

Warta ILO Jakarta

Edisi Khusus:



Mendorong Hak dan Peluang bagi Para Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan Melalui Peraturan Perundang-undangan (PROPEL-Indonesia)



Pekerjaan layak merupakan tujuan utama Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) bagi semua orang, termasuk para penyandang disabilitas. ILO telah bekerja selama lebih dari 50 tahun untuk mendorong pengembangan keterampilan dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan prinsip-prinsip peluang dan perlakuan yang setara serta pengarusutamaan ke dalam rehabilitasi pendidikan kejuruan.

Kendati berbagai kemajuan telah dicapai dalam mendorong hak-hak para penyandang disabilitas, mereka masih menghadapi diskriminasi dan tantangan untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan sosial, ekonomi, politik dan budaya. Alhasil, para penyandang disabilitas masih sulit mendapatkan haknya atas pekerjaan layak. Penyandang disabilitas, khususnya perempuan, menghadapi berbagai hambatan sikap, fisik dan informasi terhadap kesetaraan peluang dalam dunia kerja.

Dibandingkan dengan orang non disabilitas, tingkat pengangguran dan ketidakaktifan kegiatan ekonomi penyandang disabilitas lebih tinggi dan mereka lebih berisiko terhadap perlindungan sosial yang tidak memadai, yang merupakan kunci dalam mengentaskan kemiskinan ekstrem.



Mempromosikan **kerja layak** bagi penyandang disabilitas

Sejak tahun 2001, Program Kemitraan ILO-Irish Aid telah bekerja di sejumlah negara terpilih di Asia Tenggara serta Afrika Timur dan Selatan untuk mempromosikan kerja layak dan kehidupan yang lebih baik bagi penyandang disabilitas melalui kebijakan dan kerangka hukum yang mendukung, serta melalui penyediaan pelatihan pengembangan kewirausahaan dan akses atas layanan-layanan terkait, dengan penekanan khusus pada penyandang disabilitas perempuan.

Program ini juga mendorong keterlibatan penyandang disabilitas bersama dengan non-disabilitas dalam program dan layanan yang terkait dengan promosi ketenagakerjaan serta pembangunan ekonomi dan sosial.

Di Indonesia, Program Kemitraan global bertajuk "*Mempromosikan Hak dan Peluang bagi Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan melalui Peraturan Perundang-undangan (PROPEL – Indonesia)*" yang dilaksanakan selama tiga tahun (2012-2016) guna mendukung Pemerintah Indonesia dan para pemangku kepentingan terkait lainnya dalam menyikapi hambatan-hambatan terhadap kesetaraan peluang kerja, serta mempromosikan inklusi disabilitas. ❁





Strategi Proyek

Memperbaiki Kebijakan dan Kerangka Hukum

- Mendukung upaya penanganan kesenjangan dalam kebijakan dan perlindungan hukum terkait pekerjaan dan pelatihan penyandang disabilitas guna memastikan bahwa kerangka-kerangka tersebut sejalan dengan standar-standar internasional.
- Dukungan diberikan melalui pemberian arahan-arahan teknis kepada pemerintah, berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan utama melalui lokakarya-lokakarya di tingkat nasional dan provinsi serta melalui bantuan teknis sebagai bentuk tindak lanjut guna memastikan dampak terhadap keputusan-keputusan yang diambil.

Membangun Kapasitas Para Konstituen

- Membangun kapasitas para pemangku kepentingan utama dalam pemerintahan, serikat pekerja, organisasi pengusaha dan organisasi masyarakat sipil di tingkat nasional dan daerah melalui pelatihan dan lokakarya nasional dan daerah.
- Meningkatkan pemahaman mereka mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan dan pelatihan, serta ketentuan-ketentuan dalam Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) serta Konvensi mengenai Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas) (No. 159).

Mendukung Advokasi dan Peningkatan Kesadaran

- Mendukung kegiatan advokasi dan peningkatan kesadaran yang menargetkan masyarakat umum dan pemangku kepentingan utama, seperti media, pusat pelatihan, agensi rekrutmen dan penyalur serta organisasi masyarakat sipil di tingkat nasional dan provinsi.
- Membangun kapasitas media, pelajar dan calon praktisi hukum melalui, antara lain, penyusunan pedoman media mengenai disabilitas dan pengintegrasian materi peraturan perundang-undangan mengenai disabilitas ke dalam kurikulum fakultas hukum di sebuah universitas terkemuka.

Pembelajaran **Utama**

- ▶ **Lingkungan yang mendukung:** Disabilitas merupakan sebuah persoalan lintas sektor. Penting untuk terlibat dalam inisiatif-inisiatif kebijakan dan dialog-dialog sosial yang tidak hanya terkait dengan kesempatan kerja yang inklusif, namun juga persoalan-persoalan lainnya, seperti pendidikan, kesehatan dan perlindungan sosial.
- ▶ **Kemitraan yang berkelanjutan:** Upaya untuk mendorong perubahan sikap terhadap pekerja dengan disabilitas harus terfokus pada peningkatan kesadaran dan penguatan kapasitas semua pemangku kepentingan, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, perwakilan perusahaan di tingkat manajemen, serikat pekerja serta perwakilan organisasi penyandang disabilitas guna mewujudkan peluang kerja yang setara.
- ▶ **Pengembangan keterampilan yang inklusif:** Penyandang disabilitas menghadapi berbagai hambatan dalam semua aspek kehidupan, termasuk partisipasi sosial. Transportasi yang tidak dapat diakses, kurangnya fasilitas yang mendukung, akses terbatas atas pendidikan yang berkontribusi pada berbagai tantangan dalam mengakses bursa kerja. Program-program peningkatan keterampilan dan pelatihan kecakapan hidup (*soft skill*) dan teknis (*hard skill*) diperlukan untuk memastikan pembangunan kapasitas penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi secara aktif dan memastikan mereka dapat bekerja seproduktif pekerja lainnya.
- ▶ **Pendekatan kesetaraan gender guna mendorong inklusi disabilitas:** Penyandang disabilitas perempuan dan laki-laki menghadapi tantangan yang berbeda dalam masyarakat, termasuk untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan. Perempuan dengan disabilitas kerap kali mengalami diskriminasi dibandingkan penyandang disabilitas laki-laki. Karenanya, penting untuk memiliki keseimbangan antara penyandang disabilitas perempuan dan laki-laki di tempat kerja dalam mewujudkan kerja layak untuk semua. 🌸





Prakarsa inovatif di bawah ILO-PROPEL Indonesia

Jejaring Bisnis untuk Disabilitas Indonesia

INDONESIA telah mengarah pada bisnis inklusif dengan pembentukan Jejaring Bisnis untuk Disabilitas Indonesia (JBDI), yang akan diluncurkan pada 2016. JBDI adalah sebuah jejaring yang bersifat sukarela, terdiri dari anggota-anggota perusahaan multinasional dan para mitra dari organisasi pengusaha, jejaring usaha, pemerintah dan organisasi penyandang disabilitas.

