan penyandang disabilitas
- Memberikan pelatihan perspektif disabilitas bagi staf HRD
- Mendampingi proses penyesuaian lingkungan kerja (akomodasi yang layak)
- Menyediakan data pencari kerja penyandang disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

51. Apakah kami wajib mempekerjakan penyandang disabilitas?

Ya. Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 dan PP No. 60 Tahun 2020:

- Instansi pemerintah/ BUMN/ BUMD wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas.
- Perusahaan swasta wajib minimal 1% dari total pegawai.

52. Apa yang dimaksud dengan “akomodasi yang layak” di tempat kerja?

Akomodasi yang layak adalah penyesuaian yang diperlukan agar pekerja disabilitas dapat menjalankan tugasnya secara optimal, misalnya:

- Modifikasi meja, alat kerja, atau jadwal kerja



- Penyediaan juru bahasa isyarat bagi disabilitas sensorik pendengaran (tuli) atau software pembaca layar bagi disabilitas sensorik netra.
- Menyediakan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan gaya belajar.

53. Apakah mempekerjakan penyandang disabilitas berarti mengurangi produktivitas perusahaan?

Tidak. Penelitian dan praktik menunjukkan bahwa pekerja disabilitas:

- Memiliki loyalitas dan retensi kerja tinggi
- Sering lebih tekun dan efisien
- Memberikan kontribusi terhadap budaya kerja yang lebih inklusif dan adaptif. Dengan dukungan yang tepat, pekerja penyandang disabilitas bekerja sebaik pegawai non-disabilitas.

54. Apakah ada insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan difabel?

Beberapa daerah dan kementerian menyediakan insentif:

- Pengakuan publik dan penghargaan (misalnya: Perusahaan Inklusif Terbaik)
- Dukungan pelatihan gratis
- Kerja sama dalam program CSR, job fair inklusif, dan pelatihan adaptif

Kebijakan ini sedang berkembang dan dapat dikembangkan melalui koordinasi dengan Disnaker dan ULD.



55. Bagaimana cara kami mulai bekerja sama dengan ULD?

Langkah awal yang bisa Anda lakukan:

- Hubungi Dinas Ketenagakerjaan setempat dan minta info tentang ULD
- Diskusikan kebutuhan tenaga kerja dan kesiapan lingkungan kerja
- Undang ULD untuk memberi pelatihan atau asesmen internal
- Buka peluang magang atau kerja bagi penyandang disabilitas



E. Tentang Potensi Kolaborasi dan Sinergi dengan Stakeholder yang lain

56. Mengapa kolaborasi lintas sektor penting dalam pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Karena isu ketenagakerjaan difabel tidak bisa ditangani oleh ULD atau Dinas Tenaga Kerja saja. Diperlukan kerja bersama lintas sektor baik pemerintah, swasta, masyarakat sipil, dan komunitas penyandang disabilitas, untuk memastikan akses, pelatihan, penempatan, dan perlindungan kerja yang menyeluruh dan berkelanjutan.

57. Siapa saja stakeholder utama yang perlu dilibatkan dalam pelaksanaan ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Berikut ini kategori dan contoh identifikasi stakeholder yang penting dalam pelaksanaan tugas ULD Bidang ketenagakerjaan

Stakeholder	Contoh Aktor Kunci	Peran/Tanggung jawab
Pemerintah Daerah	Bappeda, Disnaker, Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Dinas Koperasi/UMKM, BKD, Dinas Kominfo	Regulasi, program lintas sektor, data, anggaran
Kementerian/ Instansi Pusat	Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, KemenPAN-RB, Kemendikbud	Regulasi nasional, kuota, pelatihan nasional
Dunia Usaha	APINDO, KADIN, Perusahaan	Penyediaan lapangan kerja, pelatihan kerja, CSR



