

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia, yang menjadi subyek penelitian ini, sejak tahun 2020 telah berkomitmen untuk memberikan akses ketenagakerjaan yang lebih luas bagi penyandang disabilitas. Hal tersebut dibuktikan dengan dipilihnya 2 (dua) orang dari kelompok penyandang disabilitas sebagai Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024. Namun demikian, kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas belum diwujudkan untuk posisi pegawai penuh waktu (Badan Pekerja) di Komnas Perempuan hingga tahun 2021.
2. Komitmen Komnas Perempuan untuk mengimplementasikan amanat kebijakan afirmasi UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 menghadapi kendala dan tantangan antara lain:
 - a. Keterbatasan alokasi anggaran dari Negara untuk penguatan kelembagaan Komnas Perempuan menyasar pada ketidakmampuan lembaga ini untuk menyediakan sarana dan prasarana (infrastruktur) serta akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Kondisi gedung kantor dan fasilitas kerja yang dimiliki Komnas Perempuan saat ini masih belum memadai dan mengakomodir kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas dari beragam jenis disabilitas yaitu disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas mental, dan disabilitas intelektual.
 - b. Pengetahuan, wawasan dan perspektif tentang isu disabilitas masih minim dan belum merata dimiliki oleh pegawai di Komnas Perempuan, sehingga masih dibutuhkan penguatan dan pendalaman kapasitas mengenai isu disabilitas, khususnya pengelolaan tenaga kerja disabilitas di tempat kerja.
 - c. Komnas Perempuan belum memiliki pengalaman yang cukup lama dalam mengelola tenaga kerja disabilitas, sehingga sampai dengan saat ini belum memiliki konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas sebagai pijakan dalam mengelola tenaga kerja disabilitas di tempat kerja.

3. Faktor-faktor yang penting diakomodasi dalam pengelolaan SDM inklusif disabilitas di Komnas Perempuan yaitu:
 - a. Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai
 - b. Pemberian Kompensasi dan Manfaat Lainnya bagi Pegawai
 - c. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Pegawai
 - d. Penilaian Kinerja Pegawai
 - e. Pengembangan Karier Pegawai
 - f. Penyediaan Mekanisme Pengaduan dan Rujukan bagi Pegawai
 - g. Pengakhiran Masa Kerja Pegawai
 - h. Penyediaan Akomodasi Layak bagi Pegawai Disabilitas
4. Upaya Komnas Perempuan untuk mengatasi kesenjangan dan keterbatasan kondisi dalam pengelolaan tenaga kerja disabilitas, adalah:
 - a. Penyediaan akomodasi layak minimum bagi 2 orang Komisioner Penyandang Disabilitas di Komnas Perempuan, yaitu:
 - 1) Untuk Komisioner Penyandang Disabilitas Fisik (daksa/pengguna kursi roda) adalah menyediakan ruang kerja yang ditempatkan di lantai 1 (dasar) sehingga tidak mengharuskan yang bersangkutan naik tangga antar lantai, toilet yang diperluas dan dilengkapi dengan kebutuhan pengguna kursi roda, pemasangan bidang miring (ram) di pintu masuk depan, dan akses pintu masuk samping yang lebih landai.
 - 2) Untuk Komisioner Penyandang Disabilitas Sensorik (*rungu/low hearing*), karena yang bersangkutan tidak memahami bahasa isyarat, maka Komnas Perempuan menyediakan staf pendamping disabilitas (*note taker*) yang membantu mengkonversi suara (percakapan dan komunikasi lisan) ke dalam bentuk tulisan atau teks saat pertemuan-pertemuan berlangsung baik secara daring maupun luring.
 - b. Adanya forum belajar bersama di internal Komnas Perempuan mengenai isu disabilitas sebagai ruang untuk penguatan kapasitas, wawasan dan perspektif seluruh pegawai di Komnas Perempuan terhadap keberadaan tenaga kerja disabilitas.
 - c. Di dalam Rencana Kerja Tahunan 2022 yang dirumuskan pada tahun 2021, beberapa unit kerja di Komnas Perempuan yaitu Bidang Sumber Daya Manusia dan Bidang

Umum Komnas Perempuan telah mengagendakan target kerja bersama untuk menyusun dokumen pedoman pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang inklusif disabilitas dan pelatihan bagi pegawai untuk pendalaman isu disabilitas.

5. Konsep Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas di Komnas Perempuan penting mengintegrasikan keseluruhan kebijakan, aturan, etika, strategi, tata cara dan praktik pengelolaan pegawai dengan disabilitas di tempat kerja dari hulu sampai ke hilir, yaitu meliputi proses penguatan perspektif dan budaya organisasi yang inklusif, persiapan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja disabilitas, sampai dengan penyediaan akomodasi yang layak bersifat non-fisik dan fisik bagi penyandang disabilitas dan proses akhir yaitu pengakhiran masa kerja. Dari pemahaman ini, maka dihasilkan “Rancangan Kebijakan dan Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas di Komnas Perempuan” sebagaimana dijabarkan secara terperinci pada Bab IV penelitian ini, adalah sebagai berikut:
 - a. *Pendahuluan*: yang berisi latar belakang, tujuan, asas, dasar hukum, dan ruang lingkup;
 - b. *Konsep dan Kebijakan Pengelolaan SDM Inklusif Disabilitas*: yang terdiri atas penjelasan konsep dan kebijakan mengenai Inklusivitas di Tempat Kerja bagi Penyandang Disabilitas, Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas, dan Akomodasi Layak bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
 - c. *Tahapan di Dalam Implementasi Kebijakan dan Panduan*: berisi tentang tahapan proses dari mulai membangun Kesadaran, Perspektif dan Budaya Organisasi Inklusif Disabilitas, Penguatan Pengetahuan dan Wawasan Inklusif Disabilitas, Sosialisasi Kebijakan dan Panduan, Implementasi Kebijakan dan Panduan, serta Pemantauan dan Evaluasi;
 - d. *Implementasi Kebijakan dan Panduan Pengelolaan SDM yang Inklusif Disabilitas*: meliputi Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai, Penempatan dan Orientasi Pegawai, Pemberian Kompensasi dan Manfaat Lainnya bagi Pegawai, Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai, Pengembangan Karier Pegawai, Penyediaan Mekanisme Pengaduan dan Rujukan,

Pengakhiran Masa Kerja, Media Informasi dan Komunikasi yang Inklusif Disabilitas, hingga Penyediaan Akomodasi Layak Non-Fisik;

- e. *Penyediaan Akomodasi Layak Fisik bagi Tenaga Kerja Disabilitas*: berkenaan dengan penyediaan akomodasi layak dan inklusif yang bersifat fisik khususnya pada sarana dan bangunan fisik di Komnas Perempuan;
- f. *Penutup*; dan
- g. *Lampiran*.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang ada, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Adanya kendala dan hambatan penyediaan akomodasi layak bagi penyandang disabilitas yang saat ini dihadapi oleh Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) sehingga belum sepenuhnya dapat membuka kesempatan kerja yang lebih besar bagi penyandang disabilitas, tidak menjadi alasan bagi lembaga ini untuk mengimplementasikan secara bertahap kebijakan afirmasi UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 dan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Komnas Perempuan sebagai langkah antara (*intermediate step*) sebelum berada dalam kondisi yang ideal adalah:
 - a. Mulai membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas jenis tertentu yang tidak membutuhkan akomodasi layak bersifat fisik yang berkonsekuensi pada pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur) baru di Komnas Perempuan, misalnya penyandang disabilitas mental yang lebih membutuhkan akomodasi layak non-fisik;
 - b. Mulai lebih intensif dan berkala melakukan diskusi dan pembahasan tentang isu disabilitas khususnya tentang pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas dengan melibatkan jejaring Komnas Perempuan dari kelompok penyandang disabilitas agar mendapatkan masukan dan pengayaan substansi;
 - c. Mulai mengidentifikasi dan memetakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja sehingga pada waktunya dapat ditetapkan skala prioritas bagian mana yang perlu didahulukan untuk disiapkan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran dan kondisi di lingkungan Komnas Perempuan.

2. Pimpinan Komnas Perempuan perlu mewujudkan komitmen Komnas Perempuan secara lebih kongkrit yaitu:
 - a. Mulai membuka akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas tidak hanya pada posisi Komisioner, tetapi juga pegawai penuh waktu (Badan Pekerja), Relawan dan Pemegang secara bertahap sesuai dengan kemampuan kelembagaan Komnas Perempuan. Upaya ini harus disertai juga dengan komitmen untuk melakukan advokasi anggaran ke Negara (Bappenas dan Kementerian Keuangan RI) dalam rangka memperkuat dukungan kelembagaan Komnas Perempuan. Dukungan anggaran yang memadai terhadap penguatan kelembagaan Komnas Perempuan merupakan pondasi yang kokoh dan signifikan dalam penyediaan akomodasi layak yang bersifat non-fisik dan fisik bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Komnas Perempuan;
 - b. Menetapkan kebijakan tentang pengarusutamaan isu disabilitas di dalam pengelolaan sumber daya manusia di Komnas Perempuan melalui sebuah kebijakan formal lembaga berupa Peraturan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan, yang turunannya dapat diatur lebih lanjut dalam Keputusan Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan berupa kebijakan dan panduan yang lebih operasional.
3. Sekretaris Jenderal sebagai pengambil keputusan dalam penetapan kebijakan di lingkup manajemen dan operasional Komnas Perempuan penting untuk:
 - a. Bersama Pimpinan Komnas Perempuan mengupayakan advokasi anggaran untuk penguatan kelembagaan Komnas Perempuan sebagai modalitas dalam menyediakan akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas;
 - b. Memastikan terwujudnya rencana dan target kerja Komnas Perempuan di tahun 2022 untuk penyusunan konsep kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan dan menunjuk unit-unit kerja terkait di bawah koordinasi Sekretaris Jenderal sebagai pelaksana program dan kegiatan tersebut;
 - c. Memastikan dan mengupayakan langkah-langkah awal identifikasi dan pemetaan kebutuhan tenaga kerja disabilitas dilakukan oleh unit-unit kerja terkait di bawah koordinasi Sekretaris Jenderal agar pada tahun 2021 telah dihasilkan *baseline* data yang valid sebagai landasan dalam menyusun konsep kebijakan dan panduan

- pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan pada tahun 2022;
- d. Menerbitkan Surat Keputusan Sekretaris Jenderal tentang Kebijakan dan Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas di Komnas Perempuan.
4. Bidang Sumber Daya Manusia sebagai unit kerja pelaksana tata kelola sumber daya manusia di Komnas Perempuan penting untuk:
- a. Mewujudkan rencana dan target kerja Komnas Perempuan di tahun 2022 untuk penyusunan konsep kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan;
 - b. Menginisiasi dan memimpin proses diskusi bersama di internal Komnas Perempuan dalam rangka mengidentifikasi dan memetakan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai landasan dalam menyusun konsep kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan pada tahun 2022;
 - c. Bersama Bidang Umum sebagai unit kerja yang memiliki fungsi penyediaan dukungan operasional dalam pelaksanaan tugas Komnas Perempuan, mulai menggali dan mempelajari pengetahuan dan keterampilan lebih luas tentang jenis-jenis disabilitas dan akomodasi layak fisik dan non-fisik yang dibutuhkannya sebagai bagian dari pengelolaan SDM yang inklusif disabilitas, termasuk mengikuti pelatihan atau penguatan kapasitas lainnya berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan ini;
 - d. Mulai mempersiapkan tata kelola SDM di Komnas Perempuan untuk rekrutmen tenaga kerja disabilitas jenis tertentu yang tidak membutuhkan akomodasi layak bersifat fisik yang berkonsekuensi pada pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur) baru di Komnas Perempuan, misalnya penyandang disabilitas mental yang lebih membutuhkan akomodasi layak non-fisik.
5. Berkaitan dengan Rancangan Kebijakan dan Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas di Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan yang telah disusun pada Bab IV dan secara terperinci dijabarkan pada Lampiran I tesis ini, peneliti mengajukan kepada Pimpinan dan Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan untuk dapat mengadopsi rancangan kebijakan dan panduan tersebut sebagai langkah konkret

awal Komnas Perempuan mewujudkan tata kelola sumber daya manusia yang inklusif disabilitas.

6. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pada nilai kesetaraan dan inklusivitas khusus terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas, dan tidak pada kelompok-kelompok minoritas lainnya yang rentan mengalami diskriminasi di dunia kerja yaitu antara lain kelompok perempuan, kelompok dengan preferensi seksual berbeda, kelompok minoritas agama, kelompok lanjut usia (lansia) dan lain-lain. Pada lokasi penelitian yang berbeda, diharapkan peneliti-peneliti lainnya dapat menggali nilai-nilai inklusivitas dan kesetaraan di tempat kerja (Lembaga Pemerintah dan Lembaga Negara) dalam lingkup yang lebih luas sehingga menghasilkan keluaran penelitian yang lebih lengkap dan menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

- ADA National Network. 2018. *Reasonable Accommodations in the Workplace*. Online. (<https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace>). Diakses 27 April 2021.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asropi. 2016. *Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah: Analisis Penelitian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- Boyce, C., & Neale, P. 2006. Conducting in-depth interviews: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input.
- Bruyère, S. et. al. 2000. HR's Role in Managing Disability in The Workplace. *Employment Relations Today*, Autumn, 47-66.
- Bryant, M. 2015. Conducting observational research. In *Workshop 6th July*.
- Chi, Christina & Qu, Hailin. 2003. Integrating Persons with Disabilities into the Work Force. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*. 4. 59-83. 10.1300/J149v04n04_04.
- Collier, D. 2016. *Inclusion of People with Disabilities in the Workplace: Best Practices for HR Professionals*. Cornell University, DigitalCommons@ILR.
- Cooper, N., Sutton, A. and Abrams, K. 2002. Decision analytic economic model-ling within a Bayesian framework: application to prophylactic antibiotics use for caesarean section. *Statistical Methods in Medical Research*, 11, 491-512.
- Creswell, J.W. 1994. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications, Inc.
- Creswell, J.W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th Ed)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Cushway, B. 1994. *Human Resource Management*. London: The Association for Management Education and Development.
- DeJonckheere M, Vaughn LM. 2019. "Semistructured interviewing in primary care research: a balance of relationship and rigour". *Fam Med Com Health* 2019; 7:e000057. doi:10.1136/fmch-2018-000057.
- Dessler, G. 2012. *Human Resources Management (13th Ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Equality and Human Rights Commission. 2019, 21 February. *Guidance for Employers*. (<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/guidance-employers>.) Diakses 18 Agustus 2020.
- Geisen, T., et. all. 2019. "Raising Awareness and Appreciation: Employee Perspectives on Disability Management in Swiss Companies". *International Journal of Disability Management*, 14, E1. doi:10.1017/idm.2019.1
- Guerin, Lisa. 2021. *Requesting a Reasonable Accommodation: Put your employer on notice of your disability with a reasonable accommodation letter*. Online. (<https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/requesting-reasonable-accommodation.html>). Diakses 27 April 2021.
- Hastuti, et.al. 2020. *Kertas Kerja Smeru: Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas*. Jakarta: The Smeru Research Institutes.
- International Labour Organization (ILO). 2013. *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia* (Fact Sheet).
- International Labour Organization (ILO). 2013. *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*.
- Katadata.co.id, *Tingkat Ketimpangan Maret 2019 Turun Jadi 0,382, Terendah Sejak 2011*, 15 Juli 2019, <https://katadata.co.id/happyfajrian/finansial/5e9a50d91c132/tingkat-ketimpangan-maret-2019-turun-jadi-0382-terendah-sejak-2011>
- Komariah, A. dan Satori, D. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Komnas Perempuan, *Rencana Strategis 2015-2019 Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan*, hal. 9 dan 47. <https://www.komnasperempuan.go.id/reads-rencana-strategis-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-2015-2019>.
- Komnas Perempuan. 2020. *Dokumen Rencana Strategis Pencegahan dan Penanggulangan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan dan Pemenuhan Hak Korban* (versi update 4 Mei 2020).
- Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Person with Disabilities/CRPD*), 30 Maret 2007.
- Maftuhin, A. 2016. "Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel, dan Penyandang Disabilitas". *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 3, No. 2, 153.
- Makinde, Taiwo. 2005. Problems of Policy Implementation in Developing Nations: The Nigerian Experience, *Journal of Social Sciences*, 11 (1): 63-69, DOI: 10.1080/09718923.2005.11892495.