Melalui Jejaring ini, para anggota menjalin kerja sama dengan berbagi nilai bersama bahwa penyandang disabilitas memiliki bakat dan keterampilan yang dapat meningkatkan usaha yang bertujuan mendorong kesetaraan dan keberagaman di tempat kerja. Jejaring ini merupakan inisiatif dari L'Oreal Indonesia dan dua forum bisnis mengenai peluang kerja inklusif, yang diselenggarakan ILO di Jakarta pada Desember 2015 dan Maret 2016.

Anggota-anggota utama Jejaring ini terdiri dari tujuh perusahaan, yaitu: PT L'Oreal Indonesia, Bank Mandiri, Standard Chartered Indonesia, Accor Group, PT Trans Retail Indonesia, PT Dewhirst Indonesia dan Tetra Pak Stainless Engineering. Visi dari Jejaring ini adalah membangun tempat kerja yang inklusif dan adil yang memungkinkan partisipasi aktif penyandang disabilitas yang akan mengarah pada pengembangan potensi, minat dan keterampilan mereka secara setara.

Jejaring ini secara otomatis menjadi anggota Jejaring Usaha Global untuk Disabilitas ILO (ILO Global Business and Disability Network) yang beranggotakan perusahaan-perusahaan multinasional, organisasi-organisasi pengusaha, jejaring-jejaring bisnis dan organisasi-organisasi penyandang disabilitas di negara-negara seperti Cina, Arab Saudi, Costa Rica dan Banglades. 🌐

Empat kegiatan utama yang juga menjadi muatan Piagam Jejaring, yang akan dilaksanakan para anggota utamanya adalah:

- 1. Kesiapan perusahaan dalam mewujudkan tempat kerja yang inklusif** (dengan memperkuat infrastruktur, pola pikir, aksesibilitas, fasilitas yang mendukung, pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kesadaran melalui pertukaran informasi).
- 2. Kesiapan penyandang disabilitas dalam memasuki bursa kerja** (dengan memperkuat pola pikir, keterampilan, komunikasi, fasilitas yang mendukung, pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kesadaran).
- 3. Rekrutmen berdasarkan potensi** para penyandang disabilitas.
- 4. Kolaborasi komersial** dengan penyandang disabilitas.



Menuju Media Inklusif terhadap Disabilitas di Indonesia

Meningkatkan kepekaan jurnalis terhadap disabilitas

SERANGKAIAN pelatihan media diselenggarakan bekerja sama dengan majalah Diffa dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta di sejumlah wilayah sasaran proyek PROPEL-Indonesia ILO. Pelatihan-pelatihan media ini bertujuan meningkatkan pemahaman jurnalis mengenai bagaimana memublikasikan masalah disabilitas secara lebih sensitif serta menampilkan penyandang disabilitas secara lebih baik dan positif melalui media mereka masing-masing.

Pelatihan-pelatihan ini juga bertujuan meningkatkan kemampuan jurnalis dalam meliput masalah disabilitas sejalan dengan prinsip etika jurnalistik dan jurnalistik yang berkualitas.

Sebagai bagian dari pengalaman praktis, diadakan kunjungan ke pabrik. Salah satu kunjungan dilakukan di PT Omron Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Cikarang, Jawa Barat. Selama kunjungan ini, para jurnalis melihat kondisi kerja semua pekerja, termasuk pekerja dengan disabilitas dan diberi kesempatan untuk mewawancarai dan berbincang dengan pihak manajemen PT Omron serta para pekerja dengan disabilitas.

Saat melakukan kunjungan, salah seorang jurnalis mengaku bahwa "ini adalah kali pertama saya berinteraksi dengan pekerja disabilitas di perusahaan. Saya melihat mereka mampu melakukan pekerjaan di pabrik, sama seperti pekerja lain yang tidak menyandang disabilitas. 🌸"

Saya ingin menunjukkan kepada semua bahwa kami mempunyai kemampuan tapi tanpa kesempatan. Saya diperlakukan secara adil di sini dan menerima tunjangan yang sama dan diberi kesempatan pelatihan yang adil.



Lifiana,
Pekerja
disabilitas



Panduan peliputan disabilitas

MEDIA memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi sikap dan persepsi publik mengenai disabilitas. Persepsi yang diciptakan media menginformasikan cara penyandang disabilitas diperlakukan di masyarakat. Media, karenanya, bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas; memastikan bahwa hak-hak tersebut dipromosikan dan dilindungi; dan, secara tepat memberitakan bagaimana kehidupan penyandang disabilitas, apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka berpartisipasi dalam komunitasnya.

Untuk mendukung media Indonesia memperluas liputannya mengenai disabilitas, ILO bekerja sama dengan Dewan Pers meluncurkan Panduan Peliputan Disabilitas pada 2014 di Jakarta.

Peluncuran ini diselenggarakan sejalan dengan peringatan Hari Disabilitas Internasional.

Merupakan panduan pertama, Panduan ini disusun untuk menyediakan sumber informasi praktis bagi awak media profesional yang tertarik untuk meliput dan memberitakan persoalan-persoalan yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Panduan ini merupakan sumber informasi 'satu atap' mengenai statistik disabilitas global, dan menyediakan panduan praktis mengenai terminologi yang tepat, tips pemberitaan, referensi standar nasional dan internasional utama dengan fokus khusus pada hak penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan dan memperoleh pekerjaan.