Stakeholder	Contoh Aktor Kunci	Peran/Tanggung jawab
	BUMN/swasta, koperasi	
Organisasi Penyandang Disabilitas (OPDis)	Himpunan, komunitas ragam disabilitas lokal/nasional	Pendampingan, asesmen, suara penyandang disabilitas
BLK& LPK	Balai Latihan Kerja, Lembaga Pelatihan Kerja	Pelatihan inklusif dan sertifikasi
Media dan Kominfo	TVRI, RRI, media lokal, humas Pemda	Sosialisasi dan penyebaran informasi yang aksesibel
LSM dan CSO	SIGAB, yayasan disabilitas, akademisi	Advokasi, penguatan kapasitas, riset kolaboratif
Perguruan Tinggi	Universitas lokal, LPPM, fakultas psikologi/sosial	Riset, pelatihan, rekrutmen relawan, studi kebijakan

Tabel 19. Kategori Identifikasi Stakeholder

58. Apa saja bentuk kolaborasi yang bisa dilakukan dengan stakeholder tersebut?

Beberapa contoh bentuk kolaborasi strategis:

- FGD dan forum multipihak untuk menyusun program kerja ULD
- Penyusunan data pilah penyandang disabilitas bersama Disdukcapil/BPS/Disnaker
- Job fair inklusif bersama perusahaan dan APINDO
- Kampanye publik bersama media dan influencer lokal



- Penyediaan pelatihan kerja berbasis kebutuhan dunia usaha
- Kerja sama dengan universitas untuk asesmen dan monitoring kebijakan

59. Bagaimana cara ULD memulai kolaborasi dengan stakeholder baru?

Langkah yang bisa dilakukan ULD:

1. Pemetaan stakeholder: Identifikasi siapa saja yang berkepentingan dan berpotensi mendukung ULD
2. Pertemuan awal atau audiensi: Perkenalan mandat ULD dan ajakan untuk kerja sama
3. Forum diskusi rutin: Misalnya forum koordinasi ketenagakerjaan inklusif
4. MoU atau komitmen bersama: Bentuk nota kesepahaman dengan pihak swasta, kampus, OPDis, dll
5. Koordinasi lintas program: Masukkan kegiatan ULD ke dalam kegiatan dan anggaran OPD lain

60. Apa manfaat kolaborasi bagi para stakeholder tersebut?

- Pemerintah Daerah: Mendukung target inklusi dan SDGs, serta mendorong daerah lebih responsif
- Perusahaan: Mendapatkan tenaga kerja yang loyal, memperkuat citra perusahaan inklusif
- OPDis: Bisa menyuarakan kebutuhan difabel dan berperan strategis dalam kebijakan publik
- BLK dan kampus: Mendapat mitra baru dan memperkuat program pelatihan vokasional
- Media: Mendapat konten sosial yang bermanfaat dan membangun citra sebagai media peduli isu sosial



61. Apa tantangan umum dalam membangun sinergi lintas sektor?

- Ego sektoral antar OPD atau instansi.
- Kurangnya pemahaman lintas sektor terhadap isu disabilitas.
- Belum adanya forum koordinasi rutin.
- Kurangnya data dan indikator yang bisa disepakati bersama.
- Keterbatasan anggaran lintas sektor untuk mendukung program bersama.

62. Bagaimana menjadikan ULD sebagai simpul kolaborasi lintas sektor?

ULD dapat berperan sebagai:

- Fasilitator koordinasi lintas sektor: misalnya dengan membuat forum bulanan.
- Sumber data dan informasi terpercaya tentang ketenagakerjaan difabel.
- Pusat rujukan dan pelatihan inklusivitas ketenagakerjaan.
- Motor penggerak inisiatif daerah dalam RAD Penyandang Disabilitas, CSR, dan program pelatihan kerja.

63. Apakah ULD bisa bekerja sama dengan CSR perusahaan atau LSM lokal?

Ya, sangat dianjurkan. ULD bisa:

- Mengusulkan program pelatihan atau inkubasi wirausaha inklusif ke CSR.



