

NASKAH KEBIJAKAN PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN **BAGI PENYANDANG DISABILITAS** Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia



NASKAH KEBIJAKAN

PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN

BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia

Diterbitkan pertama pada 2022 oleh Penerbit BRIN

Tersedia untuk diunduh secara gratis: penerbit.brin.go.id



Buku ini di bawah lisensi Creative Commons Attribution Non-commercial Share Alike 4.0 International license (CC BY-NC-SA 4.0).

Lisensi ini mengizinkan Anda untuk berbagi, mengopi, mendistribusikan, dan mentransmisi karya untuk penggunaan personal dan bukan tujuan komersial, dengan memberikan atribusi sesuai ketentuan. Karya turunan dan modifikasi harus menggunakan lisensi yang sama.

Informasi detail terkait lisensi CC-BY-NC-SA 4.0 tersedia melalui tautan: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Naskah Kebijakan MOST-UNESCO Seri 2/2022



NASKAH KEBIJAKAN
PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN
BAGI PENYANDANG DISABILITAS
Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia

Penerbit BRIN

© 2022 Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)

Katalog dalam Terbitan (KDT)

Naskah Kebijakan Peningkatan Hak Akses Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas: Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia/MOST-UNESCO-Jakarta: Penerbit BRIN, 2022.

vii + 10 hlm.; 21 x 29,7 cm.

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1. Disabilitas | 2. Penyandang Disabilitas |
| 3. Pekerjaan | 4. Hak |

331.5

Copy editor : Noviaستی Putri Indrasari
Proofreader : Sarwendah Puspita Dewi & Dhevi E.I.R. Mahelingga
Penata Isi : Dhevi E.I.R. Mahelingga
Desainer Sampul : Dhevi E.I.R. Mahelingga

Cetakan Pertama : Desember 2022



Diterbitkan oleh:
Penerbit BRIN, anggota Ikapi
Direktorat Repositori, Multimedia, dan Penerbitan Ilmiah
Gedung B.J. Habibie, Jl. M.H. Thamrin No. 8,
Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340
Whatsapp: 0811-8612-369
e-mail: penerbit@brin.go.id
website: penerbit.brin.go.id
f Penerbit BRIN
@penerbit_brin
penerbit_brin





NASKAH KEBIJAKAN PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia

Penanggung Jawab:

Prof. Dr. Tri Nuke Pudjiastuti, M.A.

(Direktur Eksekutif Komite Nasional Indonesia untuk Program MOST-UNESCO)

Penyusun:

Marthella Rivera Roidatua, S.I.P., M.A. *(Peneliti Direktorat Kebijakan Pembangunan Manusia, Kependudukan, dan Kebudayaan BRIN)*

Menik Budiarti, S.S., M.Dis.St. *(Kementerian Sosial)*

Dra. Husmiati, M.Soc.Sc., Ph.D. *(Peneliti Pusat Riset Kesejahteraan Sosial, Desa dan Konektivitas BRIN)*

Editor:

Zubaidah Ningsih AS., S.Si., M.Phil., PhD *(Ketua Pusat Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya)*

A.H. Maftuchan, S.H., M.H. *(Direktur Eksekutif Perkumpulan Prakarsa/Komite Nasional Indonesia untuk Program MOST-UNESCO)*

KATA PENGANTAR

Penghormatan dan pengarusutamaan penyandang disabilitas di Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir mengalami percepatan dan layak untuk diapresiasi. Berbagai capaian merupakan refleksi dari komitmen global Indonesia dalam SDGs dengan prinsip-prinsip universal, integrasi, dan inklusif guna meyakinkan bahwa tidak akan ada seorang pun yang terlewatkan atau "No One Left Behind".