- McKechnie, L. E. F. 2008. *Observational research*. In Given, L. M. (Ed.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods* (pp. 573–577). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1609406918816766#bibr9-1609406918816766>
- Michael, Armstrong. 2001. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page. p. 289. ISBN 0749433930.
- Nevala, N. 2014. *Effectiveness of Workplace Accommodations among Persons with Disabilities*. 3rd Nordic Conference in Work Rehabilitation. Kolmården, Sweden, May 7-9 2014.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 39/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan.
- Poerwanti, S. 2017. “Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion”. *INKLUSI: Journal of Disabilities Studies*, Vol. 4, No. 1, 1-24.
- Pruettikomon, Soraj & Louhapensang, Chaturong. 2018. "A Study and Development of Workplace Facilities and Working Environment to Increase the Work Efficiency of Persons with Disabilities: A Case Study of Major Retail and Wholesale Companies in Bangkok". *The Scientific World Journal*, vol. 2018, Article ID 3142010, 12 pages. <https://doi.org/10.1155/2018/3142010>
- Pusat Telaah dan Informasi Regional (PATTIRO). 2018. *Policy Paper: Mewujudkan Pembangunan Inklusif Disabilitas: Rekomendasi Kebijakan untuk Menyusun RPJMN 2020-2024*.
- Silverman, D. 2008. *Interpreting Qualitative Data (3rd Ed)*. London: Sage.
- Smith, E. 2017. *Disability Inclusion: How HR Leaders Can Build More Inclusive Workplaces*. Online. (<https://www.devex.com/news/disability-inclusion-how-hr-leaders-can-build-more-inclusive-workplaces-90323>). Diakses 19 Agustus 2020.
- Soares, Eva Bessa. 2019. “Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: challenges for the Human Resources Management”. *Gestão & Produção*, 26(3), e2871. Epub August 01, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-530x-2871-19>

- Struktur Organisasi Komnas Perempuan. 2021. Online. (<https://komnasperempuan.go.id/struktur-organisasi>). Diakses 27 April 2021.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (CRPD), Pasal 27, Ayat 1 dan 2.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- USAID, Kemenaker RI, APINDO. 2020. *Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja*. Jakarta.
- Wicaksono, R. 2018, 18 Mei. *Memperjuangkan Hak Akses Pekerjaan Penyandang Disabilitas*. The Indonesian Institute. <https://www.theindonesianinstitute.com/memperjuangkan-hak-akses-pekerjaan-penyandang-disabilitas/>
- Widinarsih, Dini. 2019. “Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi”. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Jilid 20, Nomor 2, Oktober 2019, 127-142.
- Wijayanti, S et. al. 2019. “Disability in the Labor Market: Learning from Indonesia in Implementing Affirmative Policies for Persons with Disabilities”. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, Vol. 6, No. 5, 25-36.
- World Health Organization (WHO). 2011. *Health Topics: Disabilities*. <https://www.who.int/topics/disabilities/en/>
- Zuma, Sabreya K. 2018. “HR Governance for Sustainable Human Resources Development: Evidence from Private Sector of Bangladesh”. *European Journal of Business and Management*, Vol 10, No. 12, 207.

BAGIAN AKHIR

A. Riwayat Hidup Penulis

Nama : Noli Kurniasih
Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 27 Februari 1975
Alamat Rumah : Griya Bukit Mas No. D4, Jl. Kramat Asem, Wadas
Kel. Pancoran Mas, Kec. Pancoran Mas, Depok
Nomor Telepon Genggam : 081282708993
Email : kurniasihnoli@gmail.com
Status Perkawinan : Menikah
Nama Instansi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan
(Komnas Perempuan)
Alamat Instansi : Jl. Latuharhari No. 4B, Menteng, Jakarta Pusat
Nomor Telepon Instansi : 021 - 3903963
Jabatan : Koordinator Bidang Sumber Daya Manusia
Riwayat Pendidikan :
1981 - 1987 : SD Negeri Kartini I Cirebon Jawa Barat
1987 - 1990 : SMP Negeri 1 Cirebon Jawa Barat
1990 - 1993 : SMA Negeri 1 Cirebon Jawa Barat
1993 - 1998 : Universitas Brawijaya Malang Jawa Timur, Fakultas
Ekonomi, Jurusan Manajemen (S1)
Riwayat Pekerjaan :
2008 – sekarang : Pegawai di Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap
Perempuan (Komnas Perempuan)

B. Lampiran-lampiran

LAMPIRAN 1

**RANCANGAN KEBIJAKAN DAN PANDUAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA YANG INKLUSIF DISABILITAS DI KOMISI NASIONAL ANTI
KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN (KOMNAS PEREMPUAN)**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

RANCANGAN KEBIJAKAN DAN PANDUAN

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG INKLUSIF DISABILITAS

DI KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN
TERHADAP PEREMPUAN (KOMNAS PEREMPUAN)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) sebagai salah satu Lembaga Negara Non Struktural, terikat dengan kewajiban memenuhi amanat UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya Pasal 53 yang mengafirmasi penetapan kuota minimum 2% tenaga kerja disabilitas di lembaga negara/pemerintah dari keseluruhan pegawai yang ada. Selama 23 (dua puluh tiga) tahun sejak berdiri tahun 1998, dalam menjalankan mandatnya Komnas Perempuan senantiasa berupaya mengadvokasi hak-hak perempuan dari kelompok rentan diskriminasi dan kekerasan termasuk di dalamnya adalah penyandang disabilitas. Pelibatan kelompok penyandang disabilitas di dalam program, kegiatan dan forum penting Komnas Perempuan bersama mitra tak pernah diabaikan.

Namun demikian, pelibatan penyandang disabilitas dalam pelaksanaan tugas Komnas Perempuan selama ini masih belum optimal jika lembaga ini belum memberikan akses ketenagakerjaan yang lebih luas kepada para penyandang disabilitas untuk menjadi bagian dari tim kerja bersama di internal Komnas Perempuan. Sebagai Lembaga HAM Nasional yang menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia, kesetaraan dan inklusivitas, sejak tahun 2020 Komnas Perempuan mulai membuka akses tersebut dengan terpilihnya Anggota Komisi Paripurn dari kelompok penyandang disabilitas. Langkah ini merupakan preseden baik dan penting dilakukan berkelanjutan untuk posisi-posisi di tingkat Badan Pekerja, Relawan maupun Pemangang.

Dalam kerangka mempersiapkan langkah maju ini, penting bagi Komnas Perempuan menyusun satu kebijakan dan panduan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif dan ramah terhadap kebutuhan tenaga kerja disabilitas. Ketersediaan kebijakan dan panduan ini merupakan upaya untuk memberikan acuan atau pedoman dan dasar kebijakan dalam tata kelola sumber daya manusia di Komnas Perempuan secara umum.

B. Tujuan

Tujuan disusunnya kebijakan dan panduan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan ini adalah:

1. Menyediakan pedoman atau acuan bagi semua pihak di Komnas Perempuan, khususnya yang bertanggung jawab pada pengelolaan SDM dalam melaksanakan tata kelola SDM yang inklusif disabilitas;
2. Menyediakan instrumen dalam rangka meningkatkan rasa kepedulian seluruh pihak dan sarana bagi edukasi (*raising awareness and education*) dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan;
3. Menyediakan panduan perilaku yang menjunjung kesetaraan dan martabat setiap orang, serta mencegah terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja disabilitas;
4. Memberi perlindungan dan pemenuhan akses kepada keadilan bagi tenaga kerja disabilitas di Komnas Perempuan.

C. Asas

Kebijakan dan panduan ini ditetapkan dan diterapkan berdasarkan pada asas:

1. Kemanusiaan;
2. Inklusivitas;
3. Keadilan;
4. Kesetaraan;
5. Keberagaman;
6. Solidaritas;
7. Anti Kekerasan; dan
8. Anti Diskriminasi.

D. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of Discrimination dan Violence Against Women - CEDAW*);
2. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (*CRPD*);
4. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;

5. Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan;
6. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 39/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan.

E. Ruang Lingkup

Sasaran dan jangkauan dari kebijakan dan panduan ini adalah seluruh pegawai di Komnas Perempuan yang meliputi Anggota Komisi Paripurna (Komisioner), Badan Pekerja, Relawan, Pemegang dan mitra kerja di lingkungan Komnas Perempuan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB II

KONSEP DAN KEBIJAKAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG INKLUSIF DISABILITAS

A. Inklusivitas di Tempat Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Perhatian seluruh dunia untuk membangun masyarakat inklusif semakin hari semakin meningkat. Masalah ini tentu saja membutuhkan diskusi dan tindakan praktis dalam konteks pekerjaan juga karena pekerjaan merupakan faktor penting dalam pembentukan identitas individu, karena memberikan keseimbangan psikis, inklusi sosial, kesempatan belajar berkelanjutan dan dapat berdampak positif pada kehidupan seseorang. Inklusi sosial di tempat kerja harus memberi pekerja suatu kondisi yang mereka butuhkan untuk merasa dihormati dalam kondisi mereka, terlepas dari keterbatasan mereka, dan memungkinkan mereka untuk melihat kemampuan mereka untuk berkontribusi pada masyarakat (Soares, 2019).

Membangun tenaga kerja yang beragam dan inklusif membutuhkan budaya kerja di mana semua pegawai merasa terlibat sepenuhnya dan mampu memenuhi potensi mereka. Praktik kepemimpinan dan sumber daya manusia sama-sama memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja organisasi, karena itu merupakan kunci untuk membuat manajemen organisasi lebih inklusif terhadap pegawai dari semua keragaman dan kemampuan. Keterbatasan anggaran, pada umumnya menjadi faktor signifikan dalam pengambilan keputusan dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas di sebuah organisasi. Seringkali kita khawatir tentang biaya tambahan dan dukungan yang perlu disiapkan bagi calon tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun demikian, ia adalah tantangan yang harus dihadapi dan diatasi oleh seluruh organisasi. Agar dapat memahami lebih dalam sebuah organisasi penting menemukan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja disabilitas berdasarkan ragam disabilitasnya. Dari situ, manajemen dapat membuat skala prioritas dalam menyediakan sarana dan prasarana serta akomodasi layak yang dapat disiapkan sesuai dengan ketersediaan anggaran di lembaga.

1. Definisi Penyandang Disabilitas

Definisi Penyandang Disabilitas di dalam UU No. 8 Tahun 2016 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. Jenis Disabilitas

Di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 4, ayat (1) dan (2) disebutkan yaitu:

Ayat (1) berbunyi Ragam Penyandang Disabilitas meliputi:

- 1) Disabilitas fisik: terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *cerebral palsy (CP)*, akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
- 2) Disabilitas intelektual: terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*.
- 3) Disabilitas mental: terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
 - psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
 - disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
- 4) Penyandang Disabilitas sensorik: terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas runtu, dan/atau disabilitas wicara.

Ayat (2) menyatakan bahwa:

Ragam dari Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dan dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang kemudian dalam penjelasan disebut sebagai Penyandang Disabilitas ganda atau multi, dengan jangka waktu paling singkat 6 (enam) bulan dan/atau bersifat permanen.

Dengan mengetahui ragam disabilitas ini, sebuah organisasi penting mempelajari kebutuhan-kebutuhan khusus apa saja yang melekat pada masing-masing ragam disabilitas agar mereka dapat berkontribusi maksimal di tempat kerja. Konsep mengenai inklusivitas di tempat kerja ini merupakan keseluruhan kebijakan, pengaturan dan strategi mengenai lingkungan kerja dan pengelolaan SDM di tempat kerja yang kolaboratif,

suportif dan penuh penghormatan terhadap individu-individu, yang meningkatkan partisipasi dan kontribusi dari seluruh sumber daya manusia yang ada. Karenanya, ia menjadi penting dan mendesak untuk diinternalisasi dalam ketentuan maupun kebijakan dalam tata kelola sebuah organisasi, khususnya dalam tata kelola SDM.

B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas

Berbicara mengenai tenaga kerja disabilitas, perlu ditempatkan pada semangat bahwa mereka adalah aset dan modalitas berharga dari bangsa ini. Mereka adalah sumber daya besar yang sanggup membantu percepatan laju roda pembangunan apabila kebutuhan khususnya dapat difasilitasi dengan optimal, serta diberi kesempatan yang adil dan setara di tempat mereka kerja. Hal lain yang penting adalah, dalam aspek ketenagakerjaan UU No. 8 Tahun 2016 tidak hanya bicara mengenai pemenuhan kuota minimum tenaga kerja disabilitas di sektor publik maupun swasta, melainkan ketentuan mengenai pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas secara menyeluruh dalam bidang ketenagakerjaan.