- Menggandeng LSM untuk riset, asesmen, atau pelatihan perspektif disabilitas.
- Membuat nota kesepahaman (MoU) untuk komitmen jangka panjang.

F. Tentang Monitoring dan Evaluasi ULD Bidang Ketenagakerjaan

64. Apa tujuan dilakukannya monitoring dan evaluasi (monev) terhadap ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Monitoring dan evaluasi bertujuan untuk:

- Menilai sejauh mana program ULD berjalan efektif, inklusif, dan sesuai mandat.
- Mengidentifikasi capaian, tantangan, dan praktik baik
- Memberikan dasar pengambilan keputusan dan perbaikan program ULD.
- Memastikan akuntabilitas dan transparansi ULD kepada pemangku kepentingan.

65. Siapa yang bertanggung jawab melakukan monev ULD Bidang Ketenagakerjaan?

- Internal ULD (koordinator dan anggota) melakukan monev rutin 3–6 bulan sekali.
- Disnaker dan Bappeda turut serta memantau integrasi ULD ke dalam perencanaan daerah.
- ULD Provinsi melakukan pengawasan dan koordinasi monev lintas kabupaten/kota.
- Organisasi penyandang disabilitas (OPDis) dilibatkan dalam evaluasi sebagai bentuk partisipasi bermakna.

66. Apa saja yang dimonitor dan dievaluasi dari kinerja ULD?

Beberapa aspek yang dievaluasi antara lain:

- Pelaksanaan tugas dan fungsi ULD (pendampingan, data, pelatihan, koordinasi).
- Pelibatan penyandang disabilitas dan OPDis.
- Aksesibilitas layanan (fisik dan nonfisik).
- Peningkatan partisipasi kerja penyandang disabilitas.



- Kualitas kemitraan dan kolaborasi dengan stakeholder.
- Pengelolaan data dan informasi yang inklusif.

67. Apa indikator yang digunakan dalam money ULD Bidang Ketenagakerjaan?

Contoh indikator meliputi:

- Tersedianya data pilah difabel pencari kerja.
- Terlaksananya pendampingan aktif ke pencari kerja dan pemberi kerja.
- Tersedianya akses informasi lowongan yang ramah difabel.
- Jumlah penyandang disabilitas yang direkrut atau dilatih.
- Jumlah perusahaan yang berpartisipasi dalam job fair inklusif.
- Frekuensi kolaborasi lintas OPD dan organisasi masyarakat sipil.
- Jumlah sosialisasi dan edukasi publik yang dilakukan.

68. Apa tools atau format yang digunakan dalam money ULD?

Panduan ULD 2025 menyediakan beberapa contoh tools seperti:

- Form evaluasi semesteran.
- *Checklist* capaian program kerja.
- Format laporan kendala dan tindak lanjut.
- Forum umpan balik dengan OPDis dan stakeholder lainnya.

ULD juga dianjurkan menyusun sistem umpan balik daring atau luring yang aksesibel bagi penyandang disabilitas



69. Seberapa sering monev harus dilakukan?

Minimal setiap 6 bulan sekali, namun idealnya tiap triwulan (3 bulan) untuk program-program yang dinamis. Evaluasi tahunan dilakukan secara lebih komprehensif dan dapat menjadi bahan input dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan anggaran.

70. Apakah penyandang disabilitas atau OPDis terlibat dalam proses monitoring dan evaluasi?

Ya, keterlibatan mereka adalah bagian dari prinsip *partisipasi bermakna*. OPDis bisa berperan dalam:

- Memberikan umpan balik terhadap layanan ULD.
- Mengidentifikasi kendala dalam implementasi program
- Menyampaikan aspirasi komunitas penyandang disabilitas.
- Menjadi bagian dari tim evaluasi atau forum diskusi kinerja ULD.