Namun demikian, sejumlah program dan layanan yang ada belum juga efektif menjangkau semua penyandang disabilitas dalam mengatasi kesulitan hidupnya, memitigasi risiko yang dihadapinya, dan mendukung resiliensi jangka panjang serta belum banyak mengubah stigma dan stereotipe penyandang disabilitas. Selain persoalan data penyandang disabilitas dengan berbagai karakteristiknya, juga masih minimnya bukti ilmiah untuk mendasari penyusunan kebijakan dan perancangan program yang tepat, menyebabkan kebijakan dan program serta layanan penyandang disabilitas belum sepenuhnya inklusif, terpadu (lintas sektor), dan memadai. Oleh sebab itu, suatu tantangan tersendiri meningkatkan keterlibatan penyandang disabilitas dalam pembangunan.

Komite Nasional Indonesia untuk Program Management of Social Transformation (MOST-UNESCO) mengundang berbagai pemangku kepentingan dan mitra untuk berkolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, akademisi, dunia usaha, organisasi penyandang disabilitas, aktivis masyarakat, dan penyandang disabilitas untuk mendiskusikan dan mendalami isu-isu disabilitas. Isu strategis berfokus pada hak dan akses pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, politik-hukum, dan perlindungan sosial melalui Prakonferensi dan Konferensi Nasional dengan tema "Penguatan Ekosistem Riset untuk Kebijakan Inklusif guna Peningkatan Pemenuhan Hak dan Peran Penyandang Disabilitas dalam Pembangunan" yang diselenggarakan pada tanggal 14, 17, 21 Juni 2022 dan puncaknya pada tanggal 29 Juni 2022. Konferensi Nasional tersebut menghasilkan salah satunya naskah yang berisi rekomendasi kebijakan secara berseri.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Kami berharap rekomendasi kebijakan ini dapat menjadi salah satu pertimbangan penyusunan strategi dan kebijakan ke depan.

Jakarta, Agustus 2022

Prof. Dr. Tri Nuke Pudjiastuti, M.A.

PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Warga negara, tidak terkecuali penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan dilindungi haknya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 67 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Hak atas pekerjaan juga semakin ditegaskan sebagai komitmen global Indonesia dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya Tujuan Nomor 8, yakni meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Indonesia memperkuat komitmennya dengan meratifikasi *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD) melalui UU Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 27 dimandatkan untuk mempromosikan pekerjaan penyandang disabilitas di sektor publik dan swasta melalui kebijakan dan tindakan yang tepat, termasuk kebijakan afirmatif, insentif dan tindakan lainnya. Komitmen global tersebut juga terefleksi dengan mengedepankan pendekatan inklusivitas atas pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagai warga negara Indonesia dan tertuang dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Isu disabilitas juga menjadi isu prioritas Presidensi Indonesia dalam Forum G20, yaitu adanya pasar kerja yang inklusif dan afirmasi pekerjaan yang layak untuk penyandang disabilitas. Ketenagakerjaan inklusif adalah konsep pengelolaan ketenagakerjaan yang mempertimbangkan aspek penghormatan terhadap hak asasi dengan mengikutsertakan dan mengintegrasikan semua orang atas dasar kesetaraan.

Meskipun demikian, sejumlah program dan layanan ketenagakerjaan inklusif belum efektif menjangkau semua penyandang disabilitas. Mereka masih banyak mengalami kesulitan mendapatkan hak akses pekerjaan. Penyandang disabilitas termasuk kelompok yang paling terdampak oleh stigma, segregasi, dan sekarang oleh pandemi. Besarnya

jumlah penyandang disabilitas usia produktif memerlukan dukungan dalam mengakses pasar tenaga kerja. Kebijakan kuota perekrutan pekerja disabilitas, yaitu 1% untuk perusahaan swasta dan 2% untuk pemerintah dan BUMN, merupakan bentuk afirmasi yang membutuhkan komitmen serta dukungan para pihak dalam pelaksanaannya. **Pasar kerja yang afirmatif dan inklusif tidak akan terlaksana tanpa penyiapan tenaga kerja disabilitas yang kompetitif dan berkualitas.**