Panduan ini pun menyediakan informasi kontak organisasi-organisasi yang menangani masalah disabilitas. Panduan ini ditujukan bagi para redaktur, wartawan, penyiar, produser, perancang program (programme maker) dan presenter. Buku panduan ini juga dapat digunakan oleh web editor, serta untuk membuat produk multimedia interaktif. 🌸





Cerita mereka, harapan mereka

Mereka mendobrak Hambatan

JURU KAMERANYA adalah penyandang disabilitas pendengaran, penata suaranya memiliki disabilitas penglihatan, penulis skrip adalah penyandang disabilitas fisik, sementara para editornya juga menyandang disabilitas yang berbeda-beda—penglihatan, pendengaran dan fisik. Mereka bekerja sama memproduksi dua buah video diari yang luar biasa, mendokumentasikan aspirasi dan keunikan mereka sebagai orang dengan disabilitas.

Selama satu bulan, 19 penyandang disabilitas penglihatan, pendengaran dan fisik terlibat dalam proses pelatihan dan pendampingan pada Oktober 2013. Selama masa pelatihan dan pendampingan, para penyandang disabilitas secara mandiri mengidentifikasi pengalaman, kesulitan, harapan dan aspirasi mereka dengan menggunakan metode video diary. 🌟



Yudhi Hermawan,
Peserta
dengan
disabilitas
penglihatan

“Keunikan video-video ini adalah para peserta dari berbagai bentuk disabilitas yang berbeda harus saling bekerjasama. Ini merupakan pengalaman yang luar biasa dan saya berharap video-video ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat, terutama para pembuat keputusan, tentang disabilitas.”





Video diari disabilitas: “SAMA – Ruang, Peluang dan Perlakuan bagi Penyandang Disabilitas”

DI TENGAH ratusan pencari kerja yang mendatangi bursa kerja pertama untuk disabilitas, yang diselenggarakan pada November 2013 di Jakarta, Yudhi Hermawan atau Wawan, 19 tahun, dengan antusias mencari pekerjaan. Tanpa lelah dia mengunjungi satu demi satu perusahaan yang berpartisipasi di bursa kerja. Namun, sayangnya, kemanapun ia pergi, semua perusahaan tersebut menyatakan mereka belum membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas seperti Wawan. Mereka menambahkan bahwa mereka tidak mengetahui bursa kerja tersebut disasarkan bagi penyandang disabilitas.

Sementara Maria Theresia Lanina, siswa Yayasan Penyandang Anak Cacat (YPAC), dengan susah payah menaiki tangga pemberhentian busway, sementara rekan-rekannya membawakan kursi rodanya. Dibantu oleh saudara perempuannya, Maria dengan hati-hati, langkah demi langkah, menaiki anak tangga dengan menggenggam erat pegangan tangga. “Anak tangga terakhir terlalu tinggi dan sulit karena tidak ada pegangannya,” kata Maria seraya berupaya kembali ke kursi rodanya. Hambatan lain naik ke atas busway pun masih menunggunya.

Kisah Wawan dan Maria tertuang di dalam video-video diari mereka berjudul “Job (Un)fair dan Di Mana Akses Kami?”, didukung oleh ILO dan Yayasan Kampung Halaman (YKH). Melalui kampanye **“SAMA: Ruang, Peluang dan Perlakuan bagi**



Penyandang Disabilitas”, kedua video diari ini diproduksi sendiri oleh para penyandang disabilitas dengan menampilkan dua hak penting bagi penyandang disabilitas: hak atas pekerjaan yang layak dan aksesibilitas fasilitas umum.

Video-video ini diluncurkan oleh ILO dan YKH pada Desember 2013, bekerja sama dengan Cineplex 21, jaringan sinema terbesar di negara ini, di empat sinema XXI di empat kota: Jakarta, Semarang, Yogyakarta dan Surabaya. Peluncuran di Yogyakarta juga merupakan bagian dari Festival Film Dokumenter Yogyakarta. Video-video ini terus ditayangkan sebagai upaya meningkatkan kesadaran mengenai hak-hak atas para penyandang disabilitas. 🌟

Menggunakan kata-kata, pilihan gambar mereka sendiri, video-video ini merekam keseharian, perjuangan, perjalanan dan harapan para penyandang disabilitas. Pertama kalinya dilakukan, video-video ini merupakan bagian dari kegiatan kampanye menggunakan video partisipatif dalam bentuk video diari untuk meningkatkan kesadaran mengenai isu terkait disabilitas.



Sekitar **15 persen** dari jumlah penduduk di dunia adalah **penyandang disabilitas** – lebih dari satu miliar orang. Mereka terbilang kelompok minoritas terbesar di dunia.



Mereka berharap video-video ini akan...



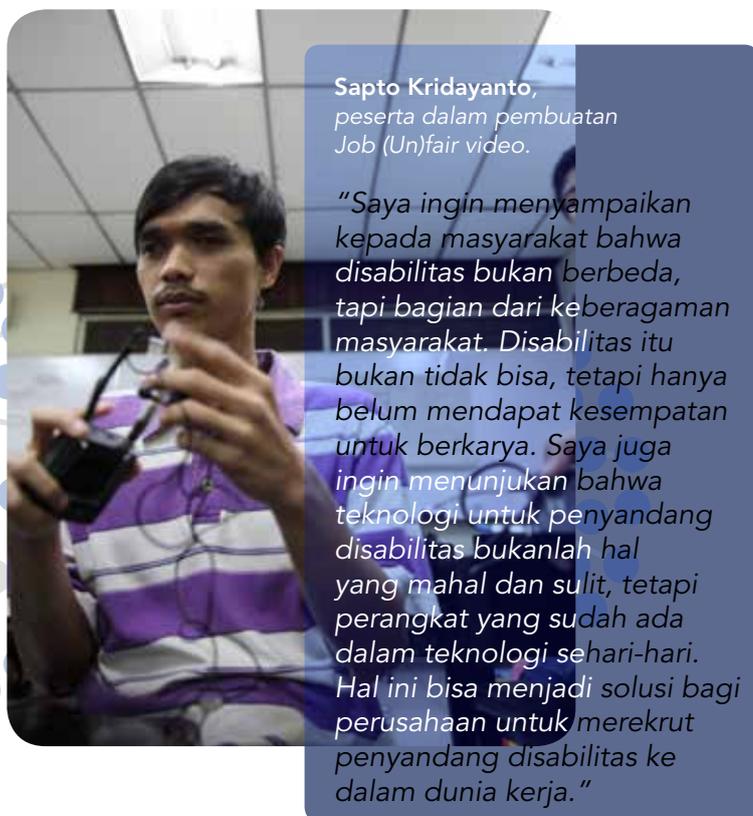
Laura Lesmana Wijaya,
peserta dalam pembuatan
Job (Un)fair video

"Melalui video ini, saya ingin menyampaikan bahwa tuli punya bahasa isyarat yang setara dengan bahasa Indonesia. Saya juga ingin masyarakat juga sadar bahwa tuli itu tidak bodoh. Harapan saya tidak ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di masa mendatang."