71. Bagaimana tindak lanjut hasil monev dilakukan?

- Hasil monev harus dicatat secara sistematis.
- Disusun dalam bentuk laporan berkala.
- Dimasukkan ke dalam forum evaluasi bersama stakeholder.
- Digunakan sebagai dasar untuk revisi program, peningkatan anggaran, atau penguatan kapasitas anggota ULD.



72. Apa tantangan dalam pelaksanaan monev ULD dan bagaimana solusinya?

Tantangan	Solusi
Belum ada sistem pelaporan baku	Gunakan template Panduan ULD dan adaptasi sesuai kebutuhan daerah
Masih belum optimalnya kapasitas anggota ULD dalam monev	Adakan pelatihan monev dan dokumentasi program
Kurangnya partisipasi penyandang disabilitas	Lakukan FGD khusus dengan komunitas disabilitas dan OPDis
Hasil monev tidak ditindaklanjuti	Bentuk tim tindak lanjut monev dan libatkan Bappeda/Disnaker

Tabel 20. Tantangan dan Solusi

73. Apa manfaat jangka panjang dari monev yang konsisten?

- Meningkatkan kualitas dan relevansi program ULD
- Memastikan keberlanjutan dan efisiensi penggunaan anggaran
- Mengidentifikasi inovasi dan praktik baik
- Membangun kepercayaan publik dan stakeholder terhadap ULD
- Mengintegrasikan inklusi disabilitas dalam sistem pembangunan daerah secara lebih sistematis.





BAB XI

Penutup



Panduan ini disusun sebagai acuan praktis bagi pemerintah daerah, pengurus Unit Layanan Disabilitas (ULD), dan para pemangku kepentingan lainnya dalam mengoptimalkan peran ULD di bidang ketenagakerjaan. Melalui penjabaran prinsip dasar, langkah-langkah perencanaan program, pelibatan bermakna penyandang disabilitas, hingga penyusunan alat monitoring dan evaluasi, panduan ini diharapkan dapat memperkuat kelembagaan ULD serta mendorong layanan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas.

Studi kasus praktik baik dari Kab. Cirebon yang disajikan dalam panduan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan ULD sangat ditentukan oleh komitmen lintas sektor, pelibatan aktif organisasi penyandang disabilitas, serta dukungan regulasi dan sumber daya yang memadai. Pengalaman Cirebon memberikan pembelajaran berharga tentang bagaimana kerja kolaboratif dan kepemimpinan yang inklusif dapat mengakselerasi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di tingkat lokal.

Kami berharap panduan ini tidak hanya menjadi referensi teknis, tetapi juga menjadi inspirasi bagi daerah lain untuk mengembangkan praktik serupa sesuai dengan konteks dan kebutuhan masing-masing wilayah. Dengan penguatan ULD yang berkelanjutan, kita dapat mewujudkan dunia kerja yang lebih adil, setara, dan terbuka bagi semua.



Referensi:

Adriyanti, M. (2025). Kemenaker-BAZNAS Kolaborasi Latih Tenaga Kerja Disabilitas—KabarMakassar.com.

<https://www.kabarmakassar.com/news/kemenaker-baznas-kolaborasi-latih-tenaga-kerja-disabilitas>

Ansori, A. N. (2025). Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dinilai Masih Berperan Pasif, Apa Kendalanya?

https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5883198/unit-layanan-disabilitas-bidang-ketenagakerjaan-dinilai-masih-berperan-pasif-apa-kendalanya?utm_source=chatgpt.com&page=4

antaranews.com. (2025, January 9). Membuka akses kerja untuk kelompok difabel di Cirebon. Antara News.

<https://www.antaranews.com/berita/4572846/membuka-akses-kerja-untuk-kelompok-difabel-di-cirebon>

APINDO. (2020). Panduan Kesetaraan Dan Inklusivitas Di Tempat Kerja.