UU ini juga secara spesifik menetapkan kewajiban pemberi kerja tentang bagaimana memenuhi hak dan kebutuhan orang dengan disabilitas sebagai bagian dari tenaga kerja di institusinya. Hak dan kebutuhan tersebut mencakup:

- a. Jaminan terhadap proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas;
- b. Pemberian kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja dan pengembangan kapasitas di lembaga-lembaga pelatihan kerja;
- c. Di dalam proses rekrutmen, perlu adanya ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat dan kemampuan, menyediakan asistensi saat pengisian formulir dan dokumen-dokumen lainnya, menyediakan alat tes dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas, dan memberikan keleluasaan waktu tes sesuai kondisi penyandang disabilitas;
- d. Di dalam penempatan tenaga kerja, perlu memberi kesempatan masa orientasi atau adaptasi dan pelatihan atau magang, menyediakan tempat kerja yang cukup fleksibel dengan penyesuaian terhadap ragam disabilitas tanpa harus mengurangi target-target kerja, adanya waktu istirahat yang cukup sesuai kebutuhan dan jadwal kerja fleksibel dengan tetap terpenuhinya alokasi waktu kerja, memberi bantuan dalam pelaksanaan

pekerjaan sambil terus memperhatikan kebutuhan khusus mereka, dan adanya pemberian izin ataupun cuti khusus untuk kebutuhan pengobatan;

- e. Pemberian upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan pegawai non disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- f. Penyediaan akomodasi layak dan fasilitas aksesibel bagi tenaga kerja disabilitas;
- g. Kewajiban menyediakan mekanisme pengaduan dan rujukan atas tidak terpenuhinya hak mereka sebagai penyandang disabilitas;
- h. Jaminan agar para tenaga kerja disabilitas dapat melaksanakan hak untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan pekerjaannya; dan
- i. Adanya jaminan kesetaraan akses bagi tenaga kerja disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jamsosnas bidang ketenagakerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja disabilitas membutuhkan perhatian khusus dan kepedulian seluruh elemen di dalam organisasi untuk mendukung partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan bersama. Semangat yang dijunjung bukan sekedar memberikan kesempatan kerja di lembaga Negara, melainkan juga memberikan dukungan akomodasi yang layak, sarana dan prasarana kerja yang memadai, dan penerapan tata kelola sumber daya manusia yang humanis, setara dan inklusif.

C. Akomodasi Layak bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

“Akomodasi Layak” atau *reasonable accommodations* adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan dibutuhkan dalam rangka menjamin penikmatan atau pelaksanaan HAM dan kebebasan fundamental bagi penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan (PP No. 13 Tahun 2020).

Ada dua jenis akomodasi layak yaitu:

1. Akomodasi layak bersifat non-fisik

Yaitu setiap modifikasi dan penyesuaian berupa perubahan kebijakan, cara aturan, dan jam kerja yang dilakukan oleh sebuah organisasi/lembaga untuk mendukung pelaksanaan kerja bagi setiap kelompok rentan yang ada di dalam organisasi tersebut, termasuk

penyandang disabilitas, agar bisa berpartisipasi secara penuh dalam memperoleh hak-haknya serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempatnya bekerja.

2. Akomodasi layak bersifat fisik

Yaitu setiap modifikasi dan penyesuaian terhadap bangunan fisik, alat transportasi, maupun alat kerja tertentu yang dilakukan oleh organisasi/lembaga untuk mendukung pelaksanaan kerja bagi setiap kelompok rentan di dalamnya, termasuk penyandang disabilitas, agar bisa berpartisipasi secara penuh dalam memperoleh hak-haknya, maupun melaksanakan tugas serta tanggung jawab di tempatnya bekerja.

Beberapa contoh *reasonable accommodations* (akomodasi layak) bagi tenaga kerja disabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Jenis Akomodasi Layak dan Contoh Solusinya

Jenis Akomodasi	Contoh Solusi
1. Work Schedules (Jadwal Kerja)	▪ <i>Sliding work time</i> (pergeseran waktu kerja) ▪ <i>Teleworking</i> (kerja jarak jauh) ▪ <i>Part-time work</i> (kerja paruh waktu) ▪ <i>Partial sickness allowance</i> (tunjangan sakit parsial) ▪ <i>Partial disability pension</i> (pensiun disabilitas parsial)
2. Work Organization (Pengorganisasian Kerja)	▪ <i>Modified tasks, processes and routines</i> (modifikasi tugas, proses dan rutinitas) ▪ <i>Sharing of work</i> (berbagi pekerjaan) ▪ <i>Reduced work-pace</i> (mengurangi kecepatan kerja) ▪ <i>More pauses</i> (lebih banyak jeda)
3. Work Environment (Lingkungan Kerja)	▪ <i>Accessibility</i> (aksesibilitas) ▪ <i>Work space</i> (ruang kerja) ▪ <i>Work stations</i> (meja kerja) ▪ <i>Work tools and devices</i> (alat dan perangkat kerja)
4. Assistive Technology (Teknologi Pendukung)	▪ <i>Computers, programmes, interfaces</i> (komputer, program, antarmuka/ penghubung) ▪ <i>Assistive devices</i> (alat bantu)
5. Assistance of Other Persons (Bantuan Orang Lain)	▪ <i>Assistance of other workers</i> (bantuan pekerja lain) ▪ <i>Personal assistants</i> (asisten pribadi)
6. Transportation (Transportasi)	▪ <i>Devices and modifications of car</i> (perangkat dan modifikasi mobil)

Menurut *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* dan Bagian I *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, setiap permintaan untuk akomodasi yang layak harus dipertimbangkan berdasarkan kasus per kasus. Langkah pertama dalam proses akomodasi layak adalah pengungkapan disabilitas, karena pemberi kerja (organisasi/lembaga) hanya diwajibkan untuk mengakomodasi disabilitas yang mereka ketahui. Penting untuk dicatat bahwa prosesnya harus interaktif antara partisipasi penyandang disabilitas dan pemberi kerja, sehingga solusi yang efektif dapat disepakati. Setelah seorang pegawai mengungkapkan kondisi disabilitas mereka kepada bagian sumber daya manusia/personalia, maka penting untuk memulai proses akomodasi layak apa pun yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja (lembaga).

Secara umum dapat dikatakan bahwa penyediaan akomodasi layak bagi penyandang disabilitas di sebuah organisasi/lembaga merupakan salah satu bagian yang penting diintegrasikan di dalam konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan selain dari pengembangan strategi pengelolaan SDM lainnya.

BAB III

TAHAPAN DI DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN PANDUAN

Implementasi kebijakan dan panduan ini akan melalui beberapa tahapan proses dari rangkaian kegiatan yang dilakukan di Komnas Perempuan dan perlu penentuan mengenai siapa yang akan melakukan setiap tahapan kegiatan yang ditetapkan. Tahapan-tahapan tersebut tercakup dalam penjelasan-penjelasan di bab ini.

A. Membangun Kesadaran, Perspektif dan Budaya Organisasi Inklusif Disabilitas

Tahapan ini merupakan langkah atau tahapan awal dalam merintis tata kelola sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan yaitu dengan terlebih dahulu membangun kesadaran dan kepedulian terhadap penyandang disabilitas, menguatkan perspektif tentang isu disabilitas khususnya dalam aspek ketenagakerjaan, serta membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap kelompok rentan termasuk diantaranya penyandang disabilitas di internal Komnas Perempuan.

1. Strategi dan Metode

Sebuah lembaga memiliki peran dalam menerapkan etika inklusivitas dalam lingkup internalnya, seperti menentukan nilai-nilai moral dalam membentuk budaya organisasi, membangun rasa kepedulian terhadap kelompok rentan diskriminasi dan memperkuat perspektif inklusif disabilitas secara lebih sistematis. Untuk mencapai tujuan tersebut, Komnas Perempuan penting menetapkan strategi dan metode yang akan dilakukan sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal dan terarah.

Tabel 3.1.

Strategi dan Metode

No.	Strategi	Metode
1.	Membangun kepedulian dan kesadaran (<i>awareness</i>) seluruh pegawai Komnas Perempuan terhadap isu disabilitas dan inklusivitas di tempat kerja.	1. Forum belajar bersama 2. Diskusi informal dan kunjungan ke Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD).

No.	Strategi	Metode
2.	Memperkuat perspektif inklusif disabilitas di kalangan pegawai Komnas Perempuan	3. Integrasi isu disabilitas dalam program mentoring. 4. Integrasi isu kesetaraan dan inklusivitas dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Kegiatan dan Pembagian Peran

Setelah ditetapkan strategi dan metodenya, kemudian diturunkan lebih terperinci bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan serta pembagian peran siapa saja yang turut terlibat dalam implementasi dan prosesnya.

Tabel 3.2.
Kegiatan dan Pembagian Peran

Metode	Kegiatan	Pembagian Peran
Forum belajar bersama	Forum belajar bersama di internal yang membahas tentang isu disabilitas dan inklusivitas di tempat kerja, dengan mengundang perwakilan dari kelompok penyandang disabilitas.	▪ Pelaksana: Bidang SDM ▪ Partisipan: seluruh pegawai di Komnas Perempuan (Komisioner, Badan Pekerja, Relawan dan Pemangag)
Diskusi informal dan kunjungan ke Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD)	Kunjungan persahabatan dan berbagi pengalaman dengan para penyandang disabilitas dari Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD) mitra kerja Komnas Perempuan untuk mengenal dan berdiskusi lebih jauh.	▪ Pelaksana: Bidang SDM dan/atau unit kerja yang relevan lainnya ▪ Partisipan: seluruh pegawai di Komnas Perempuan (secara bergiliran)
Integrasi isu disabilitas dalam program mentoring.	Memasukkan isu inklusif disabilitas sebagai bagian dari substansi mentoring seorang atasan kepada pegawai di bawahnya di Komnas Perempuan.	▪ Pelaksana: Pimpinan unit-unit kerja di Komnas Perempuan ▪ Supervisor Program Mentoring: Sekretaris Jenderal dibantu oleh Bidang SDM

Metode	Kegiatan	Pembagian Peran
		Partisipan: seluruh Badan Pekerja di Komnas Perempuan
Integrasi isu kesetaraan dan inklusivitas dalam pelaksanaan kegiatan	Mengintegrasikan isu kesetaraan dan inklusivitas di tempat kerja sebagai bagian tak terpisahkan dalam setiap pelaksanaan kegiatan di Komnas Perempuan.	- Pelaksana: Seluruh unit kerja di Komnas Perempuan - Supervisor Kegiatan: Pimpinan setiap unit kerja di Komnas Perempuan

B. Penguatan Pengetahuan dan Wawasan Inklusif Disabilitas

Pada tahapan ini, ketika proses membangun kesadaran, perspektif dan budaya organisasi mulai dijalankan, maka secara sinergis dapat dilanjutkan dengan penguatan pengetahuan dan wawasan tentang inklusivitas di tempat kerja dalam beragam program penguatan kapasitas yang relevan.

Komnas Perempuan penting merancang program pelatihan dan penguatan kapasitas, pengetahuan serta wawasan bagi seluruh pegawai Komnas Perempuan untuk lebih memahami tentang isu disabilitas dan terampil dalam praktik-praktik keseharian yang dapat dilakukan terhadap rekan kerja penyandang disabilitas. Penguatan kapasitas tersebut dapat berupa:

1. Pelatihan berkala tentang isu disabilitas secara umum dan khusus;
2. Pelatihan bahasa isyarat bagi pegawai Komnas Perempuan;
3. Pelatihan menulis (mengetik) dan membaca huruf Braille;
4. Latihan dan praktik berkomunikasi dan berinteraksi dengan berbagai ragam penyandang disabilitas;
5. Pelatihan mengoperasikan alat bantu dan teknologi pendukung kerja bagi tenaga kerja disabilitas;
6. Pelatihan dalam mengoperasikan perangkat dan modifikasi kendaraan kantor untuk mendukung mobilitas tenaga kerja disabilitas;
7. Lokakarya atau pelatihan tentang penyediaan akomodasi layak bagi penyandang disabilitas; dan lain-lain.

- Pelaksana Program Penguatan Kapasitas: Bidang SDM, bekerja lintas dengan unit kerja lainnya.
- Penanggung Jawab: Sekretaris Jenderal

C. Sosialisasi Kebijakan dan Panduan

Kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan ini penting untuk disosialisasikan secara merata dan utuh kepada seluruh pegawai di Komnas Perempuan dan mitra Komnas Perempuan yang relevan sehingga terbangun *awareness* (kesadaran) bersama untuk mengimplementasikannya. Komnas Perempuan juga perlu memastikan kebijakan dan panduan yang dibuat dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik serta memperoleh dukungan dari seluruh pihak, dengan merancang distribusinya ke seluruh pegawai di Komnas Perempuan.

Sosialisasi kebijakan dan panduan ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti:

1. Forum pertemuan internal untuk mensosialisasikan dan tanya jawab mengenai kebijakan dan panduan yang ditetapkan;
2. Sesi pembekalan (*briefing*) tentang kebijakan dan panduan dalam rapat koordinasi pegawai;
3. Distribusi kebijakan dan panduan di papan pengumuman kantor;
4. *Newsletter* Komnas Perempuan;
5. Buku panduan pegawai;
6. Lokakarya internal; dan/atau
7. *Mailing list* internal Komnas Perempuan dan media komunikasi elektronik lainnya.

Komnas Perempuan juga harus memastikan bahwa pegawainya memiliki kesempatan untuk mengkomunikasikan pandangan, gagasan dan perhatian mereka terhadap rencana implementasi kebijakan dan panduan ini.

- Pelaksana Program Sosialisasi: Bidang SDM, bekerja lintas dengan unit kerja lainnya.
- Penanggung Jawab: Sekretaris Jenderal

D. Implementasi Kebijakan dan Panduan

Langkah selanjutnya adalah tahapan implementasi kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan. Tahapan ini membutuhkan keterlibatan seluruh pegawai di Komnas Perempuan secara aktif dan suportif. Secara lebih terperinci tahapan implementasi dijabarkan pada **Bab IV. Implementasi**.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Sebuah kebijakan penting dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk mengetahui dimana celah kesenjangannya dan kendala dalam implementasi yang membutuhkan solusi dan perbaikan bersama. Proses memantau dan mengevaluasi ini menjadi semacam proses refleksi bersama, dilakukan secara rutin setiap enam bulan ataupun satu tahun. Sebagai kebijakan internal yang implementasinya membutuhkan partisipasi seluruh orang, maka proses ini penting dilaksanakan oleh sebuah komite bersama yang terdiri dari unsur Pimpinan, Sekretaris Jenderal, dan perwakilan dari pegawai (Badan Pekerja) di Komnas Perempuan. Forum refleksi bersama tersebut merupakan wadah meminta tanggapan dari setiap orang mengenai keberfungsian dan dampak dari implementasi kebijakan dan panduan yang merupakan bagian penting dalam memantau perkembangan (kemajuan atau kemunduran) maupun keberhasilan dan kegagalan.