Toto Sugiharto,
peserta dalam pembuatan
video Di Mana Akses Kami.

"Melalui video ini, saya ingin memberikan informasi kepada masyarakat luas bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang sama."



Sapto Kridayanto,
peserta dalam pembuatan
Job (Un)fair video.

"Saya ingin menyampaikan kepada masyarakat bahwa disabilitas bukan berbeda, tapi bagian dari keberagaman masyarakat. Disabilitas itu bukan tidak bisa, tetapi hanya belum mendapat kesempatan untuk berkarya. Saya juga ingin menunjukkan bahwa teknologi untuk penyandang disabilitas bukanlah hal yang mahal dan sulit, tetapi perangkat yang sudah ada dalam teknologi sehari-hari. Hal ini bisa menjadi solusi bagi perusahaan untuk merekrut penyandang disabilitas ke dalam dunia kerja."



Nila Krisnawati,
peserta dalam pembuatan video
Di Mana Akses Kami.

"Melalui video ini saya ingin memberikan gambaran positif bahwa kami disabilitas dapat berkarya; tidak beda dengan non disabilitas. Selain itu saya juga ingin masyarakat tahu bahwa diperlukannya kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan."



Sekitar **82 persen** dari **penyandang disabilitas** berada di negara-negara berkembang dan **hidup di bawah garis kemiskinan dan kerap kali menghadapi keterbatasan akses atas kesehatan, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak.**



Satu peluang, kemungkinan tanpa batas

Apa yang dibutuhkan para penyandang disabilitas hanyalah satu kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Sebuah lingkungan kerja yang inklusif membuka akses tanpa batas bagi peluang kerja yang setara.

SURYA Sahetapy, 22 tahun, tidak pernah membayangkan pengalaman kerja pertamanya berada di kantor pemerintah. Dia juga tidak pernah membayangkan menjadi penyandang disabilitas pertama yang diperkerjakan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Dia masih mengingat hari ia melamar program magang pertama yang dibuka Gubernur DKI Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama alias Ahok pada November 2015. Pertama kalinya dilakukan, program ini diluncurkan Ahok untuk menginspirasi generasi muda Indonesia agar lebih terlibat dalam program-program pembangunan sebagai upaya

meningkatkan profesionalisme dan transparansi pemerintahan daerah.

Bersaing dengan 500 pelamar lainnya, Surya mengirim esainya mengenai kondisi umum penyandang tuli di Jakarta. Esainya juga menekankan apa yang bisa dilakukan pemerintah provinsi untuk mengembangkan dan meningkatkan sistem pendidikan, khususnya bagi kaum tuli.

Ketika diberitahu ia menjadi salah satu dari 20 peserta magang yang terpilih untuk mengikuti program pemagangan selama empat bulan, ia merasa senang namun sempat tertegun. "Saya tidak bisa percaya bahwa saya terpilih. Saya masih belajar di perguruan tinggi dan ini benar-benar pengalaman kerja pertama saya. Saya tidak pernah membayangkan akan bekerja dengan pemerintah," kata Surya menggunakan bahasa isyarat. Ia menambahkan bahwa ia merupakan satu-satunya peserta magang dengan disabilitas.

Dalam program magang ini, ia ditempatkan di bidang anggaran

“*Sebelumnya saya tidak peduli tentang politik, tetapi sekarang saya memiliki pandangan yang berbeda. Saya berharap semakin banyak penyandang disabilitas terlibat dalam program ini untuk mempromosikan dan memberikan advokasi mengenai isu-isu disabilitas.*”

dari 12 bidang lainnya, seperti infrastruktur, teknologi dan informasi, perencanaan kota, pendidikan, pelayanan publik, dan sebagainya. "Anggaran adalah bidang baru bagi saya. Saya tidak memiliki latar belakang keuangan. Awalnya sulit bagi saya untuk mengikuti kinerja tim, tapi saya belajar banyak," kisah Surya yang mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Sampoerna.

Mengatasi tantangan

Salah satu tantangan bagi Surya adalah terlibat dalam dan memahami percakapan serta diskusi di sekelilingnya. Tanpa bantuan penerjemah bahasa isyarat, dia mencoba sebisanya membaca bibir.

"Tapi, orang-orang di sekitar saya berbicara begitu cepat selama pertemuan dan saya tertinggal. Mereka juga suka menggunakan kata-kata berat dan istilah-istilah pemerintahan yang saya tidak tahu dan pahami. Saya berjuang untuk menyatu dengan tim saya," kata dia.

“*Ini merupakan pengalaman yang mencerahkan karena saya belajar banyak saat membantu Surya melakukan tugasnya dalam penganggaran.*”



Rastri Puspita Mine,
Penerjemah bahasa isyarat



Setelah dua minggu tanpa penerjemah, Surya membahas hambatannya ini dengan pemimpin tim. Karena pemerintah provinsi belum pernah memperkerjakan penyandang disabilitas, para pejabatnya tidak menyadari isu-isu

disabilitas. Seorang penerjemah bahasa isyarat kemudian diperkerjakan untuk membantu Surya selama program pemagangan.

Bagi Rastri Puspita Mine, penerjemah bahasa isyarat, ini merupakan pengalaman pertamanya berurusan dengan isu-isu pemerintahan. "Ini merupakan pengalaman yang mencerahkan karena saya belajar banyak saat membantu Surya melakukan tugasnya dalam penganggaran. Kesulitan saya adalah menerjemahkan istilah pemerintahan dan banyaknya singkatan yang digunakan," ujar Rastri menceritakan pengalamannya.

Pengalaman magang ini, bagaimanapun, telah membuat Surya mengubah persepsinya mengenai pemerintah. "Saya memiliki kesan yang lebih positif tentang pemerintah. Saya belajar bahwa pemerintah sebenarnya peduli tentang isu-isu disabilitas. Mereka belum melakukan banyak karena tidak memiliki pemahaman yang

memadai tentang hal ini. Karenanya, penting bagi semua organisasi penyandang disabilitas dan mereka yang peduli tentang menciptakan lingkungan inklusif di sekitar kita untuk terus memberikan advokasi kepada pemerintah dan masyarakat luas tentang isu-isu disabilitas," kata Surya yang aktif melakukan advokasi mengenai disabilitas.