<https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDVo6tXiNYzgAUYHgEst.pdf>

Apipudin. (2024). FKDC Sosialisasikan Regulasi Terkait ULD Ketenagakerjaan—Solider. Solidernews.Com.

<https://solidernews.com/fkdc-sosialisasikan-regulasi-terkait-uld-ketenagakerjaan/>

ARIFAH / 1901124402;; M. N. (2023). Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru (Pekanbaru). Universitas Riau - FSIP - ADMINISTRASI PUBLIK.

//digilib.unri.ac.id%2Findex.php%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D109315%26keywords%3D



- Baihaqi, H. (2025). Ekonomi Cirebon Tumbuh 5,02%, Dominasi Sektor Perdagangan. *Bisnis.Com*.
<https://bandung.bisnis.com/read/20250505/550/1874403/ekonomi-cirebon-tumbuh-502-dominasi-sektor-perdagangan>
- Bidiknasional.id. (2025). Dinsos dan Disnaker Makassar Perkuat Kemandirian Warga Rentan Lewat Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri—BN Nasional. *Bidiknasional.Id*.
<https://bidiknasional.id/2025/10/29/dinsos-dan-disnaker-makassar-perkuat-kemandirian-warga-rentan-lewat-pelatihan-tenaga-kerja-mandiri/>
- Bina Penta, K. (2024). Pemetaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan.
https://books.google.co.id/books/about/Pemetaan_Unit_Layanan_Disabilitas_ULD_Bi.html?id=YIFh0QEACAAJ&redir_esc=y
- Buleleng. (2021). Menyama Braya | Dinas Kebudayaan.
<https://disbud.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/70-menyama-braya>
- Charlton, J. I. (2004). *Nothing about us without us: Disability oppression and empowerment* (3. Dr.). Univ. of California Press.
- Disbud, B. (2021). Tri Hita Karana | Dinas Kebudayaan.
<https://disbud.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/56-tri-hita-karana>
- Disnakertrans, J. (2025). GUBERNUR KHOFIFAH SIAPKAN JOB FAIR INKLUSIF 2025 UNTUK WARGA JATIM, TAWARKAN 5.589 LOWONGAN KERJA BAIK DI DALAM DAN LUAR NEGERI - Disnakertrans Jawa Timur. *Disnakertrans Prov Jatim*.
<https://disnakertrans.jatimprov.go.id/berita/920/gubernur->



khofifah-siapkan-job-fair-inklusif-2025-untuk-warga-jatim-tawarkan-5-589-lowongan-kerja-baik-di-dalam-dan-luar-negeri

- JDIH. (1999). UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusi. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>
- JDIH. (2019). PP No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/121952/pp-no-70-tahun-2019>
- JDIH. (2020). PP No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/148910/pp-no-60-tahun-2020>
- Juanita, M. D., Insiyah, S., Yosarie, I., Hasani, I., & Hasan Halili. (2024). Mengawal Agenda Pembangunan Inklusi Sosial Di Indonesia 2024. Pustaka Masyarakat Setara. <https://inklusi.or.id/wp-content/uploads/2025/04/Indeks-Inklusi-Sosial-Indonesia.pdf>
- Kemnaker. (2020). Permenaker No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/163413/permenaker-no-21-tahun-2020>
- Kominfo, H. (2023). Fatmawati Rusdi Paparkan Kebijakan Pemenuhan Hak-hak Ketenagakerjaan Disabilitas—Portal Resmi Pemerintah Kota Makassar. <https://Makassarkota.Go.Id/>. <https://makassarkota.go.id/2023/02/fatmawati-rusdi-paparkan-kebijakan-pemenuhan-hak-hak-ketenagakerjaan-disabilitas/>