- Pelaksana Kegiatan Pemantauan dan Evaluasi: Komite Bersama, difasilitasi oleh Bidang SDM
- Penanggung Jawab: Sekretaris Jenderal

BAB IV

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN PANDUAN PENGELOLAAN SDM YANG INKLUSIF DISABILITAS

Implementasi kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas ini meliputi proses dari hulu ke hilir, sejak proses penjangkaran tenaga kerja (pegawai) disabilitas hingga pengakhiran masa kerjanya.

A. Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai

Proses ini terdiri dari beberapa rangkaian aktivitas yaitu:

1. Menyiapkan Dokumen Rekrutmen

a. Iklan Lowongan Pekerjaan

Komnas Perempuan perlu merumuskan sebuah iklan lowongan pekerjaan yang inklusif bagi beragam disabilitas, sekaligus membuka kesempatan dan mendorong penyandang disabilitas untuk melamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Ketentuan dalam membuat info lowongan kerja yang inklusif disabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Iklan lowongan pekerjaan memuat informasi yang jelas, lengkap dan mudah dipahami;
- 2) Kriteria yang dibutuhkan untuk menempati posisi yang dibutuhkan dituliskan secara jelas dan transparan;
- 3) Tidak mencantumkan persyaratan yang berkaitan dengan etnis, jenis kelamin, agama, usia, status sosial, afiliasi politik, orientasi seksual, status perkawinan, kondisi fisik dan psikis tertentu, atau karakteristik pribadi lainnya yang tidak relevan;
- 4) Tetapkan secara jelas bagaimana seharusnya seseorang mengajukan lamarannya, informasi tanggal penutupan dan tahapan seleksi yang akan dilalui;
- 5) Sebagai langkah afirmatif yang dibutuhkan, maka untuk menarik para pelamar dari kelompok yang kurang terwakili, informasi lowongan pekerjaan ini dapat didistribusikan melalui beberapa saluran komunikasi tertentu sesuai kelompok sasaran dimaksud, misalnya pengumuman menyebutkan, “Kami membuka

kesempatan kepada orang dengan disabilitas untuk posisi ini”, atau “Kami mendorong penyandang disabilitas untuk melamar posisi ini”, dan lain sebagainya;

- 6) Info lowongan pekerjaan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media yang dimiliki Komnas Perempuan (cetak, televisi, radio, media daring, website ataupun media sosial) yang dapat menarik segmen pelamar yang tepat.

Contoh iklan lowongan pekerjaan yang inklusif disabilitas dapat dilihat pada bagian Lampiran Kebijakan dan Panduan ini.

b. Uraian Pekerjaan

Untuk posisi yang sedang dicari, Komnas Perempuan penting menyusun uraian pekerjaan (*job description*) yang memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) menguraikan tugas dan tanggung jawab pokok pekerjaan secara jelas dan lengkap;
- 2) menuliskan secara spesifik definisi kewajiban dan tugas pada posisi tertentu jika dibutuhkan;
- 3) mencantumkan nama posisi/jabatannya, level jabatannya, dan dengan siapa pegawai ini akan bertanggung jawab dan berkoordinasi langsung atas pelaksanaan tugas dan hasil kerjanya;
- 4) tidak melebihi-lebihkan persyaratan tugas sebuah pekerjaan;
- 5) menggunakan bahasa dan istilah pekerjaan yang netral.

Contoh penulisan Uraian Pekerjaan yang inklusif disabilitas dapat dilihat pada bagian Lampiran Kebijakan dan Panduan ini.

c. Formulir Lamaran

Pada proses rekrutmen, seorang pelamar akan diminta untuk mengisi formulir lamaran. Dalam konteks pengelolaan SDM yang inklusif disabilitas, dalam membuat format formulir lamaran ini Komnas Perempuan perlu lebih sensitif/peka dan cermat dalam mencantumkan pertanyaan yang harus dijawab oleh pelamar.

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membuat format formulir lamaran yaitu antara lain:

- 1) Informasi yang ditanyakan harus relevan dengan persyaratan pekerjaan dan fokus hanya kepada penilaian kemampuan calon/pelamar untuk menjalankan pekerjaan tersebut;
- 2) Formulir dibuat agar dapat diakses oleh seluruh pelamar termasuk penyandang disabilitas;
- 3) Tidak menanyakan hal-hal berkaitan dengan situasi keluarga, pekerjaan dan gaji suami atau istri, tentang kehamilan ataupun niat hamil dari calon/pelamar, juga terkait dengan ras, etnis, agama, afiliasi politik, status social, maupun orientasi seksual;
- 4) Jika posisi yang ditawarkan memerlukan komitmen khusus, maka Komnas Perempuan harus menanyakan terkait kemampuan dan kesediaan calon/pelamar untuk melakukannya;
- 5) Para pelamar dari kelompok disabilitas tidak boleh diminta untuk memberi informasi yang biasanya tidak diminta dari pelamar non-disabilitas.

Contoh Format Formulir Lamaran yang inklusif disabilitas dicantumkan pada bagian Lampiran Kebijakan dan Panduan ini.

2. Menyiapkan Proses Seleksi Pegawai

a. Metode Seleksi

Pada proses ini Komnas Perempuan menetapkan metode seleksi yang dapat dijalani oleh seluruh pelamar termasuk penyesuaian metode bagi penyandang disabilitas. Penyesuaian metode bagi pelamar disabilitas harus mempertimbangkan ragam disabilitas yang ada.

Berikut adalah metode seleksi yang dapat digunakan:

1) Seleksi Administrasi

Seleksi ini dilakukan dengan cara memeriksa surat lamaran, daftar riwayat hidup yang memuat pengalaman kerja pelamar, latar belakang pendidikan, kualifikasi dan kapasitas pelamar, serta data lainnya yang relevan, untuk

kemudian diperiksa kesesuaiannya dengan kriteria dan persyaratan yang dibutuhkan untuk menempati posisi/jabatan yang sedang dicari.

2) Wawancara Awal

Wawancara awal dilakukan terhadap sejumlah pelamar yang telah lolos seleksi administrasi dan menempati urutan tertinggi dilihat dari kesesuaian dengan kualifikasi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan Komnas Perempuan. Wawancara ini bertujuan memverifikasi dan memeriksa secara langsung dengan para pelamar untuk menilai sejauh mana keakuratan antara informasi yang dinyatakan tertulis dalam dokumen lamaran dengan penjelasan atau pernyataan dari pelamar secara lisan.

Hal yang penting ditekankan dalam metode wawancara adalah proses tersebut harus bersifat non-diskriminatif, akomodasi layak dan penyesuaian metode penting disiapkan bagi pelamar disabilitas, memastikan setidaknya pewawancara memiliki pengalaman, serta pengetahuan dan keterampilan standar dalam melakukan wawancara yang inklusif terhadap pelamar disabilitas. Jika dibutuhkan, perlu diadakan pelatihan bagi para pewawancara mengenai metode wawancara yang bersifat non-diskriminatif.

Pada tahapan wawancara awal ini, penyesuaian metode yang dapat dilakukan oleh Komnas Perempuan untuk pelamar disabilitas adalah:

- a) Bagi penyandang disabilitas fisik/daksa (misalnya pengguna kursi roda, amputasi, lumpuh layuh atau kaku, dll.), wawancara tatap muka datang langsung ke kantor Komnas Perempuan dapat digantikan dengan wawancara secara daring melalui panggilan *video conference* dengan beragam platform yang dapat digunakan pelamar, sehingga mengurangi risiko dan kesulitan yang bersangkutan untuk melakukan mobilitas ke kantor Komnas Perempuan.
- b) Bagi penyandang disabilitas sensorik (yaitu rungu/tuli, netra, wicara) wawancara awal dapat dilakukan secara tertulis melalui media komunikasi berbasis internet secara *realtime* bagi disabilitas rungu/tuli dan wicara (misalnya whatsapp messenger, signal, telegram, dll.), dapat juga melalui

panggilan telepon bagi disabilitas netra atau dengan menyediakan Juru Bahasa Isyarat (JBI) bagi disabilitas rungu.

3) Tes Tertulis

Tes tertulis merupakan metode seleksi yang dilakukan untuk menyaring para pelamar berdasarkan keterampilan maupun kemampuan yang berhubungan erat dengan posisi pekerjaan yang sedang dilamar.

Pada tahapan tes tertulis ini, penyesuaian metode yang dapat dilakukan oleh Komnas Perempuan untuk pelamar disabilitas adalah:

- a) Bagi penyandang disabilitas fisik/daksa (khususnya amputasi dan lumpuh layuh atau kaku) yang tidak memungkinkan menggunakan tangannya untuk menulis atau mengetik tulisan, maka tes tertulis dapat digantikan dengan tatap muka baik secara luring maupun daring melalui panggilan *video conference* dengan beragam platform yang dapat digunakan pelamar. Jika teknologi pendukung di Komnas Perempuan sudah cukup memadai, maka dapat menggunakan alternatif aplikasi komputer atau perangkat lainnya yang mengkonversi pernyataan lisan menjadi tulisan.
- b) Bagi penyandang disabilitas sensorik (khususnya disabilitas netra), tes tertulis dapat digantikan dengan tes secara lisan melalui media komunikasi berbasis internet secara *realtime* (misalnya whatsapp messenger, signal, telegram, dll.) dan rekaman percakapannya dapat dicatatkan atau dituliskan dengan bantuan oleh seorang *note taker* di Komnas Perempuan. Jika teknologi pendukung di Komnas Perempuan sudah cukup memadai, maka tes tertulis ini dapat juga menggunakan alternatif aplikasi komputer atau perangkat lainnya yang mengkonversi pernyataan lisan menjadi tulisan.

4) Wawancara Akhir

Wawancara akhir dilakukan terhadap sejumlah pelamar yang masuk ke dalam *shortlist* yang telah lolos pada tahapan tes tertulis dan menempati urutan tertinggi dilihat dari kesesuaian dengan kualifikasi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan Komnas Perempuan. Wawancara ini bertujuan menggali informasi

lebih dalam dan lengkap dari aspek kepribadian, pemahaman dan penguasaan substansial terhadap tugas/pekerjaan yang akan diampu, kemampuan bekerja dalam sebuah tim kerja dan keterampilan utama maupun pendukung lainnya, serta menilai cara pandang, perspektif dan nilai-nilai profesional maupun personal sebagai bagian penting yang membentuk jati diri pelamar saat ini.

Sebagaimana proses wawancara awal, pada tahapan wawancara akhir ini beberapa penyesuaian metode seleksi yang sama dapat dilakukan dan disiapkan bagi para pelamar penyandang disabilitas sesuai kebutuhan.

b. Alat Bantu Tes

Selain penyesuaian metode seleksi bagi pelamar disabilitas, Komnas Perempuan juga harus menyediakan alat bantu tes jika ada pelamar penyandang disabilitas yang membutuhkan dukungan tersebut. Alat bantu tes ini antara lain berupa:

- 1) alat tulis (kertas, spidol, pensil, ballpoint, dll.);
- 2) penerjemah bahasa isyarat untuk pelamar dengan disabilitas tuli dan wicara;
- 3) aplikasi komputer yang dapat mengkonversi tulisan menjadi suara bagi disabilitas netra;
- 4) aplikasi komputer yang dapat mengkonversi suara menjadi tulisan bagi disabilitas rungu.

c. Pemeriksaan Kesehatan dan Tes Psikologis

Penting untuk dipahami bersama di internal Komnas Perempuan, khususnya unit kerja pelaksana tata kelola SDM, bahwa pemeriksaan kesehatan dan tes psikologis terhadap pelamar tidak diberlakukan sebagai sebuah rutinitas, namun dapat diimplementasikan dalam kasus-kasus yang terbatas dan dilakukan pada akhir perekrutan, misalnya untuk melihat kemampuan pelamar dalam melaksanakan persyaratan kerja yang melekat pada jabatan tersebut. Jika Komnas Perempuan mensyaratkan para pelamar untuk menjalani pemeriksaan pra kerja, maka tujuan pemeriksaan tersebut harus selalu dijelaskan kepada pelamar secara jelas dan transparan. Pemeriksaan kesehatan yang ditujukan untuk mengecualikan pelamar

disabilitas atau kelompok rentan lainnya, dapat dikatakan sebagai tindakan diskriminasi, dan merupakan pelanggaran hukum di Indonesia.

Pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi pada umumnya membutuhkan bantuan dari pihak ketiga penyedia layanan tersebut. Komnas Perempuan harus memastikan prinsip dan nilai dalam pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan tes psikologis tersebut dipahami secara menyeluruh oleh penyedia layanan tes sehingga proses yang dilakukan dan hasil yang diperoleh tidak akan bias dan mendiskriminasi kelompok pelamar tertentu. Seleksi terhadap penyedia layanan tes ini perlu dilakukan dengan cermat dan seksama. Jika dibutuhkan maka dapat dilakukan pembekalan terlebih dahulu sebelum pemeriksaan dan tes dilakukan.

d. Hasil Penilaian Seleksi

Tahapan akhir dalam rekrutmen pegawai adalah penilaian hasil seleksi. Pada tahap ini, Komnas Perempuan wajib mengembangkan sebuah sistem penilaian untuk mengukur dan menilai jawaban dan hasil seleksi pelamar terhadap spesifikasi dan kualifikasi yang telah ditentukan dengan tanpa mendiskriminasi para pelamar disabilitas.

Sistem penilaian yang dikembangkan perlu dilengkapi dengan penilaian secara kuantitatif (memuat skoring) maupun kualitatif (memuat aspek yang lebih mendalam) sehingga dapat mencerminkan hasil penilaian yang lebih adil dan menyeluruh.