Selama magang, ia pun belajar banyak tentang peran dan fungsi pemerintah provinsi. Yang paling berkesan baginya adalah kesempatan untuk berpartisipasi dalam pertemuan dengan Gubernur DKI Jakarta, kunjungan ke kantor-kantor pemerintah di tingkat masyarakat dan berdialog dengan para pejabat terkait.

"Sebelumnya saya tidak peduli tentang politik, tetapi sekarang saya memiliki pandangan yang berbeda. Saya berharap semakin banyak penyandang disabilitas terlibat dalam program ini untuk mempromosikan dan memberikan advokasi mengenai isu-isu disabilitas," katanya. 🌟

Melalui generasi muda seperti Surya yang tanpa lelah mendukung dan mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas, diharapkan akan ada perubahan yang lebih positif di negeri ini. Semakin banyak lagi penyandang disabilitas yang mendapatkan kesempatan sama terhadap pekerjaan, pelatihan, pendidikan dan aspek sosial kehidupan lainnya."



Santy Otto,
Koordinator
PROPEL-Indonesia



Penyandang disabilitas tergolong **lebih rentan** terhadap **kemiskinan di setiap negara**, baik diukur dengan indikator ekonomi tradisional seperti PDB atau, secara lebih luas, dalam aspek keuangan non-moneter seperti standar hidup, misalnya pendidikan, kesehatan dan kondisi kehidupan.



Komitmen dari Pemerintah

Kota Mojokerto di Jawa Timur: Kota terkecil dengan inisiatif besar dan inspiratif tentang disabilitas

KOTA Mojokerto di Jawa Timur mungkin kota terkecil di Indonesia, namun merupakan kota pertama di negeri ini yang mengadakan bursa kerja inklusif di tingkat kabupaten. Bursa kerja inklusif yang berlangsung selama dua hari ini diadakan pada 15-16 Oktober.

Bursa kerja inklusif ini sejalan dengan visi Mojokerto sebagai “Kota Pelayanan”. Ini artinya kota ini menyediakan layanan yang berkualitas dan setara bagi semua warganya, termasuk penyandang disabilitas. Bursa kerja ini juga merupakan bagian dari upaya pemerintah kota Mojokerto untuk menyediakan pekerjaan layak bagi penyandang disabilitas di sektor perekonomian formal.

Sekitar 40 perusahaan dari berbagai sektor berpartisipasi dalam bursa kerja ini. Sejumlah perusahaan secara khusus menawarkan lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan-perusahaan ini adalah PT Intidragon Suryatama—manufaktur

alas kaki, PT Bokormas—perusahaan rokok, PT Infomedia Nusantara—pemasok tenaga kerja, CV Tiara Handycraf—perusahaan border dan PT Asuransi Generaly—perusahaan asuransi.

“Perusahaan kami yakin bahwa penyandang disabilitas punya hak yang sama atas kehidupan dan pekerjaan. Selama mereka mampu melakukan pekerjaan tersebut dan ada lowongan, mengapa tidak? Persyaratan utama bagi kami adalah keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan” kata Pripih Erma, Staf Rekrutmen dan Penilaian Sumber Daya Manusia PT Intidragon Suryatama.

Sementara bagi PT. Infomedia Nusantara, ini merupakan kali pertama perusahaan membuka lowongan bagi penyandang disabilitas. Infomedia adalah perusahaan sumber daya manusia yang memasok pekerja terampil untuk 100 perusahaan klien, termasuk maskapai penerbangan,

bank, jasa telekomunikasi, perusahaan makanan dan minuman, BUMN dan lain-lain.

Rizky Adam, Sumber Daya Manusia PT Infomedia Nusantara, mengakui bahwa hambatan utama yang mereka hadapi dalam merekrut penyandang disabilitas adalah tingkat pendidikan. “Namun kami ingin lebih aktif mempromosikan kesempatan kerja inklusif dengan mendorong klien kami membuka lowongan kerja yang lebih besar dan merekrut lebih banyak penyandang disabilitas.”

Ribuan pencari kerja, termasuk pencari kerja dengan disabilitas, membanjiri bursa kerja ini dengan harapan memperoleh pekerjaan layak. Chrisnawati, seorang pencari kerja dengan disabilitas fisik, menyambut baik penyelenggaraan bursa kerja ini, dan berharap dapat memperoleh pekerjaan sebagai penjahit dengan gaji dan tunjangan yang sama. 🌸





Drs. H. Mas'ud Yunus, Walikota Mojokerto:

“Tidak boleh ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas”

Bagaimana kota Mojokerto akan memastikan inklusivitas ini?

Visi Mojokerto adalah Kota Pelayanan. Ini artinya kota harus dapat melayani semua warganya secara adil, termasuk penyandang disabilitas. Karenanya kota ini kini tengah merehabilitasi sarana umum agar lebih mudah diakses dengan mewajibkan sekolah menjadi sekolah inklusif dan membangun kembali trotoar. Kami telah mengeluarkan peraturan-peraturan terkait dan mengalokasikan anggaran untuk mendukung inisiatif-inisiatif ini.

Setiap tahun pemerintah kota menyelenggarakan acara yang melibatkan penyandang disabilitas di mana mereka dapat memperlihatkan kemampuan, mempertunjukkan karya serta menyampaikan aspirasi mereka. Penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan kompetensi yang sama di bidang industri kreatif, namun kita perlu memastikan keterlibatan mereka di sektor formal. Bursa kerja inklusif ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas terhadap sektor formal.



Dapatkah Anda menjelaskan lebih jauh tentang bursa kerja inklusif ini?

Tujuan dari bursa kerja inklusif ini adalah mendorong lebih banyak perusahaan untuk menyediakan kesempatan kerja yang lebih besar bagi penyandang disabilitas agar mereka memiliki akses yang lebih baik atas pekerjaan formal. Ada lima perusahaan peserta yang menawarkan pekerjaan inklusif dan empat di antaranya berasal dari Mojokerto.

Bursa kerja ini menyediakan sarana bagi semua pencari kerja, termasuk penyandang disabilitas, untuk mengakses informasi kerja yang bermanfaat bagi diri dan kesejahteraan mereka. Bursa kerja ini diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran di kota ini.