II. TANTANGAN DAN HAMBATAN

Di Indonesia jumlah penyandang disabilitas diperkirakan mencapai 22,5 juta atau 5% dari total penduduk Indonesia (BPS, 2020). Dari jumlah tersebut, 17,74 juta atau 78,8% di antaranya adalah penduduk berusia kerja (Kemnaker, 2021). Dari jumlah penyandang disabilitas usia kerja, hanya 44% atau 7,8 juta penyandang disabilitas yang bekerja (Kemnaker, 2021). Sementara itu, 9,94 juta atau 56% lainnya tidak diketahui jenis pekerjaannya. Hanya sekitar 5.825 penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal, dengan 1.271 orang, atau 21,8% di antaranya bekerja di BUMN, dan 4.554 orang lainnya atau 78,2% bekerja di perusahaan swasta (Kemnaker, 2021). Jumlah ini tidak mencapai 1% dari penyandang disabilitas yang bekerja. Artinya, terdapat lebih dari 99% penyandang disabilitas bekerja bukan di sektor formal. Terkait peningkatan hak aksesibilitas ketenagakerjaan, isu spesifik yang perlu digarisbawahi adalah:

1. **Kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dan kualifikasi penyandang disabilitas**

Pasar kerja yang dinamis dan kompetitif senantiasa membutuhkan pembaruan pada tenaga kerja yang ada sehingga mereka dapat senantiasa mengisi kebutuhan yang ditawarkan oleh pasar kerja. Meskipun demikian, pelatihan untuk penyandang disabilitas tidak bergerak sama dinamisnya dengan pasar kerja. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja pada 2021 dan 2022, kurang dari 1% penyandang disabilitas yang bisa bekerja di sektor formal. Hal inilah yang menjadi salah satu hambatan bagi penyandang disabilitas dalam menjawab tuntutan pasar kerja.

2. **Persyaratan administratif yang memperkecil peluang kerja**

Persyaratan 'sehat jasmani dan rohani' masih banyak ditemukan pada lowongan kerja. Hal ini tentunya akan menggugurkan kesempatan penyandang disabilitas untuk melamar pekerjaan. Sekalipun ada lowongan yang dibuka khusus untuk pelamar disabilitas, biasanya hal itu hanya berlaku bagi ragam disabilitas tertentu, misalnya disabilitas fisik yang lebih populer di kalangan perusahaan. Selain itu, ada keharusan untuk menyertakan surat keterangan disabilitas yang dikeluarkan oleh puskesmas atau rumah sakit. Pelamar kerja penyandang disabilitas masih kesulitan untuk mendapatkan surat tersebut karena belum seluruh tenaga kesehatan memahami ragam dan spektrum disabilitas.

3. **Akses informasi lowongan kerja**

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jejaring Bisnis dan Disabilitas Indonesia (2021), salah satu kendala yang dihadapi pemberi kerja dalam melakukan perekrutan penyandang disabilitas adalah kurangnya informasi terkait kemam-

puan penyandang disabilitas sehingga pemberi kerja tidak mengetahui posisi yang tepat untuk diberikan kepada penyandang disabilitas. Selain itu, informasi tentang rekrutmen kerja bagi penyandang disabilitas sering kali tidak sampai kepada penyandang disabilitas itu sendiri. Oleh karena itu, yang sering terjadi adalah ketika dibuka kesempatan untuk melamar kerja, tidak ada penyandang disabilitas yang mendaftar. Demikian pula dengan adanya perbedaan antara cara pemberi kerja dalam menginformasikan lowongan pekerjaan dan cara penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan metode yang dapat mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja.