3. Penempatan dan Orientasi Pegawai

Ketika proses rekrutmen dan seleksi telah selesai dan telah ada calon yang dipilih, maka tahapan berikutnya adalah penempatan dan orientasi bagi pegawai baru. Pada tahapan ini, Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan penting untuk:

- a. memastikan dan menjamin bahwa proses penempatan pegawai dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan atau posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, minat, kemampuan, dan bakat dengan memperhatikan martabat, hak asasi, harkat, serta perlindungan hukum, termasuk di dalamnya bagi tenaga kerja disabilitas;

- b. memastikan dan menjamin bahwa proses penempatan pegawai dilakukan dengan menitikberatkan pada penyediaan SDM dan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan tujuan strategis, kebutuhan program kerja dan kondisi kelembagaan di Komnas Perempuan;
- c. memastikan proses orientasi pegawai yang dilakukan oleh Bidang SDM terhadap pegawai disabilitas mencakup keseluruhan informasi mengenai dukungan yang dapat diberikan Komnas Perempuan kepada pegawai disabilitas sesuai kesepakatan dengan pegawai tersebut;
- d. memastikan bahwa *job offering* telah dilakukan dan draf dokumen perjanjian kerja serta pakta integritas telah disusun oleh Bidang SDM dan disepakati bersama dengan pegawai baru sebelum penempatan dan orientasi dilakukan.

B. Pemberian Kompensasi dan Manfaat Lainnya bagi Pegawai

Pada saat Komnas Perempuan melalui Bidang SDM melakukan proses *job offering* kepada calon pegawai baru, di situlah tawaran pemberian kompensasi dan manfaat lainnya disampaikan dan dinyatakan. Hal yang penting dipastikan oleh Sekretaris Jenderal adalah bahwa Komnas Perempuan akan memberikan kompensasi atas hasil kerja pegawai disabilitas secara non diskriminatif, adil dan setara dengan pegawai non-disabilitas pada level jabatan yang sama. Yang dimaksud dengan perlakuan setara adalah bahwa setiap pegawai memperoleh kompensasi dan dihargai sesuai dengan kontribusinya kepada Komnas Perempuan.

Untuk itu, Komnas Perempuan harus memiliki skema penetapan honorarium dan manfaat lainnya bagi pegawai secara adil dan setara. Skema ini akan menjadi landasan dalam pemberian kompensasi dan manfaat lainnya (tunjangan, cuti, dan lain-lain) kepada pegawai disabilitas maupun non-disabilitas berdasarkan level jabatan, beban kerja dan kualitas kinerjanya. Setara bukan berarti sama. Perlakuan yang setara memiliki semangat untuk mendukung pegawai disabilitas dan pegawai non-disabilitas mendapatkan kesempatan dan peluang yang sama dalam posisi yang sejajar, sesuai dengan kebutuhan khususnya.

Pada kasus dimana pegawai disabilitas membutuhkan manfaat khusus (misalnya cuti khusus untuk pengobatan atau *relapse*) karena kondisi disabilitasnya, maka Komnas Perempuan wajib memberikan manfaat tersebut dengan pengaturan dan penyesuaian yang

telah disepakati bersama, tanpa mengurangi kewajiban, hak dan kualitas kinerja pegawai yang bersangkutan.

C. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Pegawai

Sebagai bagian dari investasi sumber daya untuk mengotimalkan capaian kerja organisasi dan tujuan strategis bersama, maka Komnas Perempuan penting memastikan adanya program pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi pegawai disabilitas. Pengembangan kapasitas ini memiliki peran sentral untuk mempromosikan dan mengembangkan karier pegawai. Oleh karenanya penting bagi Komnas Perempuan untuk tidak melakukan diskriminasi dalam pengaturan pelatihan, pengembangan kapasitas, pemindahan posisi, dan proses pengembangan diri lainnya.

Penyusunan program penguatan kapasitas pegawai (pelatihan dan pengembangan) penting memperhatikan sebagai berikut:

1. Rancangan program penguatan kapasitas pegawai dibuat berdasarkan *training needs analysis* yang merupakan pemetaan dan tinjauan rutin (tahunan) terhadap kebutuhan pelatihan di Komnas Perempuan, baik berupa pelatihan individual maupun pelatihan kelompok;
2. Rencana pengembangan kapasitas memperhatikan siklus kehidupan pegawai perempuan (hamil, menyusui, dll.) dan kondisi khusus pegawai dengan disabilitas;
3. Kelayakan untuk melakukan pengembangan kapasitas dan penyediaan pelatihan pegawai harus mengacu pada kriteria seleksi yang obyektif dan setara. Oleh karenanya perlu dibuat Prosedur Operasional Standar (SOP) tentang Pelatihan dan Pengembangan Pegawai yang memuat nilai kesetaraan dan inklusivitas;
4. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai disabilitas, harus memperhatikan ragam disabilitas yang ada dan menyediakan akomodasi layak serta dukungan lainnya yang dibutuhkan untuk memperlancar pegawai bersangkutan dalam menjalani prosesnya.

D. Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja seorang pegawai yang telah menjalani masa kerjanya dan melakukan tugas dan fungsi sesuai jabatannya, maka Sekretaris Jenderal

melalui Bidang SDM harus memastikan bahwa proses penilaian kinerja dilakukan kepada seluruh pegawai termasuk pegawai disabilitas secara berkala, adil dan obyektif. Instrumen penilaian kinerja yang dibuat di Komnas Perempuan haruslah jelas, terukur dan dapat mengakomodir kondisi disabilitas seorang pegawai tanpa mengurangi target kerja yang telah ditetapkan untuk posisi jabatan tersebut. Proses penilaian kinerja pegawai ini juga harus membuka ruang dan kesempatan bagi pegawai yang dinilai untuk dapat memberikan umpan balik.

Instrumen penilaian kinerja tersebut perlu memuat beberapa bagian besar dalam penilaian yaitu:

1. Output: menilai capaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh seorang pegawai berdasarkan uraian pekerjaan yang melekat pada jabatannya;
2. Proses: menilai keseluruhan proses yang dijalani dan dilakukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, yang meliputi: aspek penilaian kepribadian, prestasi kerja, kemampuan manajerial (kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan), dan aspek penilaian teknis.
3. Kehadiran: menilai kedisiplinan dalam pemenuhan kewajiban pelaksanaan kerja (kerja di kantor maupun kerja di luar kantor) sesuai waktu kerja yang ditetapkan, kedatangan dan kepergian yang tepat waktu, dan keandalan janji waktu (istirahat, makan, pertemuan, tugas).
4. Evaluasi Menyeluruh: menilai performa kerja seorang pegawai secara menyeluruh dengan penjabaran yang naratif dan dalam, serta memuat catatan-catatan penting mengenai perkembangan kinerja, kekuatan dan kelemahan pegawai, bidang yang membutuhkan penguatan, rencana penguatan kapasitas (jika ada) dan rekomendasi keputusan tindak lanjut atas hasil penilaian.

E. Pengembangan Karier Pegawai

Setiap pegawai di Komnas Perempuan harus memiliki jenjang karier yang jelas. Meskipun jenjang karier di Komnas Perempuan tergolong pendek yaitu 3 (tiga) level jabatan (Koordinator, Asisten Koordinator dan Staf), namun kesempatan untuk memperoleh peningkatan jenjang karier tetap harus dikelola dengan baik, dan tidak boleh dilakukan secara diskriminatif baik terhadap pegawai disabilitas maupun pegawai non-disabilitas.

Peningkatan jenjang karier harus dirancang dengan tidak membedakan kondisi disabilitas seseorang maupun pertimbangan lainnya yang diskriminatif. Peningkatan jenjang karier harus didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan kompetensi yang telah ditetapkan oleh Komnas Perempuan. Dengan adanya rancangan peningkatan jenjang karier, maka kaderisasi dan regenerasi di internal Komnas Perempuan dapat dilakukan dengan baik dan sistematis.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan agar proses pengembangan karier serta promosi jabatan di Komnas Perempuan dapat dilakukan dengan setara dan inklusif, yaitu:

1. Peluang promosi jabatan dan pengembangan karier yang dapat menghantarkan pada promosi diinformasikan secara terbuka kepada seluruh pegawai di Komnas Perempuan;
2. Promosi jabatan tersebut harus mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, keterampilan, kompetensi, kualitas dan potensi pegawai;
3. Untuk mendorong kesempatan yang lebih besar bagi pegawai disabilitas, Sekretaris Jenderal dapat menetapkan tindakan afirmasi, misalnya dengan menetapkan kuota untuk mendukung jumlah yang lebih besar untuk promosi dan pengembangan karier bagi pegawai disabilitas.

F. Penyediaan Mekanisme Pengaduan dan Rujukan

Lingkungan kerja yang sehat dan membuat individu tumbuh dan berkembang adalah lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bebas dari hal-hal berbahaya baik dari unsur-unsur fisik maupun psikis yang memiliki dampak pada kesehatan. Perundungan dan kekerasan di tempat kerja menjadi salah satu bentuk dari bahaya kerja yang menimbulkan kecemasan, stress ketakutan dan sakit yang bersifat fisik pada korban. Komnas Perempuan sebagai lembaga HAM yang berpijak pada nilai-nilai anti kekerasan dan anti diskriminasi, wajib menjamin perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan jaminan keamanan bagi pegawai disabilitas yang rentan mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dan perundungan serta perlakuan lainnya yang merendahkan harkat serta martabat mereka karena kondisi disabilitasnya.

Untuk mengantisipasi situasi ini, Komnas Perempuan penting menyediakan mekanisme pengaduan dan rujukan untuk kasus-kasus perundungan dan kekerasan yang terjadi di tempat kerja terhadap seluruh pegawainya termasuk pegawai disabilitas, dilengkapi dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) untuk Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Internal Komnas

Perempuan. SOP ini memuat materi tentang kekerasan dan tahapan-tahapan proses sebagai berikut:

1. Kekerasan di Tempat Kerja, meliputi definisi tentang kekerasan, jenis-jenis kekerasan di tempat kerja, dan dampak kekerasan terhadap korban;
2. Pencegahan Kekerasan, yang meliputi: prakondisi untuk melakukan pencegahan kekerasan di Komnas Perempuan, arahan kebijakan tentang filosofi dan komitmen untuk mencegah dan menanggulangi kekerasan, dan langkah-langkah pencegahan.
3. Penanganan Kekerasan, yang meliputi: penerimaan dan pengaduan kasus kekerasan, pembagian peran dan tanggung jawab di internal Komnas Perempuan, prosedur penanganan kasus kekerasan di Komnas Perempuan, dan antisipasi konflik kepentingan dalam penanganan kasus kekerasan.

G. Pengakhiran Masa Kerja

1. Pemberhentian

Komnas Perempuan melalui Sekretaris Jenderal harus dapat memastikan bahwa seorang pekerja/pegawai tidak akan diberhentikan, atau ditolak perpanjangan kontraknya, atau dipensiunkan oleh lembaga atas dasar hal-hal yang sifatnya diskriminatif, termasuk di dalamnya karena kondisi disabilitas seseorang.

Alasan-alasan yang dapat diterapkan dalam pengakhiran masa kerja pegawai di Komnas Perempuan adalah:

- a) Pegawai wafat atau meninggal dunia;
- b) Pegawai mengajukan pengunduran diri;
- c) Pegawai sudah habis masa kontrak kerjanya dan tidak ada perpanjangan untuk posisi tersebut;
- d) Hasil penilaian kinerja pegawai yang buruk atau sangat buruk secara berturut-turut dalam jangka waktu tertentu;
- e) Pegawai telah memasuki waktu pensiun;
- f) Pegawai melakukan pelanggaran berat di Komnas Perempuan.

2. Pensiun

Komnas Perempuan penting menetapkan ketentuan mengenai usia pensiun dan pengelolaan pensiun pegawai secara obyektif dan berlaku setara bagi seluruh pegawai,

serta bukan atas dasar hal-hal yang bersifat diskriminatif, termasuk di dalamnya karena kondisi disabilitas seseorang.

Pada umumnya, di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) batas usia pensiun seorang pegawai adalah antara 56–65 tahun disesuaikan dengan jabatan yang dipangku. Komnas Perempuan dapat merujuk kepada ketentuan ini, walaupun diperlkan adanya penyesuaian berdasarkan kondisi di internal lembaga dan level jabatan yang ada.

H. Media Informasi dan Komunikasi yang Inklusif Disabilitas

Di dalam pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas, penetapan media informasi dan komunikasi yang tepat memegang peranan penting dalam memperlancar pelaksanaan tugas-tugas individual maupun kelompok di Komnas Perempuan. Salah satu hambatan yang dihadapi tenaga kerja penyandang disabilitas adalah komunikasi dengan orang lain di lingkungan kerja. Komunikasi yang inklusif artinya mampu menjangkau sebanyak mungkin individu dengan informasi dan materi yang disampaikan.

Oleh karena itu Komnas Perempuan perlu merumuskan ketentuan dan metode penyebaran informasi dan komunikasi interpersonal yang sesuai dengan ragam disabilitas yang ada, seperti:

1. Disabilitas Fisik:

- 1) penempatan pengumuman atau simbol tertentu dengan ketinggian yang dapat dijangkau pandangan dengan mudah
- 2) pemanfaatan dokumen elektronik yang mudah ditulis

2. Disabilitas Sensorik:

a. Rungu/Tuli:

- 1) penggunaan simbol atau suara tertentu di dalam dan di luar gedung gedung kantor Komnas Perempuan
- 2) pelatihan bahasa isyarat untuk beberapa pekerja yang akan berhubungan dengan disabilitas ini
- 3) pemanfaatan media tulisan atau dokumen elektronik yang mudah tulis dalam percakapan dan pertemuan
- 4) pemberian teks bacaan (*subtitle*) pada video audio visual

b. Netra:

- 1) penggunaan simbol atau suara tertentu di dalam dan di luar gedung kantor Komnas Perempuan
- 2) menyiapkan format tulisan atau huruf dengan ukuran lebih besar agar lebih mudah dibaca
- 3) penggunaan huruf Braille
- 4) penggunaan media telepon

c. Wicara:

- 1) pelatihan bahasa isyarat untuk beberapa pekerja yang akan berhubungan dengan disabilitas ini
- 2) pemanfaatan media tulisan atau dokumen elektronik yang mudah tulis dalam percakapan dan pertemuan
- 3) pemberian teks bacaan (*subtitle*) pada video audio visual

3. Disabilitas Intelektual:

- 1) penggunaan bahasa yang sederhana, baik dan benar serta mudah dipahami
- 2) penyampaian informasi dan cara berkomunikasi secara berulang agar pesan mudah diingat

4. Disabilitas Mental:

- 1) penyampaian komunikasi dengan bahasa yang baik dan jelas
- 2) pemilihan waktu komunikasi yang mempertimbangkan kondisi mental pegawai dengan disabilitas ini

I. Penyediaan Akomodasi Layak Non-Fisik

Berdasarkan konsep tentang akomodasi layak bagi tenaga kerja disabilitas yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, berikut adalah beberapa akomodasi layak yang bersifat non-fisik dan dapat disediakan oleh Komnas Perempuan bagi pegawai penyandang disabilitas disesuaikan dengan ragam disabilitas dan kebutuhannya:

Tabel 4.1.