- Kumparan. (2023, Oktober). Siri Na Pacce: Artinya dalam Bahasa Bugis dan Contohnya | kumparan.com. <https://kumparan.com/how-to-tekho/siri-na-pacce-artinya-dalam-bahasa-bugis-dan-contohnya-21R37M9M32K>
- Maharani, P., Nainggolan, M. W., Desiana, K. A., & Kusmana, A. (2024). Kajian Seloko Melayu Jambi Dalam Membangun Karakter Masyarakat Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29798–29804. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17759>
- Motoling Dua, D. (2025, March 13). Budaya Mapalus (gotong Royong) Di Desa Motoling Dua. Website Resmi Desa Motoling Dua. <https://motolingii.digitaldesa.id/potensi/budaya-mapalus-gotong-royong-di-desa-motoling-dua>
- Muamar, A. (2025, May 15). Mewujudkan Kota Inklusif Disabilitas melalui Pengumpulan Data Partisipatif. *Green Network Asia - Indonesia*. <https://greennetwork.id/gna-knowledge-hub/mewujudkan-kota-inklusif-disabilitas-melalui-pengumpulan-data-partisipatif/>
- OHCHR. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD). OHCHR. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Pinem, E. E. P. (2025). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif (Studi pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan) [Thesis, Universitas Sumatera Utara]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/105359>
- Portalmedia.id. (2025, September 25). Pemkot Makassar Fasilitas Pelatihan untuk 22 Difabel, 9 Perusahaan Siap Rekrut. <https://portalmedia.id/read/24867/pemkot->



makassar-fasilitasi-pelatihan-untuk-22-difabel-9-perusahaan-siap-rekrut

PRAKARSA. (2024). Mengapa Unit Layanan Disabilitas Belum Optimal untuk Ketenagakerjaan Inklusif di Indonesia? – The PRAKARSA. <https://theprakarsa.org/mengapa-unit-layanan-disabilitas-belum-optimal-untuk-ketenagakerjaan-inklusif-di-indonesia/>

Setiawati, D. T. (2024). Pelatihan Dasar Teknisi Ponsel untuk Penyandang Disabilitas, Dorong Kemandirian Finansial—Pemerintah Kota Cirebon. <https://cirebonkota.go.id/pelatihan-dasar-teknisi-ponsel-untuk-penyandang-disabilitas-dorong-kemandirian-finansial/>

Syahfitri, C. N., Ilham, Muh., Mulyati, D., & Tjenreng, M. Z. B. (2024). Evaluasi Kebijakan Pemenuhan Hak Pekerjaan Sektor Formal Bagi Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 14(1), 23–38. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v14i1.4065>

Tambunan, J. R. (2025). Pemkab Cirebon Kaji Perda Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Disabilitas—Ayo Cirebon. Pemkab Cirebon Kaji Perda Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Disabilitas - Ayo Cirebon. <https://www.ayocirebon.com/berita-cirebon/9414635191/pemkab-cirebon-kaji-perda-kesetaraan-kesempatan-kerja-bagi-disabilitas>

Tempo, C. (2025). Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Masih Minim, Menaker Tambah Kompetensi Kerja Difabel | tempo.co. <https://www.tempo.co/politik/penyerapan-tenaga-kerja-disabilitas-masih-minim-menaker-tambah-kompetensi-kerja-difabel-1211937>

Temu Inklusi`. (2025). RILIS: Ada 651 Difabel yang Bekerja di 27 Perusahaan di Kabupaten Cirebon – Temu Inklusi.



<https://temuinklusi.sigab.org/ada-651-difabel-yang-bekerja-di-27-perusahaan-di-kabupaten-cirebon/>

UN DESA. (2018). UN Disability and Development Report – Realizing the SDGs by, for and with persons with disabilities. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/en/desa/un-disability-and-development-report-%E2%80%93-realizing-sdgs-and-persons-disabilities>

UU 8/2016. (2016). UU No. 8 Tahun 2016 Penyandang Disabilitas. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/37251/uu-no-8-tahun-2016>.

Wicaksono, F. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>

World Health Organization & World Bank (Eds.). (2011). World report on disability. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182>