Di samping itu, kota telah mewajibkan semua perusahaan untuk merekrut dan mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini merupakan bagian dari upaya untuk memperkuat pelaksanaan peraturan nasional di tingkat kota. Pengawasan akan dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja melalui mekanisme pengawasan yang ada.

Apa rencana di masa mendatang untuk mempromosikan inklusivitas?

Direncanakan untuk menyelenggarakan bursa kerja inklusif ini sebagai acara tahunan. Di samping itu, pemerintah kota telah menerima permintaan dari sektor swasta untuk mengadakan bursa kerja yang lebih ekstensif dan berskala nasional yang mencakup perusahaan-perusahaan dari luar Jawa Timur. 🌸





Sapto Purnomo, Kepala Sub-Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan

Peluang kerja bagi penyandang disabilitas semakin terbuka lebar

Sampai di mana upaya memajukan peluang kerja yang setara bagi penyandang disabilitas?

Dua tahun yang lalu, saya dan tim mengkaji pelaksanaan kuota satu persen (1 per 100 pekerja) di bawah UU No. 4/1997 tentang Penyandang Cacat. Kami mengkaji apa yang telah kami lakukan dan belum lakukan. Kami menyadari bahwa kita belum memiliki program yang memadai untuk mendorong persoalan disabilitas. Kami perlu melakukan lebih dan sejauh ini beberapa kemajuan sudah dibuat dan makin banyak pintu kesempatan kerja yang mulai terbuka bagi penyandang disabilitas.

Kemajuan apa saja yang sudah dicapai sejauh ini?

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mendorong peluang kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Selain dari penandatanganan Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengenai Penempatan dan Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di BUMN pada Desember 2015, pemerintah akan membuka peluang kerja sebagai pegawai negeri sipil bagi penyandang disabilitas. Inisiatif-inisiatif ini menunjukkan bahwa pemerintah telah membuka pintunya guna memberikan inspirasi bagi lebih banyak perusahaan di sektor swasta untuk melakukan hal yang sama.

Kami juga terus meningkatkan kesadaran para konstituen terkait, di antaranya dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, perusahaan, serikat pekerja, organisasi penyandang disabilitas dan media massa

melalui serangkaian acara interaktif mengenai hak-hak para penyandang disabilitas serta bakat dan potensi mereka yang belum dimanfaatkan. Sejauh ini, kami sudah melaksanakan kegiatan-kegiatan ini di delapan provinsi yang dikenal sebagai kawasan industri dan kami akan melaksanakannya lagi di empat provinsi lain pada 2016. Melalui sesi-sesi interaktif ini, kami juga belajar lebih banyak mengenai tantangan dan masalah yang dihadapi perusahaan.

Apa saja tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan dalam merekrut dan memperkerjakan penyandang disabilitas?

Kami menyadari bahwa tidak mudah bagi perusahaan untuk menemukan pekerja dengan disabilitas yang kompeten. Beberapa perusahaan yang sudah berkomitmen untuk memperkerjakan penyandang disabilitas masih sulit dalam menemukan pekerja dengan disabilitas yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan memprakarsai sebuah program guna mencocokkan penawaran dengan permintaan melalui pengembangan tautan antara jejaring lapangan kerja milik pemerintah dengan jejaring kesempatan kerja online untuk penyandang disabilitas seperti DNetwork sebagai sebuah cara untuk menyediakan akses atas kesempatan kerja yang lebih baik.

Upaya lainnya adalah mendorong perusahaan menciptakan kesempatan kerja yang sesuai untuk penyandang disabilitas. Contohnya di Pekalongan, sebuah perusahaan lokal mempekerjakan seseorang dengan disabilitas fisik untuk menjadi staf administrasi. Saya percaya bahwa apabila ada keinginan, pasti akan ada jalan.

Adakah kekhawatiran lain dari perusahaan terkait dengan persoalan disabilitas?

Kekhawatiran utama adalah mengenai biaya dan tunjangan. Saya menerima banyak pertanyaan mengenai biaya tinggi yang harus ditanggung oleh perusahaan untuk menyesuaikan atau bahkan merenovasi tempat kerja, serta kebutuhan akan pelatihan yang intensif dan tingkat produktivitas. Namun, dengan dukungan dari ILO, kami mendidik perusahaan bahwa penyesuaian tempat kerja tidaklah mahal. Ada cara untuk melakukan penyesuaian dengan biaya rendah atau bahkan tanpa biaya. Dan, bertolak belakang dengan anggapan umum, produktivitas pekerja dengan disabilitas sama atau bahkan lebih tinggi dibandingkan pekerja lain untuk posisi sama.

Apa strategi selanjutnya untuk mewujudkan peluang yang setara bagi penyandang disabilitas?

Kami terus memberdayakan dinas-dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota melalui Pelatihan Kesetaraan Penyandang Disabilitas atau *Disability Equity Training* (DET) dengan menggunakan manual ILO karena mereka adalah garis depan penempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Kami terus memberdayakan penyandang disabilitas mengenai kewirausahaan melalui kemitraan dengan LSM lokal, organisasi masyarakat, dan sebagainya. Kami mempromosikan produk-produk hasil karya penyandang disabilitas melalui sebuah Ekspo Disabilitas. Sejak tahun lalu, kami menggabungkan penyelenggaraan pameran dengan bursa kerja guna menarik lebih banyak orang dan meningkatkan kesadaran masyarakat luas mengenai usaha-usaha yang dijalankan oleh penyandang disabilitas. 🌟





Peran-peran aktif perusahaan

Berikan mereka kesempatan seperti lainnya: **Praktik bisnis Hotel Shangri-La Surabaya**

SELAMA bertahun-tahun, perusahaan dan organisasi mencari keunggulan kompetitif di bawah filosofi keberagaman di lingkungan kerja. Salah satunya dengan mengintegrasikan penyandang disabilitas dalam angkatan kerja dan bukti menunjukkan banyaknya manfaat yang didapat dengan membuka dunia kerja bagi penyandang disabilitas.

Salah satu perusahaan yang telah membuka pintunya bagi penyandang disabilitas adalah Hotel Shangri-la di Surabaya, Jawa Timur. Sejak 2007, Shangri-La Surabaya telah menerapkan kebijakan rekrutmen pegawai berdasarkan kinerja dan kompetensi, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Fadli Hamzah, 35 tahun, merupakan salah seorang pekerja yang menikmati manfaat dari kebijakan ini. Ia telah bekerja di bagian teknik selama dua

tahun, memastikan operasional hotel berjalan dengan lancar sehari-harinya. "Bagi seorang penyandang disabilitas seperti saya, Saya tidak pernah menyerah. Kita harus terus mencoba," ujarnya.