Jenis Akomodasi Non-Fisik dan Alternatif Solusinya

Jenis Akomodasi	Ragam Disabilitas			
	Fisik	Sensorik	Intelektual	Mental
Jadwal Kerja	<i>Sliding work time</i> (pergeseran waktu kerja)	<i>Teleworking</i> (kerja jarak jauh)	<i>Part-time work</i> (kerja paruh waktu)	Modifikasi tugas, proses dan rutinitas
	<i>Teleworking</i> (kerja jarak jauh)		Modifikasi tugas, proses dan rutinitas	
Pengorganisasian Kerja	<i>Reduced work-pace</i> (mengurangi kecepatan kerja)	<i>Reduced work-pace</i> (mengurangi kecepatan kerja)	<i>Sharing of work</i> (berbagi pekerjaan)	<i>More pauses</i> (lebih banyak jeda)
		<i>Sharing of work</i> (berbagi pekerjaan)	Cuti khusus untuk berobat	Cuti khusus untuk berobat
Bantuan Orang Lain	<i>Assistance of other workers</i> (bantuan pekerja lain)	<i>Assistance of other workers</i> (bantuan pekerja lain)	<i>Personal assistants</i> (asisten pribadi)	<i>Assistance of other workers</i> (bantuan pekerja lain)
		<i>Personal assistants</i> (asisten pribadi)		

BAB V

PENYEDIAAN AKOMODASI LAYAK FISIK BAGI TENAGA KERJA DISABILITAS

Berkenaan dengan penyediaan akomodasi layak dan inklusif yang bersifat fisik khususnya pada bangunan fisik, Komnas Perempuan merujuk pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 39/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan.

Di lingkungan perkantoran Komnas Perempuan sendiri, beberapa bagian atau area yang penting menjadi perhatian agar lebih aksesibel bagi penyandang disabilitas yaitu:

A. Area Parkir

Area parkir adalah tempat atau ruang untuk memarkir alat transportasi yang dikendarai oleh penyandang disabilitas, sehingga dibutuhkan tempat atau area yang lebih luas untuk menaikkan dan menurunkan kursi roda bagi penyandang disabilitas fisik atau daksa (khususnya pengguna kursi roda). Area parkir di Komnas Perempuan perlu dibuat lebih luas dan sedekat mungkin dengan pintu gerbang masuk dan jalur pejalan kaki. Untuk memudahkan mobilitas, maka perlu ada area khusus parkir bagi penyandang disabilitas yang ditandai dengan simbol atau tanda khusus.

B. Pintu Masuk

Agar lebih aksesibel bagi penyandang disabilitas maka area pintu masuk di Komnas Perempuan perlu dibuat dengan ukuran yang lebih lebar dan mudah dibuka dan juga ditutup oleh pegawai disabilitas. Selain itu pintu masuk perlu dilengkapi dengan penanda di dekatnya agar memudahkan disabilitas netra untuk masuk dan keluar.

C. Bidang Miring (Ram)

Bidang miring adalah jalur lalu-lintas orang yang memiliki kemiringan tertentu, yang menjadi alternatif bagi pegawai penyandang disabilitas yang tidak memungkinkan untuk menggunakan tangga dalam mobilitas kerjanya. Penyediaan ram ini memiliki pengaturannya sendiri.

Pembuatan ram di kantor Komnas Perempuan perlu mengacu pada persyaratan berikut:

1. Muka datar/bordes pada bagian awalan atau akhiran dari ram harus datar dan bebas serta memungkinkan setidaknya untuk memutar kursi roda dengan ukuran minimal yaitu 160 cm;
2. Permukaan datar awalan ataupun akhiran ram harus mempunyai tekstur yang cukup sehingga tidak akan licin, khususnya di waktu hujan;
3. Bagian ram wajib diterangi dengan pencahayaan yang cukup terang agar membantu pengguna ram saat kondisi malam hari. Pencahayaan tersebut disiapkan pada bagian-bagian ram yang membahayakan; dan
4. Bagian ram harus dilengkapi dengan pegangan rambat yang kekuatannya terjamin, dan dengan ketinggian yang sesuai kebutuhan. Pegangan tersebut harus mudah dipegang dengan ketinggian sekitar 65 – 80 cm.

D. Tangga

Penyediaan tangga antar lantai gedung kantor di Komnas Perempuan penting mengacu kepada persyaratan berikut:

1. Derajat kemiringan tangga tidak kurang dari 60 cm;
2. Dimensi pijakan tangga dibuat ukurannya seragam;
3. Tidak terdapat anak tangga yang berlubang/berongga dan berpotensi membahayakan pengguna tangga;
4. Tangga harus dilengkapi dengan pegangan rambat yang memadai dan aman, setidaknya di satu sisi;
5. Jenis lantai yang digunakan untuk tangga bukan dari jenis dan bahan yang licin dan membahayakan.

E. Elevator atau Lift

Penyediaan elevator memang tidak mudah dan membutuhkan renovasi gedung kantor Komnas Perempuan yang signifikan. Ketika Komnas Perempuan mulai membangun jalur elevator ini, penting merujuk pada persyaratan berikut:

1. Untuk bangunan kantor dengan 3 lantai, 1 buah elevator cukup untuk mobilitas pegawai di Komnas Perempuan;

2. Luas elevator harus memadai bagi ruang gerak penyandang disabilitas pengguna kursi roda dan lainnya, mulai dari ketika mereka masuk melewati pintu, lalu melakukan gerakan memutar, menjangkau panel tombol elevator dan keluar melewati pintu elevator. Ukuran netto minimum ruang elevator adalah sekitar 140 cm x 140 cm;
3. Ruang perantara untuk menunggu masuk elevator harus cukup luas sehingga tidak mengganggu lalu lalang pegawai Komnas Perempuan dan orang yang akan menggunakan elevator;
4. Waktu minimal bagi pintu elevator untuk tetap terbuka karena menjawab panggilan adalah sekitar 3 (tiga) detik;
5. Perlu ada peletakan tombol di elevator yang memudahkan penyandang disabilitas dalam menggunakannya (termasuk tombol panel dengan huruf Braille, jika memungkinkan) juga dilengkapi dengan suara.

F. Lingkungan dan Ruang Kerja

Lingkungan dan ruang kerja ideal di Komnas Perempuan yang mengadopsi prinsip inklusivitas bagi pegawai disabilitas adalah ruang kerja yang secara ruang tiga dimensi mengacu kepada ukuran tubuh manusia dewasa dan ruang gerak yang digunakan dalam rangka menjalankan tugas pekerjaannya, serta menghitung ruang yang digunakan untuk peralatan kerja dan alat pendukung lainnya.

Berikut adalah pertimbangan dalam penentuan ruang kerja yang ideal:

1. *Accessibility*: yaitu aspek aksesibilitas dan ruang gerak pegawai disabilitas di ruangan tersebut;
2. *Work stations*: yaitu keluasan ruang yang cukup untuk peletakan meja kerja pegawai;
3. *Work tools and devices*: yaitu keluasan ruang yang cukup untuk peletakan alat dan perangkat kerja lainnya.

G. Teknologi Pendukung

Teknologi pendukung bagi pegawai disabilitas yang penting disediakan oleh Komnas Perempuan antara lain meliputi penyediaan teknologi untuk mendukung kebutuhan kerja dan pelaksanaan tugas kerja, antara lain sebagai berikut:

1. *Computers, programmes, interfaces:*

Yaitu jenis teknologi pendukung berupa komputer, program, dan antarmuka/penghubung, misalnya aplikasi komputer yang dapat mengkonversi suara menjadi teks bagi disabilitas tuli/rungu, komputer atau perangkat pintar yang dapat mengkonversi teks menjadi suara bagi disabilitas netra, dan lain-lain.

2. *Assistive devices:*

Yaitu alat bantu yang digunakan dalam mendukung langsung kerja pegawai disabilitas, misalnya kursi roda, kruk, alat bantu dengar, tongkat, dan lain-lain.

H. Alat Transportasi

Untuk memudahkan mobilitas penyandang disabilitas di Komnas Perempuan, perlu dilakukan modifikasi dan penyediaan alat transportasi berupa kendaraan kantor roda empat yang disesuaikan dengan kebutuhan ragam disabilitas. Akomodasi layak terhadap alat transportasi ini pada umumnya berupa *devices and modifications of car* (perangkat dan modifikasi mobil). Komnas Perempuan perlu mengalokasikan anggaran untuk kebutuhan modifikasi kendaraan ini. Modifikasi yang dilakukan terhadap kendaraan roda dua umumnya dilakukan dengan penambahan roda menjadi tiga dan penyesuaian tempat duduk yang memungkinkan disabilitas daksa mengendarainya. Sedangkan modifikasi pada kendaraan roda empat (mobil) pada umumnya dirancang sedemikian sehingga ia memiliki akses kursi tengah yang dapat turun naik ke luar sehingga memudahkan dinaiki oleh penyandang disabilitas, atau pintunya telah diperlengkapi dengan alas khusus tertentu seperti ram yang memudahkan pengguna kursi roda saat akan masuk dan keluar dari mobil. Biasanya untuk bisa mendapatkan mobil ini perlu dilakukan pemesanan khusus dan modifikasi tertentu karena memang mobil jenis ini tidak diproduksi secara massal.

I. Ruang Jeda (Relapse)

Ruang Jeda (*relapse*) adalah ruang atau area yang disediakan oleh Komnas Perempuan untuk kebutuhan pegawai penyandang disabilitas untuk berjeda karena pada umumnya pegawai disabilitas tertentu (disabilitas mental dan intelektual) membutuhkan waktu untuk berjeda dari pekerjaan karena kondisi disabilitasnya untuk kemudian memperoleh energi baru untuk lebih produktif dan stabil secara psikis dan emosi. Ruang atau area jeda ini membutuhkan desain

interior dan eksterior yang membawa pada ketenangan emosi, penyegaran pandangan, dan merehatkan psikologis. Ruang ini dapat digunakan juga oleh pegawai non-disabilitas untuk kebutuhan yang sama.

J. Jalur Pemandu

Jalur pemandu merupakan jalur yang dibuat dengan tujuan memandu penyandang disabilitas untuk berjalan dengan memanfaatkan tekstur ubin pengarah dan ubin peringatan. Dalam membuat jalur pemandu di area kantor Komnas Perempuan, penting mengacu kepada persyaratan berikut:

1. Tekstur ubin pengarah harus dibuat bermotif garis-garis untuk menunjukkan arah perjalanan;
2. Tekstur ubin peringatan dibuat bermotif bulat untuk memberi peringatan terhadap adanya perubahan situasi di sekitarnya;
3. Area yang harus menggunakan ubin jenis tekstur pemandu, yaitu:
 - a. Di depan jalur lalu lintas kendaraan;
 - b. Di depan pintu masuk atau pintu keluar dari tangga atau fasilitas persilangan dengan perbedaan ketinggian lantai;
 - c. Jalan bagi pejalan kaki atau pedestrian yang menghubungkan antara jalan besar dan bangunan
4. Membedakan warna antara ubin pemandu dengan ubin lainnya, misalnya dengan ubin untuk pemandu berwarna kuning atau warna jingga.

K. Tempat Ibadah

Seperti pengaturan terhadap ruang-ruang lainnya yang lebih akomodatif bagi penyandang disabilitas, tempat ibadah di Komnas Perempuan juga perlu dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Luas ruangan ibadah yang memadai bagi ruang gerak dan kebutuhan pegawai disabilitas;
2. Perlu dibuat peraturan tertulis yang memperbolehkan orang dengan kursi roda masuk ke dalam tempat ibadah;
3. Tempat ibadah dilengkapi dengan jalur pintu masuk yang dapat dengan mudah diakses pengguna kursi roda dan disabilitas netra;

4. Tempat ibadah harus dilengkapi pegangan tembok;
5. Pada area yang mudah dicapai, seperti pada area pintu masuk, disarankan untuk disediakan tombol bunyi darurat untuk berjaga-jaga apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

L. Toilet

Toilet atau kamar kecil di Komnas Perempuan harus menjadi fasilitas sanitasi yang mudah diakses oleh semua orang, termasuk tenaga kerja disabilitas. Beberapa persyaratan untuk penyediaan toilet yang ramah disabilitas yaitu:

1. Toilet harus dilengkapi dengan rambu atau simbol dengan bentuk cetak timbul untuk penyandang disabilitas di bagian luar;
2. Toilet harus memungkinkan ruang gerak yang cukup untuk seseorang masuk dan keluar, khususnya bagi disabilitas pengguna kursi roda;
3. Ketinggian tempat duduk di kloset harus disesuaikan dengan ketinggian dari disabilitas pengguna kursi roda, yaitu sekitar 45-50 cm;
4. Toilet dilengkapi dengan pegangan rambat dengan posisi dan ketinggian sesuai dengan disabilitas pengguna kursi roda dan disabilitas lainnya. Pegangan tersebut disarankan berbentuk siku yang mengarah ke atas sehingga membantu gerakan disabilitas pengguna kursi roda;
5. Semua kran sebaiknya dengan menggunakan sistem pengungkit;
6. Bahan untuk bagian lantai harus dibuat tidak licin;
7. Pintu toilet harus mudah dibuka dan mudah ditutup untuk memungkinkan penggunaan oleh disabilitas pengguna kursi roda, dapat menjadi pilihan adalah pintu dengan sistem geser;
8. Kunci-kunci toilet dan gerendel dipilih yang dapat dibuka dari luar toilet untuk berjaga-jaga jika terjadi kondisi bahaya atau darurat;
9. Pada area toilet yang mudah untuk dicapai, seperti pada area pintu, disarankan penyediaan tombol bunyi darurat apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan atau bahaya.

M. Wastafel

Wastafel di Komnas Perempuan harus dipasang dengan letak sedemikian rupa sehingga tinggi permukaan dan lebar depannya bisa dimanfaatkan oleh pegawai disabilitas pengguna kursi roda dengan nyaman dan baik, dengan ruang gerak bebas yang cukup tersedia di depan wastafel untuk memudahkan penggunaanya, termasuk pengaturan ketinggian cermin diperhitungkan terhadap disabilitas pengguna kursi roda dan sistem kran yang mudah digunakan, ruang gerak di bawah wastafel juga harus cukup luas sehingga tidak menghalangi lutut dan kaki disabilitas pengguna kursi roda, dan dianjurkan penggunaan kran dengan sistem dan model pengungkit yang memudahkan dalam penggunaannya.