4. **Penyediaan akomodasi yang layak**

Sebagaimana hasil kajian cepat terhadap perusahaan yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2017, ditemukan bahwa tingginya minat pemberi kerja dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dibarengi dengan kekhawatiran dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Di antara kekhawatiran yang muncul adalah tingginya biaya yang perlu dikeluarkan untuk melakukan penyesuaian tempat kerja agar menjadi aksesibel, misalnya penyediaan *ramp* sebagai pengganti tangga, atau toilet yang bisa diakses kursi roda, atau meja yang ketinggiannya dapat digunakan oleh orang yang menggunakan kursi roda, dan sebagainya. Selain itu, sejumlah alat bantu, khususnya untuk penyandang disabilitas netra tidaklah murah, misalnya pembaca layar (*screen reader*) Job Access with Speech (JAWS), Braille display, maupun CCTV yang berfungsi untuk menampilkan tulisan cetak menjadi digital dalam ukuran yang lebih besar. Tentu saja, bisa disediakan Non-Visual Desktop Access (NVDA) sebagai pengganti JAWS yang dapat diperoleh secara cuma-cuma. Akan tetapi, penggunaannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas dan efektivitas peranti lunak saat digunakan, di mana langkah ini membutuhkan biaya pembelian *feature* tambahan.

Selain itu, kekhawatiran lain dari pemberi kerja adalah produktivitas pegawai disabilitas yang dikhawatirkan menurun setelah diterima kerja, retensi pegawai disabilitas yang rendah, serta persepsi dan sikap rekan pegawai non-disabilitas terhadap pegawai disabilitas yang cenderung masih negatif.

5. **Ketiadaan sertifikasi kompetensi bagi penyandang disabilitas yang diakui secara nasional**

Berdasarkan data yang disampaikan oleh Bappenas (2020–2021), tingkat pendidikan penyandang disabilitas di Indonesia terbilang rendah di mana 50% dari seluruh penyandang disabilitas di Indonesia tidak memiliki ijazah. Dengan kata lain, terdapat kurang lebih 50% penyandang disabilitas yang tidak mengenyam pendidikan. Sementara 50% lainnya tidak dapat dipastikan tingkat pendidikannya. Dengan rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas, kesempatan untuk berkompetisi di pasar kerja formal semakin rendah. Selain itu, diketahui bahwa penyandang disabilitas cenderung terlambat masuk sekolah, baik dikarenakan kedisabilitasnya maupun karena ketidaktahuan keluarga dan lingkungan tentang pendidikan untuk penyandang disabilitas. Hal ini semakin memperkecil kesempatan penyandang disabilitas untuk memperoleh pendidikan formal guna bersaing di dunia kerja.

Dengan demikian, pewujudan ketenagakerjaan yang inklusif masih menemui berbagai tantangan, antara lain **tantangan budaya**, yaitu pemahaman dan sikap pemberi kerja akan kemampuan calon pekerja disabilitas; juga **tantangan praktik** berupa kompetensi pekerja disabilitas dan kebutuhan pasar kerja; **tantangan sarana dan prasarana** berupa penyediaan akomodasi yang layak bagi pekerja disabilitas, dan **tantangan regulasi** berupa pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan kuota pekerja disabilitas. Tantangan-tantangan ini membutuhkan komitmen bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, lembaga mitra, perguruan tinggi, dan masyarakat. Mekanisme koordinasi antara Kementerian Sosial, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta Lembaga Administrasi Negara di tingkat pusat diperlukan sehingga terbangun kesadaran bahwa pemerintah daerah adalah ujung tombak dari implementasi ketenagakerjaan inklusif.

III. AKSES BEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

Batasan Ragam Disabilitas dalam Rekrutmen

Data Olahan Wajib Lapor Ketenagakerjaan dan Data Dinas Tenaga Kerja Provinsi/Kabupaten/Kota per Maret 2020 menunjukkan hanya terdapat 4.477 pekerja disabilitas dari total 538.817 pekerja di 550 perusahaan. Pada 2021 jumlahnya sedikit meningkat sebesar 4.554 pekerja disabilitas di 588 perusahaan. Jumlah ini belum memenuhi kuota 1% sebagaimana disyaratkan oleh UU Disabilitas. Selain kurangnya informasi lowongan dan persyaratan administratif yang masih menyulitkan, beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan juga secara spesifik menyebutkan ragam disabilitas sebagai kriteria pelamar. Kebanyakan lowongan menyasar penyandang disabilitas fisik tanpa alat bantu atau masih memiliki kemampuan mobilitas yang baik. Pemilihan ragam disabilitas ini lebih menitikberatkan kepada asumsi perusahaan agar minim biaya penyesuaian dibandingkan keunikan pekerja disabilitas untuk mengisi jabatan tertentu. Dari kelima ragam disabilitas, yang paling sering tereksklusi di lowongan kerja perusahaan adalah disabilitas mental dan intelektual.

