

Belajar berkomunikasi,
membangun kepedulian, dan
menciptakan lingkungan yang
lebih inklusif



HAK PENYANDANG DISABILITAS 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.

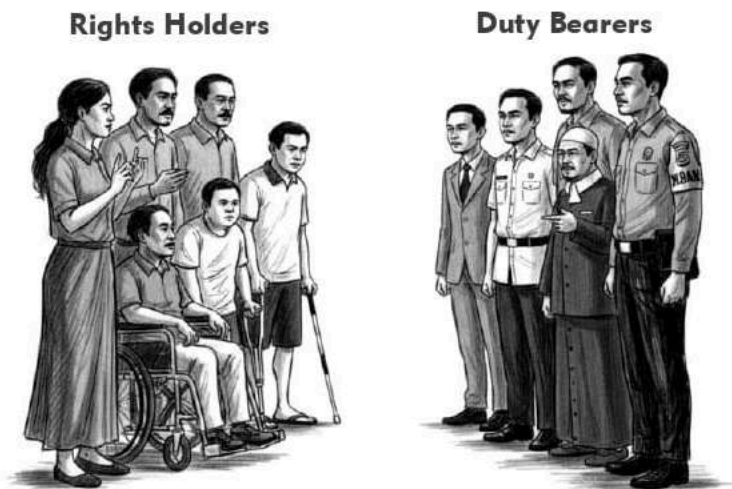
Terbatasnya akses terhadap layanan dasar, eksklusi sosial, serta beban biaya tambahan yang harus ditanggung membuat penyandang disabilitas masuk ke dalam kelompok paling rentan terhadap kemiskinan. Disabilitas dan kemiskinan memiliki hubungan yang saling mempengaruhi disabilitas dapat menjadi penyebab 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. Konsesi,
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 1% 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.

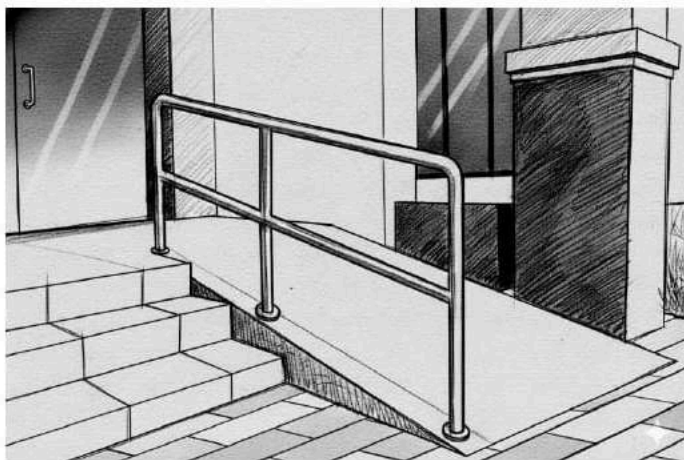
Aksesibilitas dapat diwujudkan melalui:

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.



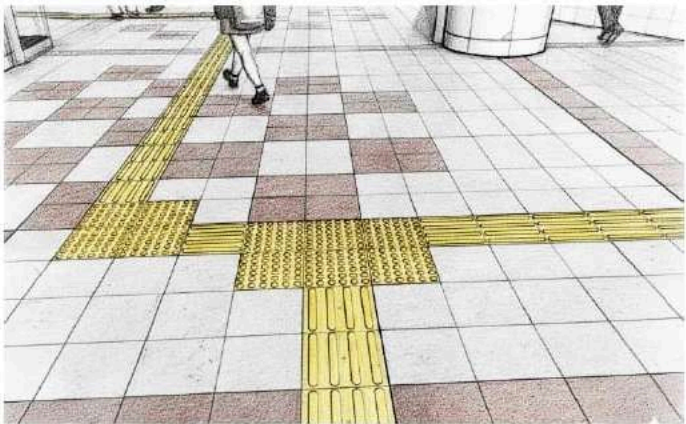
Gambar 2. Toilet Aksesibel

- 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

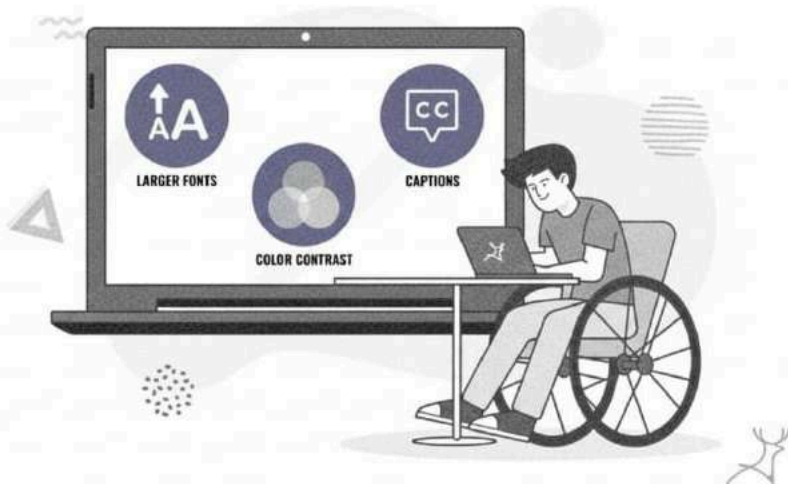
- e. Dan aksesibilitas lainnya yang dapat diakses melalui tautan [ini](#)¹⁰.

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](https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDV06tXlNYzgAUJHgEST.pdf)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/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDV06tXlNYzgAUJHgEST.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.



