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

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.

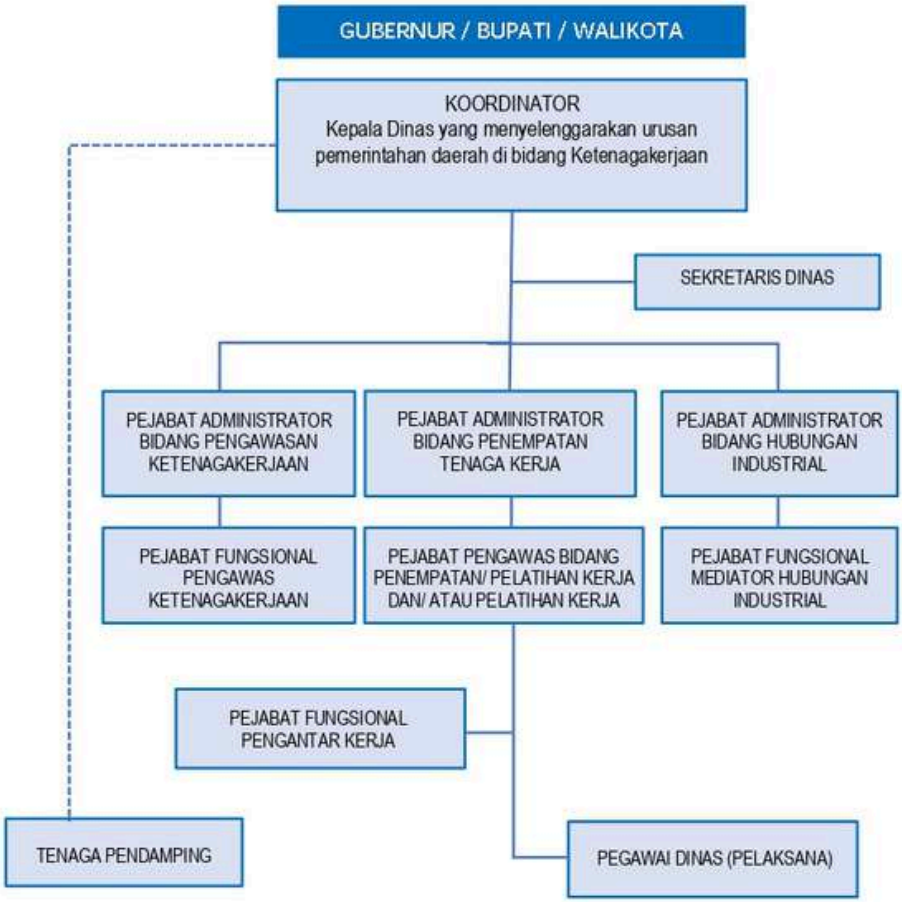
B. Kedudukan ULD Bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota

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	*Ex-officio*, terdiri dari: a. Koordinator b. Sekretaris c. Anggota	*Ex-officio*, terdiri dari: a. Koordinator b. Sekretaris c. Anggota	*Ex-officio* 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
Job Canvassing	Daftar Lowongan Kerja Inklusif Terverifikasi
Seleksi	Daftar Pencari Kerja Lolos Seleksi
Penempatan	Surat Penempatan dan Data Pekerja Baru
Penandatanganan	Dokumen Perjanjian Kerja Inklusif
On-boarding	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

SIAPkerja
oleh Kemnaker

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.