Menggunakan bahasa isyarat, Ernesta mengungkapkan bahwa ia merasakan hal yang sama. "Saya senang bekerja di sini. Saya merasa termotivasi," katanya. Ia tidak mengalami persoalan apapun dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan sejawatnya.

Seperti juga Fadli dan Ernesta, bagi Rea Sabita Edy, pekerjaan mendorong kepercayaan dan motivasi dirinya. Sebagai petugas reservasi restoran, lulusan sekolah kejuruan ini mampu berkomunikasi dengan baik dengan konsumen. Ia ditempatkan sebagai garda depan perusahaan dalam memperoleh kepercayaan konsumen selama tiga tahun.

“Ada dampak positif, bagi semua orang tentunya, dari membuka pintu bagi penyandang disabilitas. Bagi pekerja, ini membantu mereka mendapatkan pekerjaan layak dan bagi pengusaha, mereka mendapatkan pekerja dengan produktivitas tinggi. Jadi ini solusi yang menguntungkan semua.”



Francesco d'Ovidio,
Direktur ILO di
Indonesia



“Tidak hanya Hotel Shangrila, tapi kami berharap hotel-hotel bintang lima lain dan industri-industri lainnya akan terdorong untuk melakukan ini. Mari kita berikan teman-teman penyandang disabilitas kesempatan yang sama.”



Renny Herwanto,
Manajer Komunikasi
Hotel Shangri-La
Surabaya

“Saya berhadapan langsung dengan pelanggan ketika mereka ingin menjadi anggota atau untuk mengambil kupon (*voucher*),” ujarnya, seraya menambahkan bahwa “selama saya bekerja di sini, tidak ada diskriminasi. Saya bekerja sama dengan kolega lainnya. Kami ngobrol dan bahkan menghabiskan waktu bersama-sama.”

Lingkungan kerja yang inklusif telah menjadi sebuah motivasi bagi Fadli, Ernesta dan Rea untuk bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan kebijakan dan komitmen perusahaan. Untuk Hotel Shangri-la Surabaya, pekerja dengan disabilitas memiliki potensi yang sama dengan pekerja lainnya. Ketekunan dan keseriusan mereka dalam bekerja adalah aset yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai targetnya.

“Kantor korporat melihat pegawai dengan disabilitas sebagai mereka yang memiliki potensi yang sama dengan pekerja lainnya dan dapat dipekerjakan di sektor yang sama seperti pekerja lainnya di hotel. Mereka memiliki kinerja kerja yang baik, atau bahkan lebih baik,” ujar Renny Herwanto, Manajer Komunikasi Hotel Shangri-La Surabaya.

Melihat kontribusi besar yang dapat diberikan kepada perusahaan oleh penyandang disabilitas, diharapkan perusahaan akan membuka pintunya lebih lebar.

“Ada dampak positif, bagi semua orang tentunya, dari membuka pintu bagi penyandang disabilitas. Bagi pekerja, ini membantu mereka mendapatkan pekerjaan layak dan bagi pengusaha, mereka



mendapatkan pekerja dengan produktivitas tinggi. Jadi ini solusi yang menguntungkan semua,” kata Francesco d’Ovidio, Direktur ILO di Indonesia.

Mendapatkan pekerjaan layak adalah hak semua orang. Sayangnya, 38 juta penyandang disabilitas di Indonesia masih sulit memperoleh pekerjaan. Apa yang mereka butuhkan hanyalah kesempatan untuk memperlihatkan dan menunjukkan bahwa mereka memiliki kompetensi dan talenta yang sama dengan orang lain. 🌟

Redaksi

Pemimpin Redaksi: Francesco d’Ovidio
Wakil Pemimpin Redaksi: Michiko Miyamoto
Kontributor: Santy Oto, Gita Lingga
Editor: Gita Lingga
Distribusi: Budi Setiawati

Photo: Koleksi ILO Jakarta

Opini-opini yang tercantum di dalam publikasi ini tidak mencerminkan pandangan ILO. Untuk informasi lebih lanjut, kunjungi: www.ilo.org/jakarta



Penyandang disabilitas perempuan memiliki risiko lebih besar dibandingkan penyandang disabilitas laki-laki. Kemiskinan mereka terkait dengan sangat terbatasnya peluang mereka atas pendidikan dan pengembangan keterampilan.

Hampir sebanyak **785 juta** perempuan dan laki-laki dengan **disabilitas berada pada usia kerja, namun mayoritas dari mereka tidak bekerja.** Mereka yang bekerja umumnya memiliki pendapatan yang lebih kecil dibandingkan para pekerja yang non-disabilitas di perekonomian informal dengan perlindungan sosial yang minim atau tidak sama sekali.



Membuka pintu tempat kerja bagi penyandang disabilitas: Praktik bisnis PT Dewhirst Indonesia

MENYADARI potensi para penyandang disabilitas bagi perusahaan, PT Dewhirst Menswear Indonesia, sebuah perusahaan garmen terkemuka di negara ini, telah menyediakan peluang kerja setara bagi pencari kerja dengan disabilitas sejak tahun 2001. Dengan jumlah keseluruhan 2,700 pekerja, perusahaan ini mempekerjakan 29 pekerja disabilitas.

“Kami sebenarnya ingin mempekerjakan lebih banyak penyandang disabilitas karena kami melihat potensi mereka sebagai pekerja terampil dan produktif, dan ini telah menjadi komitmen manajemen. Namun tidak mudah menemukan pekerja disabilitas. Meski kami jelas-jelas mengumumkan dalam lowongan kerja yang kami serbarkan bahwa peluang kerja yang sama terbuka bagi penyandang disabilitas, hanya segelintir atau bahkan tidak ada pelamar dengan disabilitas,” ujar Hayati, Manajer Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen PT Dewhirst.

“Kami memiliki pengalaman positif mempekerjakan penyandang disabilitas. Mereka memiliki kinerja yang baik, keinginan tinggi untuk belajar dan setia. Saat ini, kami memiliki pekerja disabilitas di tingkat penyelia dan manajerial.”



