

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



TANYA JAWAB

SEPUTAR

ULD

**BIDANG
KETENAGAKERJAAN
YANG INKLUSIF**

Informasi, solusi, dan layanan
untuk mewujudkan dunia kerja
yang setara dan berdaya



Disabilitas
Sensorik



Disabilitas
Intelektual



Disabilitas
Fisik



Disabilitas
Psikososial

Bersama membangun
dunia kerja yang inklusif,
setara, dan tanpa batas

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 (dileksia, 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 moneyv 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 OPD?

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 money 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 money	Adakan pelatihan money dan dokumentasi program
Kurangnya partisipasi penyandang disabilitas	Lakukan FGD khusus dengan komunitas disabilitas dan OPDis
Hasil money tidak ditindaklanjuti	Bentuk tim tindak lanjut money dan libatkan Bappeda/Disnaker

Tabel 20. Tantangan dan Solusi

73. Apa manfaat jangka panjang dari money 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.