N. Perlengkapan dan Peralatan Kontrol

Perlengkapan dan peralatan kontrol yang terdapat pada bangunan di Komnas Perempuan penting dirancang ulang agar berguna untuk mempermudah semua orang (khususnya orang dengan disabilitas) melakukan kontrol pada peralatan tertentu, contohnya pada sistem alarm, tombol alat atau stop kontak serta pencahayaan.

O. Perabot

Komnas Perempuan penting memperhatikan tata letak perabotan, perlengkapan yang mendukung aktivitas banyak orang, barang-barang dan ruang-ruang bersama lainnya harus memungkinkan ruang gerak dan sirkulasi udara yang cukup bagi seluruh pegawai khususnya penyandang disabilitas.

P. Rambu dan Marka

Rambu dan marka penting dibuat di kantor Komnas Perempuan karena ia adalah fasilitas bangunan yang ditujukan untuk memberi informasi, penanda, arah, petunjuk atau penanda, termasuk perangkat informasi dan komunikasi multimedia bagi orang dengan disabilitas. Khususnya rambu dan marka ini dibutuhkan pada area menuju jalan masuk, toilet, parkir, nama fasilitas dan tempat, telepon. Komnas Perempuan penting memperhatikan persyaratan dalam membuat rambu dan marka di area kantor sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 39/PRT/M/2006.

Adapun beberapa syarat rambu yang digunakan yaitu:

1. Huruf Braille atau rambu huruf timbul yang dapat dibaca dan dimanfaatkan oleh disabilitas netra dan ragam disabilitas lainnya;
2. Jenis rambu berupa gambar dan simbol disarankan dibuat dengan system cetak timbul, agar mudah dan cepat ditafsirkan makna dan artinya;
3. Jenis rambu berupa tanda dan symbol internasional;
4. Jenis rambu yang menggunakan metode khusus (contohnya pembedaan perkerasan tanah, atau warna yang kontras, dll);
5. Latar belakang dan karakter rambu tersebut harus dibuat dari jenis bahan yang tidak menyilaukan. Kemudian karakter dan simbol harus berwarna kontras dengan latar belakangnya;
6. Khusus untuk proporsi huruf atau karakter pada rambu harus memiliki rasio lebar dan tinggi antara 3: 5 dan 1:1, dan ketebalan huruf antara 1: 5 dan 1:10;
7. Karakter huruf dan angka pada rambu harus memiliki tinggi yang diukur sesuai jarak pandang dari area dimana rambu itu dibaca.

BAB VI

PENUTUP

Hadirnya dokumen “Kebijakan dan Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Inklusif Disabilitas di Komnas Perempuan” ini merupakan terobosan dan langkah penting dalam mengejawantahkan secara kongkrit nilai-nilai anti kekerasan, anti diskriminasi dan inklusivitas yang dianut oleh Komnas Perempuan sebagai salah satu Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia Nasional (LNHAM). Inisiatif baru tidak selalu mudah diwujudkan dan tentu akan menghadapi tantangan yang besar.

Hambatan yang selama ini dihadapi Komnas Perempuan adalah keterbatasan pengetahuan dan kecakapan dalam mengembangkan isu ketenagakerjaan inklusif disabilitas, yang masih perlu dirumuskan secara lebih detail di tingkat yang dapat diimplementasikan dengan mudah. Namun demikian dengan itikad baik dan semangat perubahan dalam tata kelola sumber daya manusia ini diharapkan mendapatkan dukungan dan partisipasi yang besar dari seluruh elemen di Komnas Perempuan demi mencapai keberhasilan dalam implementasi yang akan dilakukan secara bertahap.

LAMPIRAN

Lampiran dalam dokumen kebijakan dan panduan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas di Komnas Perempuan ini antara lain adalah:

1. Contoh iklan lowongan pekerjaan yang inklusif disabilitas
2. Contoh format uraian pekerjaan
3. Contoh formulir lamaran yang inklusif disabilitas
4. Gambar-gambar contoh akomodasi layak bersifat non-fisik maupun fisik bagi tenaga kerja penyandang disabilitas
5. Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
6. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 39/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan

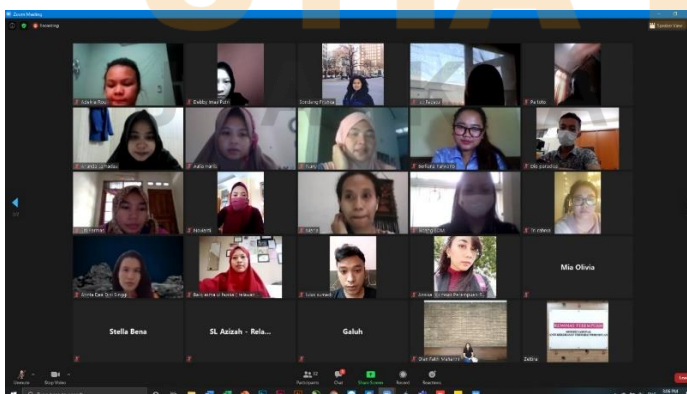
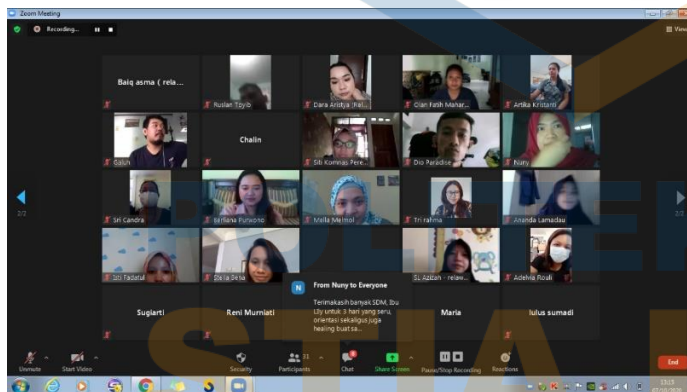


LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI KEGIATAN KOMNAS PEREMPUAN

1. Kegiatan Orientasi bagi Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024



2. Kegiatan Orientasi bagi Pegawai Komnas Perempuan Tahun 2020

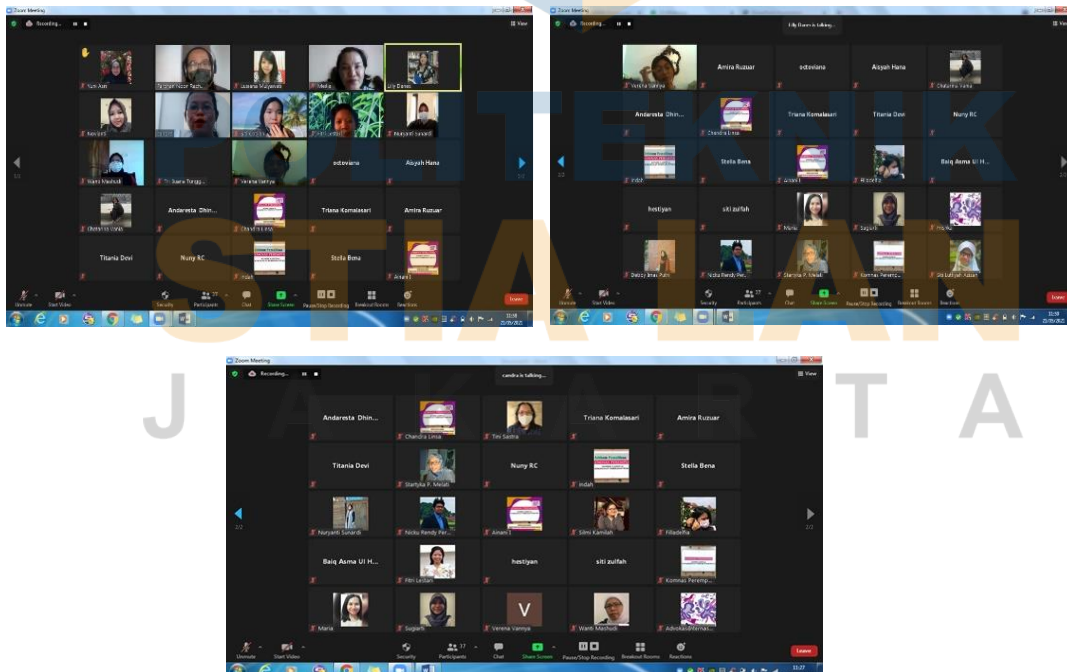


3. Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas bagi Komisioner dan Badan Pekerja Komnas Perempuan Tahun 2020

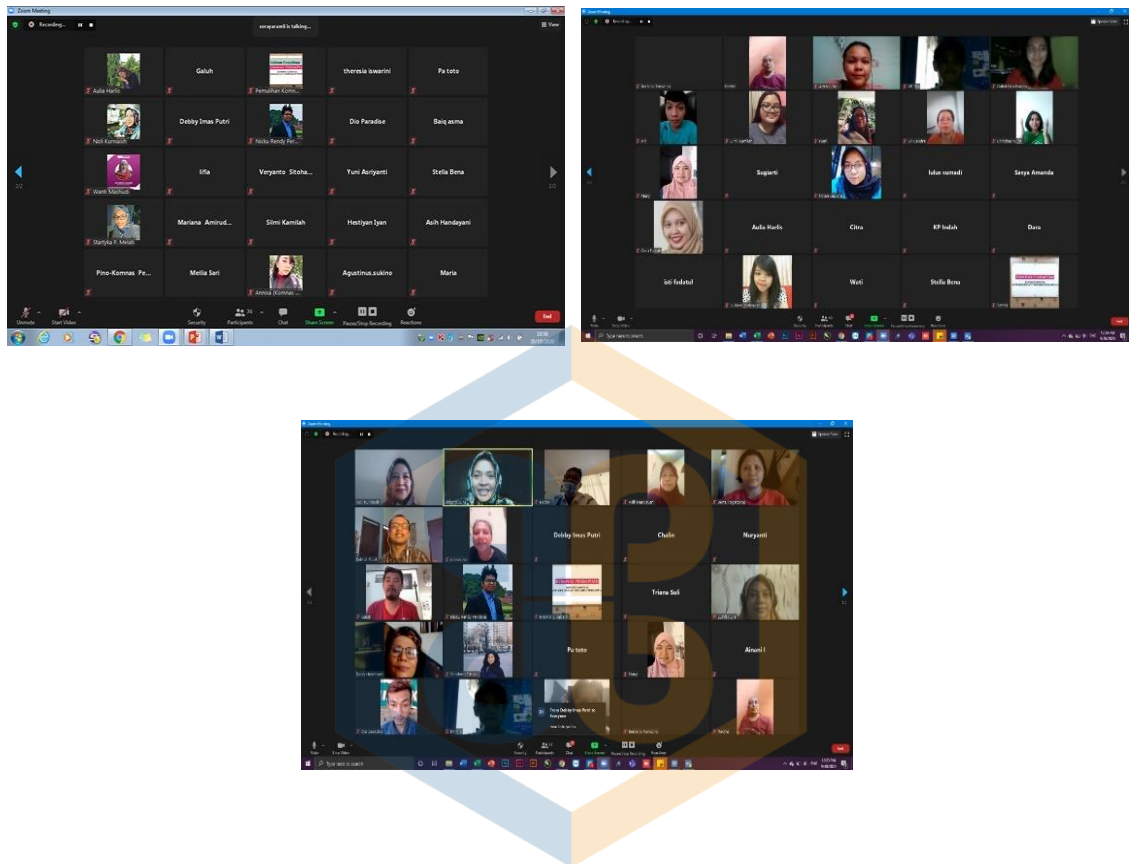
Pelatihan Luring - CAT dan CEDAW



Pelatihan Daring - Manajemen Media Sosial



4. Forum Belajar Bersama di Internal Komnas Perempuan untuk Isu Disabilitas



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN 3
DAFTAR INFORMAN KUNCI

No.	Kategori Informan Kunci	Jumlah Informan Kunci	Nama	Jabatan & Organisasi	Media Wawancara	Keterangan
1.	Pimpinan Komnas Perempuan	1	Mariana Amiruddin (Informan 1)	Wakil Ketua	Zoom Meeting	-
2.	Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan	1	Heemlyvaartie D. Danes (Informan 2)	Sekretaris Jenderal	Zoom Meeting	-
3.	Komisioner Penyandang Disabilitas di Komnas Perempuan	2	Bahrul Fuad (Informan 3)	Komisioner	Zoom Meeting	-
			Rainy Marike Hutabarat (Informan 4)	Komisioner	Zoom Meeting	-
4.	Relawan dan Pemegang Penyandang Disabilitas di Komnas Perempuan	2	Muharyati (Informan 5)	▪ Relawan di Komnas Perempuan ▪ Ketua Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) DKI Jakarta	Zoom Meeting	Disabilitas Fisik (Daksa - Tangan)
			Galuh Dea Nadira (Informan 6)	Pemegang di Komnas Perempuan (Mahasiswa)	Wawancara Tertulis	Disabilitas Sensorik (Tuli/Rungu)
5.	Staf di Komnas Perempuan	3	Rina Refliandra (Informan 7)	Asisten Koordinator Divisi Pengembangan Sistem Pemulihan/Staf	Zoom Meeting	-

No.	Kategori Informan Kunci	Jumlah Informan Kunci	Nama	Jabatan & Organisasi	Media Wawancara	Keterangan
				yang menangani isu disabilitas		
			Sri Candra Wulaningsih (Informan 8)	Asisten Koordinator Bidang SDM	Zoom Meeting	-
			Detti Artsanti (Informan 9)	Koordinator Bidang Umum	Zoom Meeting	-
6.	Penyandang Disabilitas Mitra Kerja Komnas Perempuan	3	Nurul Saadah (Informan 10)	Direktur Sentra Advokasi Perempuan Difabel dan Anak (SAPDA) -Yogyakarta	Zoom Meeting	Disabilitas Fisik (Daksa - Kaki)
			Agus Hasan Hidayat (Informan 11)	Direktur Brain-Computer Interface (BCI)	Zoom Meeting	Disabilitas Mental
			Mahretta Maha, SH. (Informan 12)	Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI)	Panggilan Telepon	Disabilitas Sensorik (Netra)
7.	Pegiat/Pemerhati Isu Disabilitas	2	Virlian Nurkristi (Informan 13)	Gender Equality and Social Inclusion (GESI) and Private Sector Engagement Specialist at Yayasan Plan International Indonesia	Zoom Meeting	-
			Dimas Prasetyo Muharam (Informan 14)	PNS di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI	Zoom Meeting	Disabilitas Sensorik (Netra)

No.	Kategori Informan Kunci	Jumlah Informan Kunci	Nama	Jabatan & Organisasi	Media Wawancara	Keterangan
8.	Perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI	1	Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE., M.Si (Informan 15)	Plt. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN), Ditjen. Binapenta & PKK - Kementerian Ketenagakerjaan RI	Zoom Meeting	Wawancara dilakukan dalam satu forum pertemuan daring bersama.
			Didukung oleh: • Suhardi • Maria	PNS di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN) Ditjen. Binapenta & PKK - Kementerian Ketenagakerjaan RI		
9.	Perwakilan dari International Labour Organization (ILO) Jakarta	1	Tendy Gunawan (Informan 16)	Programme Officer di International Labour Organization (ILO) Jakarta	Zoom Meeting	-

LAMPIRAN 4

TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN INFORMAN KUNCI

IDENTITAS INFORMAN 1

Nama : Mariana Amiruddin
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Wakil Ketua
Tanggal Wawancara : 1 April 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

- 1. Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Ibu, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan?**

Komnas Perempuan sebetulnya dalam pemilihan calon-calon Komisioner menjadi anggota di Komnas Perempuan berangkat dari Paris Principles yaitu diantaranya perlu adanya keberagaman dari setiap perwakilan komisioner yang terpilih, salah satunya dari kelompok marjinal yang selama ini masih kurang terepresentasi, yaitu disabilitas. Di luar dari pemilihan komisioner, sebetulnya Komnas Perempuan sudah concern dengan isu disabilitas khususnya dari isu bahwa mereka termasuk dalam kelompok marjinal terutama perempuan dengan disabilitas untuk dapat mengakses layanan sebagai korban kekerasan terhadap perempuan. Memikirkan bagaimana mereka dapat membangun akses informasi bagi mereka, termasuk juga isu kekerasan seksual dimana di dalam catatan tahunan Komnas Perempuan diketahui angka korban dari kelompok perempuan penyandang disabilitas banyak mengadu ke lembaga layanan.