Hayati,
Manajer Sumber
Daya Manusia dan
Rekrutmen
PT Dewhirst

Untuk mengatasi kurangnya pencari kerja dengan disabilitas, Hayati menyatakan perusahaan berupaya menemukan solusi-solusi strategis yang, pada akhirnya, akan membawa manfaat terhadap proses rekrutmen perusahaan. “Kami telah memikirkan bagaimana dapat mempekerjakan penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Kami percaya bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang sama, atau bahkan lebih, dibandingkan pekerja lainnya,” tambahnya.

Guna mendapatkan lebih banyak pelamar kerja dengan disabilitas, PT Dewhirst mengembangkan sebuah strategi pro-aktif dengan memberikan kurikulum pendidikan kejuruan yang telah diperbaiki kepada para penyedia pelatihan dan sekolah kejuruan, khususnya untuk pelatihan keterampilan/kejuruan bagi penyandang disabilitas. Kurikulum tersebut dirancang untuk memberikan peluang bagi penyandang disabilitas memperlihatkan talenta dan keterampilan mereka terkait sektor garmen.

Tidak hanya memperbaiki kurikulum, perusahaan juga menyediakan peralatan mesin kepada penyedia

pelatihan dan sekolah kejuruan. Mesin-mesin ini digunakan untuk praktik pelatihan sehingga peserta pelatihan dapat belajar bagaimana menggunakan peralatan dengan tepat sebelum memasuki dunia kerja nyata, khususnya bagi mereka yang tuli dan bisu.

“Melalui strategi ini, kami dapat memperoleh pekerja kompeten yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Kami juga memperoleh pelajar dengan disabilitas yang terampil dan dapat diserap dan dipekerjakan oleh perusahaan ketika mereka lulus,” ujar Hayati, menjelaskan berbagai manfaat yang dirasakan perusahaan.

Selain itu, menurut Hayati, PT Dewhirst membuka peluang magang bagi peserta pelatihan/pelajar ini, termasuk mereka dengan disabilitas. Diharapkan melalui program magang ini, mereka dapat mendalami tugas-tugas dan tanggung jawab, mengelola beban kerja dan mengenal dengan kondisi kerja secara lebih baik. “Ini merupakan bagian dari upaya kami untuk memperlancar transisi dari sekolah/pelatihan ke tempat kerja, khususnya bagi pekerja dengan disabilitas,” ujarnya.

Bagi PT Dewhirst, kata Hayati, mempekerjakan penyandang disabilitas bukanlah belas kasihan. Ini merupakan masalah biaya dan keuntungan bagi perusahaan. PT Dewhirst juga melakukan sistem pemantauan dan pengendalian terhadap hasil produk mereka.

“Persentase kinerja penyandang disabilitas sama tingginya dengan pekerja non- disabilitas. Kami menggunakan kode warna untuk kinerja. Merah untuk kinerja di bawah 50 persen, kuning antara 50 dan 75 persen dan hijau di atas 75 persen. Kolega-kolega kami dengan disabilitas selalu menerima warna hijau, khususnya yang tuli dan mengalami gangguan bicara,” katanya dengan bangga. 🌸

Fakta mengenai Indonesia dan Disabilitas

- **Indonesia meratifikasi Konvensi mengenai Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111)** pada tahun 1999.
- Pada Oktober 2011, **Indonesia meratifikasi Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD)**. Ratifikasi ini **membawa pengakuan bagi penyandang disabilitas sebagai kelompok paling rentan di Indonesia** yang menghadapi diskriminasi dalam akses atas pendidikan, pelatihan keterampilan dan pekerjaan.
- Peraturan **terdahulu mengenai disabilitas—Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 4/1997 mengenai Penyandang Disabilitas**, dan peraturan pelaksanaannya, **Peraturan Pemerintah No. 43/1998, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 205/1999—hanya terfokus pada ketentuan-ketentuan kesejahteraan sosial.**
- Peraturan **perundang-undangan mengenai disabilitas saat ini—UU Republik Indonesia No. 8/2016 mengenai Penyandang Disabilitas** berorientasi pada UNCRPD dan lebih terfokus pada perspektif hak-hak penyandang disabilitas.
- **Sebuah sistem kuota diterapkan untuk mendorong peluang kerja di bursa kerja terbuka** (2 persen untuk pemerintah, pemerintah daerah dan badan usaha milik negara serta badan usaha milik daerah, serta 1 persen untuk perusahaan swasta).



Sejalan dengan penghitungan WHO, diperkirakan **10 persen** dari **penduduk Indonesia (24 juta)** adalah **penyandang disabilitas**.



Media komunikasi

Publikasi

*Employing persons with disabilities guideline for employers**



Inklusi penyandang disabilitas di Indonesia



Panduan saku untuk pelaporan tentang disabilitas di Indonesia)



Pedoman ILO tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja



Mewujudkan peluang kerja yang setara bagi para penyandang disabilitas melalui perundang-undangan: petunjuk pelaksanaan



*Report of the Business Forum: Inclusive Employment Makes Business Sense**



Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas



Hari Perempuan Se-Dunia 2014: Kesetaraan bagi perempuan adalah kemajuan kita semua



Bisnis tidak biasa: Menjadikan tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas



Inklusi penyandang disabilitas muda: Kasus bisnis



* hanya tersedia dalam Bahasa Inggris

Untuk informasi lebih lanjut mengenai kegiatan ILO terkait disabilitas di Indonesia, kunjungi: www.ilo.org/jakarta

Kampanye Audio-visual

Di mana akses kami?

Penyandang disabilitas belum dapat menikmati fasilitas publik yang memadai hingga saat ini. Mereka berkumpul untuk membicarakan persoalan ini bersama. Bagaimana cara mereka menggunakan fasilitas umum? Apakah selama ini mereka dilibatkan dalam pembangunan fasilitas publik yang aksesibel?



Job (un)fair

Film ini adalah kisah pekerja disabilitas yang telah berhasil diserap oleh perusahaan, dan yang masih mencari lapangan kerja. Apakah perusahaan di Indonesia sudah memiliki kesadaran untuk memberi peluang pada penyandang disabilitas?



Peluang Kerja yang Setara untuk Penyandang Disabilitas

Video ini memperlihatkan potensi-potensi penyandang disabilitas bahwa mereka sama produktif dan kompetennya seperti pekerja lain. Video ini juga menampilkan praktik bisnis Hotel Shangri-La Surabaya yang telah membuka pintu bagi penyandang disabilitas melalui kebijakan rekrutmen dan penempatan berbasis kompetensi.