IV. AKSES BEKERJA DI PEMERINTAHAN

Sistem Rekrutmen

Rekrutmen CPNS dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya *talent scouting*, reguler, profesional (PPPK dan diaspora), dan inklusi (olahragawan berprestasi, disabilitas, putra/i Papua). Dalam rangka pemenuhan kuota 2% pekerja disabilitas di sektor pemerintahan, pemerintah menerapkan kebijakan afirmatif melalui Formasi Disabilitas dalam rekrutmen CPNS. Namun, kebijakan ini tidak sepenuhnya menjadi daya ungkit penyerapan tenaga kerja disabilitas di sektor pemerintahan. Pasalnya, banyak pelamar disabilitas yang sudah gugur dalam seleksi administrasi. Jika sebelumnya pelamar disabilitas wajib melampirkan Surat Keterangan Disabilitas dari rumah sakit pemerintah atau puskesmas, sejak 2021 ditambahkan syarat video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari pelamar disabilitas dalam menjalankan aktivitas sesuai jabatan

yang dilamar. Persyaratan pembuatan video dimaksudkan untuk menunjukkan jenis disabilitas dan aktivitas sehari-hari sehingga tergambar kemampuan pelamar dalam melaksanakan pekerjaan, namun video ini tidak dapat secara jelas menggambarkan kondisi penyandang disabilitas tidak terlihat seperti disabilitas mental. Kedua hal ini menyulitkan bagi pelamar disabilitas di awal pendaftaran. Selain itu, lembaga pemerintah juga masih cenderung membuka formasi untuk ragam disabilitas tertentu saja yang dianggap paling sedikit membutuhkan penyesuaian dan memiliki kemampuan mobilitas yang baik, seperti disabilitas fisik, sehingga ragam disabilitas yang lain tidak memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja di sektor pemerintahan.

V. KERANGKA KEBIJAKAN YANG DISASAR

Dalam upaya meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas, salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan adalah ketenagakerjaan. Berikut kebijakan yang perlu diperhatikan kembali substansi maupun pelaksanaannya di bidang akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Dalam Pasal 53 dimandatkan kepada pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perlu adanya pengawasan dan pelaporan berkala atas realisasi aturan ini.
2. Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 45 dan Pasal 60 menyebutkan bahwa pemerintah pusat dan daerah wajib untuk memberikan pelatihan kerja dan kewirausahaan. Akan tetapi, belum ada aturan yang jelas tentang penunjukan penyedia pelatihan kerja. Dibutuhkan pembagian tanggung jawab yang jelas agar aturan yang ditetapkan dapat dilaksanakan dengan tepat dan efektif, dan pelaksanaannya dapat dievaluasi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas. Pada Pasal 57 disebutkan bahwa pelatihan yang diberikan bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas dan mempertimbangkan hasil asesmen pekerja sosial profesional. Perlu ditegaskan bahwa pelatihan yang disediakan juga bukan didasarkan pada anggaran yang tersedia, tetapi lebih berdasarkan kebutuhan penyandang disabilitas dan hasil asesmen. Pilihan pelatihan vokasional dan kewirausahaan tidak lagi terbatas pada pilihan yang sudah disediakan oleh pemerintah dengan didasarkan pada ragam disabilitas.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dengan lampiran Rencana Induk Penyandang Disabilitas yang menyasar kebijakan untuk peningkatan pemahaman tentang ketenagakerjaan inklusif dan perluasan akses lapangan kerja bagi penyandang disabilitas.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang PNS menyebutkan bahwa seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan Sistem Merit berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan kondisi kedisabilitas.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

VI. REKOMENDASI

1. **Kementerian/Lembaga terkait berkolaborasi dengan organisasi dan komunitas penyandang disabilitas** untuk menyusun modul pelatihan sensitivitas disabilitas dan standar penyediaan akomodasi yang layak sebagai pedoman bagi pemberi kerja.
2. Tersedianya **sertifikasi nasional bagi organisasi penyandang disabilitas**, lembaga konsultasi dan penyalur tenaga kerja disabilitas dalam melakukan asesmen, validasi, dan menerbitkan Surat Keterangan Disabilitas yang diakui keabsahannya.
3. **Menghilangkan gender *mainstream*** dan pemilihan ragam disabilitas tertentu dalam dunia kerja bagi penyandang disabilitas.
4. **Informasi masif dan terbuka** terkait kuota peluang kerja untuk penyandang disabilitas.
5. Pemerintah Pusat mendukung **infrastruktur, upah bantuan dan dukungan kepada pihak swasta** serta penyediaan pelatihan yang inklusif.
6. Meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di sektor pendidikan formal di mana saat ini tingkat partisipasi penyandang disabilitas masih rendah khususnya di pendidikan menengah dan tinggi serta menyediakan **alternatif pendidikan dan sertifikasi yang diakui secara nasional** dan dapat dijadikan dasar bagi pemberi kerja untuk menerima penyandang disabilitas, sebagai solusi dari rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas. Dengan begitu, kesempatan penyandang disabilitas untuk bersaing di dunia kerja dan memperoleh pekerjaan yang layak semakin luas.
7. **Penyesuaian pelatihan kerja dengan kebutuhan pasar kerja**, dan disesuaikan dengan minat dan bakat penyandang disabilitas, bukan berdasarkan ragam disabilitas dan ketersediaan anggaran.
8. **Kerja sama lintas sektor antara Kementerian/Lembaga** dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam penentuan formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) penyandang disabilitas berdasarkan bakat dan kemampuan mereka dan dalam penyusunan tata cara rekrutmen ASN penyandang disabilitas.
9. Kerja sama lintas sektor antara Kementerian/Lembaga dan sektor swasta untuk **melakukan riset terkait alat bantu *screen reader*** bagi penyandang disabilitas netra, mengingat *screen reader* yang tersedia saat ini berbiaya tinggi (JAWS) dan/



atau kurang aksesibel (NVDA) sehingga dapat menurunkan biaya penyesuaian alat kerja bagi pemberi kerja dan meningkatkan akses penyandang disabilitas netra.

10. **Rekonstruksi konsep dan definisi sehat jasmani dan rohani** bagi pencari kerja sehingga tidak memperparah stigma terhadap penyandang disabilitas. Penciptaan kultur dunia kerja yang inklusif melalui kampanye sosial di dunia kerja sehingga penerimaan penyandang disabilitas di dunia kerja lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam dunia kerja: Peluang dan tantangan bagi disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83–93. DOI:10.20961/sp.v12i2.16246
- Ardianto, B., & Farisi, M. (2021). Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights 1966* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), 179–192. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/view/1257>
- BPS. (2020). Statistik Indonesia 2020.
- BPS. (2021). Statistik Pendidikan 2021.
- Djailani, S., Setyawati, N. W., & Maidani. (2021). Penyuluhan kesempatan kerja bagi SDM penyandang disabilitas ketenagakerjaan. *Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 7–11.
- ILO (2013). *Pedoman ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_218055.pdf
- JBDI. (2021). *Jejaring Bisnis dan Disabilitas Indonesia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_758064.pdf
- Maftuchan, A. H. (2022). Penyandang disabilitas di tempat kerja: Kondisi dan tantangannya di Indonesia sebagai negara G20. Perkumpulan PRAKARSA. *Paparan pada Konferensi Nasional Penyandang Disabilitas*. MOST UNESCO Indonesia, Jakarta, 29 Juni 2022. <https://repository.theprakarsa.org/media/publications/410054-penyandang-disabilitas-di-tempat-kerja-k-dfbd1aa0.pdf>
- Kemnaker. (2021). *Ketenagakerjaan dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
- Kemnaker. (2022). *Kliping Berita Ketenagakerjaan*. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_kliping/E-KLIPING%20KETENAGAKERJAAN%201%20AGUSTUS%202022.pdf. Biro Humas.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pegawai Negeri Sipil.



Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Setyaningrum, N. K. (2022). Kebijakan ketenagakerjaan inklusif dan roadmap peningkatan akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. *Paparan pada Konferensi Nasional Penyandang Disabilitas*. MOST UNESCO Indonesia, Jakarta, 29 Juni 2022.

Supardiyana. (2022). Kebijakan seleksi ASN bagi penyandang disabilitas. *Paparan pada Konferensi Nasional Penyandang Disabilitas*. MOST UNESCO Indonesia, Jakarta, 29 Juni 2022.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

NASKAH KEBIJAKAN PENINGKATAN HAK AKSES KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Rekomendasi Kebijakan Komite Nasional MOST-UNESCO Indonesia

Penghormatan dan pengarusutamaan penyandang disabilitas di Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir mengalami percepatan dan layak untuk diberi apresiasi. Berbagai capaian merupakan refleksi dari komitmen global Indonesia dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals atau SDGs) dengan prinsip-prinsip universal, integrasi, dan inklusif guna meyakinkan bahwa tidak akan ada seorang pun yang terlewatkan atau "No One Left Behind."

Namun demikian, sejumlah program dan layanan yang ada belum juga efektif menjangkau semua penyandang disabilitas dalam mengatasi kesulitan hidupnya, memitigasi risiko yang dihadapinya, dan mendukung resiliensi jangka panjang serta belum banyak mengubah stigma dan stereotipe penyandang disabilitas. Selain persoalan data penyandang disabilitas dengan berbagai karakteristiknya, masih minimnya bukti ilmiah untuk mendasari penyusunan kebijakan dan perancangan program yang tepat menyebabkan kebijakan dan program serta layanan penyandang disabilitas belum sepenuhnya inklusif, terpadu (lintas sektor), dan memadai. Oleh sebab itu, suatu tantangan tersendiri meningkatkan keterlibatan penyandang disabilitas dalam pembangunan.

Komite Nasional Indonesia untuk Program Management of Social Transformation (MOST-UNESCO) mengundang berbagai pemangku kepentingan dan mitra untuk berkolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, akademisi, dunia usaha, organisasi penyandang disabilitas, aktivis masyarakat, dan penyandang disabilitas untuk mendiskusikan dan mendalami isu-isu disabilitas. Isu strategis berfokus pada hak dan akses pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, politik-hukum, dan perlindungan sosial melalui Prakonferensi dan Konferensi Nasional dengan tema "Penguatan Ekosistem Riset untuk Kebijakan Inklusif guna Peningkatan Pemenuhan Hak dan Peran Penyandang Disabilitas dalam Pembangunan" yang diselenggarakan pada tanggal 14, 17, 21 Juni 2022 dan puncaknya pada tanggal 29 Juni 2022. Konferensi Nasional tersebut menghasilkan salah satunya naskah yang berisi rekomendasi kebijakan secara berseri.



Diterbitkan oleh:
Penerbit BRIN
Direktorat Repositori, Multimedia, dan Penerbitan Ilmiah
Gedung BJ Habibie, Jln. M.H. Thamrin No. 8,
Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340
Whatsapp: 0811-8612-369
E-mail: penerbit@brin.go.id
Website: penerbit.brin.go.id

DOI: 10.55981/brin.670