- 2. Sebagai Pimpinan di lembaga ini, menurut pendapat Ibu, sejauh mana upaya Komnas Perempuan telah memberikan akses ketenagakerjaan terhadap penyandang disabilitas selama periode kira-kira 5-10 tahun terakhir ini?**

Kalau dari ketenagakerjaan, sebetulnya tidak banyak yang mendaftar atau melamar masuk. Yang saya ingat di Unit Pengaduan untuk Rujukan ada salah satu relawan dari disabilitas. Tapi untuk tenaga kerjanya sendiri saya tidak terlalu tahu kalau 10 tahun ke belakang. Sepertinya belum ada ya. Atau mungkin saya salah karena yang lebih tahu adalah Bidang SDM dan Sekjen. Untuk komisionernya, periode ini ada 2 orang dari disabilitas, yang kemudian secara infrastruktur dan akses komunikasi disediakan oleh Bidang SDM dan Sekjen. Dan itu pertama kalinya kita akhirnya bisa mewujudkan impian kita untuk bisa ramah terhadap disabilitas sebagai bagian dari keluarga besar Komnas Perempuan.

- 3. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.**

- a. Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?
- b. Menurut Ibu sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Sebetulnya perlu juga disertai dengan wawasan kita tentang apa saja kebutuhan orang dengan disabilitas. Karena disabilitas ini bermacam-macam jenisnya, mental, fisik. Dan itu harus kita pahami betul jika mereka menjadi tenaga kerja kita, mereka terfasilitasi dan lancar dalam bekerja serta memberikan kontribusi untuk Komnas Perempuan. Sejauh ini yang kita pelajari itu baru tentang disabilitas low hearing dan pengguna kursi roda. Kalau mau mengikuti kebijakan itu baik sekali, tetapi juga sebetulnya kita perlu memahami kebutuhan apa saja yang diperlukan mereka pada saat mereka menjadi bagian dari Komnas Perempuan. Sama dengan perempuan, punya kebutuhan saat dia hamil, menstruasi dan cuti. Karena pemahaman kita banyak tentang perempuan, maka lebih mudah mengenali kebutuhan perempuan.

4. Apakah Komnas Perempuan selama ini sudah memenuhi ketentuan yang terkandung di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 53 tersebut?
 - a. Jika sudah, bagaimana bentuk perwujudan pemenuhan mandat UU tersebut?
 - b. Jika belum, mengapa? Mohon jelaskan.

Menurut saya sekarang belum, karena juga dalam rekrutmen sebetulnya kita tidak menolak disabilitas, tetapi belum ada yang melamar untuk kategori tersebut. Walaupun ada, kita perlu mengakomodasi itu dengan catatan kita harus paham soal isu disabilitasnya dan paham kebutuhan dan segala macamnya.

5. Bagaimana strategi Komnas Perempuan dalam membangun perspektif dan budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?

Sebenarnya 'kan isu disabilitas ini masuk ke dalam gerakan feminis yang juga menjadi salah satu alasan munculnya Komnas Perempuan yang didorong oleh gerakan perempuan atau gerakan feminis. Seperti Pak Bahrul Fuad bilang juga, bahwa terus terang kelompok disabilitas ini terinspirasi dari gerakan perempuan sebagai kelompok minoritas yang senasib dengan kelompok minoritas yang lain, sama dengan perempuan. Jadi saya rasa kita bisa sangat mudah punya perspektif itu. Karena pendekatannya adalah difference, kita selalu harus menghormati orang-orang yang berbeda. Cuma untuk teknis hal-hal yang lebih riil dalam memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas seperti apa, kita memang harus siapkan, dan itu kita harus paham. Jadi kalau sisi perspektif mungkin kita sudah bisa, termasuk memberikan ruang dan menghormati mereka. Tapi untuk penyediaan fasilitas, kita belum terlalu familiar juga bagaimana mempelajari bahasa isyarat.

6. Apakah Komnas Perempuan sudah memiliki kebijakan internal tentang pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif bagi penyandang disabilitas?
 - a. Jika sudah ada, dapatkah Ibu menjelaskan kebijakan seperti apa yang sudah diterapkan di Komnas Perempuan?

Sejauh ini sebetulnya dengan cara bertumbuh, dengan adanya komisioner disabilitas akhirnya dikeluarkan kebijakan tentang penyesuaian infrastruktur dan staf pendukung untuk proses pencatatan. Jadi memang Komnas Perempuan itu sejalan dengan pengalaman yang dihadapi kita sebagai Komnas Perempuan. Tetapi untuk kebijakan sendiri yang sudah dalam pengaturan khusus rasanya belum ada. Itu mungkin perlu ada pembahasan lagi ke depan.

- b. Jika belum ada, apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Ya setuju untuk ada konsep tata kelola SDM itu. Tapi juga kaitannya dengan infrastruktur seperti gedung dan lainnya. Buat orang yang bukan disabilitas pun kita di Komnas Perempuan masih sulit ya, terlalu bertumpuk dan lainnya. Jadi perlu memikirkan juga soal tata ruang dan lagi-lagi fasilitas untuk bisa lebih inklusif. Itu perlu diatur memang.

- 7. Kendala apa saja yang menurut Ibu potensial akan dihadapi oleh Komnas Perempuan jika ingin mengimplementasikan prinsip ketenagakerjaan yang inklusif?**

Kendalanya yang pasti adalah anggaran, utamanya untuk disabilitas yang secara fisik terlihat. Harus punya lift misalnya. Juga kita harus punya kemampuan yang memudahkan mereka berkomunikasi, kita harus belajar bahasa isyarat mungkin. Tantangannya apakah kita mau tidak menjadi bagian dari dunia mereka. Sehingga kita merasa sama ketika mereka menjadi bagian dari Komnas Perempuan. Memang akan terbata-bata memulainya, tetapi kita bisa melaluinya. Terkait anggaran ini bukan soal jumlah anggarannya tetapi lebih ke pos yang dimungkinkan untuk digunakan dalam menyediakan infrastruktur yang memadai bagi penyandang disabilitas.

Apa solusi untuk mengatasi kendala tersebut?

Solusinya pertama advokasi kelembagaan dalam hal ini soal anggaran, soal gedung, soal tenaga kerja, soal kesetaraan dengan Komnas HAM. Dari advokasi kelembagaan tersebut kita punya rancangan sendiri tentang apa yang ingin kita wujudkan termasuk soal disabilitas tadi. Saya rasa itu yang bisa dilakukan. Meskipun secara step by step mungkin tidak terlalu pendek waktu untuk memperjuangkannya, tetapi itu perlu dilakukan secara konsisten. Dan saya rasa itu bisa diwujudkan.

IDENTITAS INFORMAN 2

Nama : Heemlyvaartie D. Danes
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Sekretaris Jenderal
Tanggal Wawancara : 4 Februari 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Ibu, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan?**

Komnas Perempuan, karena salah satu nilai-nilainya adalah non diskriminasi dan inklusi, tentu saja keragaman identitas, budaya, agama, dan lainnya, sejauh kualifikasinya sesuai maka semuanya diterima. Termasuk teman-teman disabilitas tidak menjadi halangan untuk menjadi bagian dari personil di Komnas Perempuan. Karena disabilitas itu memiliki kebutuhan khusus tapi bukan mengurangi kapabilitas mereka, maka sejak 2-3 tahun belakangan ini kita selalu berusaha memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh teman-teman disabilitas baik mitra maupun personil di Komnas Perempuan. Tahun ini 'kan kita ada 2 komisioner dari disabilitas. Tentu saja dukungan ini tidak serta merta ada semua. Tapi karena komitmennya kuat maka lembaga ini mengupayakan semaksimal yang dapat diberikan, untuk kemudian selanjutnya mengadvokasi anggaran ke negara.

2. **Dapatkan Ibu menceritakan pengalaman kerja-kerja strategis lembaga ini dalam mengadvokasi hak-hak penyandang disabilitas?**

Misalnya 4-5 tahun silam ketika saya mulai bergabung dengan Komnas Perempuan di awal, lembaga ini harus mengupayakan beberapa hal misalnya pada kegiatan-kegiatan Komnas Perempuan menyediakan dukungan bagi teman-teman yang butuh juru bahasa isyarat. Itu memang tidak mudah di tahun-tahun tersebut. Saya ingat pengalaman dan informasi dari Sekjen sebelumnya maupun teman-teman di internal Komnas Perempuan, betapa sulitnya saat itu mengakses anggaran negara yang dapat digunakan untuk membayar juru bahasa isyarat tersebut. Tetapi komitmen Komnas Perempuan tidak berhenti hanya gara-gara anggarannya tidak tersedia. Dia selalu mencari jalan dan peluang sambil terus mengadvokasi kebutuhan teman-teman disabilitas ke negara dalam hal ini ke Kemenkeu dan Bappenas, serta tentu saja Komnas HAM sebagai satker kita.

3. **Selama ini, bagaimana strategi Kesekjenan Komnas Perempuan dalam melibatkan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan?**

Kalau kualifikasi itu dimiliki oleh seseorang yang membutuhkan pendampingan khusus ini, sebagaimana saya sampaikan tadi tidak menghentikan upaya yang dilakukan Komnas Perempuan. Mungkin kalau di lembaga lain ketika kualifikasi personil yang direkrut sudah sesuai tetapi ada keterbatasan lembaga untuk mengakomodir kebutuhan khususnya, maka

akhirnya menyerah. Komnas Perempuan tetap mengupayakan agar teman-teman disabilitas ini tidak menjadi penghambat terlibat dalam kerja Komnas Perempuan. Bagaimana caranya kita mengadvokasi? Kita mengenalkan teman-teman disabilitas ini pada acara dengan K/L lain sehingga menjadi bukti bahwa lembaga ini sudah mulai melaksanakan kegiatan yang melibatkan teman-teman disabilitas. Apalagi sejak UU Disabilitas itu keluar. Hal tersebut semakin menguatkan kebutuhan ini. Dengan begitu juga K/L atau teman-teman di Komnas HAM yang memang saat itu belum pernah punya pengalaman bekerja langsung dengan teman-teman disabilitas mulai mengetahui hasil oemetaan Komnas Perempuan dan bertemu dengan mereka membuat K/L terkait semakin sadar bahwa itu kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga selanjutnya lebih mudah bagi Komnas Perempuan untuk mengadvokasi anggaran ke negara.

4. **Sebagai Sekretaris Jenderal yang memiliki peran penting dalam tata kelola kelembagaan Komnas Perempuan, menurut pendapat Ibu, sejauh mana upaya Komnas Perempuan memberikan akses ketenagakerjaan terhadap penyandang disabilitas selama periode 5-7 tahun terakhir ini?**

Upaya-upaya ke sini sih semakin mudah. Mudah dalam pengertian jalannya mungkin masih tetap panjang. Tapi tidak lagi membutuhkan penjelasan detail dan rigid kepada K/L terkait yang mendukung secara anggaran untuk pengadaan terhadap kebutuhan disabilitas. Itu karena sudah ada UU-nya. Dan sebelum ada UU-nya bahkan Komnas Perempuan sudah mempraktikkan itu, jadi semacam pembelajaran baik untuk K/L lain. Periode ini memang kita maju seperti melompat bukan lagi 1-2 anak tangga, tapi 5 anak tangga. Karena misalnya secara fasilitas kerja saja, di Komnas Perempuan gedungnya masih jauh di bawah standar untuk yang berkebutuhan khusus bagi mobilitas dia. Bahkan dalam kondisi itu, Komnas Perempuan sudah dengan berani segera menyiapkan peluang peluang anggaran yang bisa digunakan untuk merenovasi kamar mandi yang aksesibel untuk penyandang disabilitas. Lalu untuk komisioner disabilitas low hearing, kita menyediakan pendamping bagi yang bersangkutan karena beliau tidak bisa bahasa isyarat.

5. **Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.**
 - a. **Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?**
 - b. **Menurut Ibu sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?**

Sebagai salah satu National Human Rights Institution (NHRI) mestinya dia juga melaksanakan UU itu. Persoalannya sekarang sebagaimana diketahui, banyak keterbatasan yang dimiliki Komnas Perempuan karena Perpres organisasi Komnas Perempuan itu ada sejak tahun 2005 dan belum ada revisi. Jadi memang secara dukungan kelembagaan yang ada sampai sekarang masih terseok-seok untuk menjalankan mandatnya. Tentu saja tak bisa dipungkiri dukungan negara terhadap Komnas Perempuan yang sudah sangat out of date dan

tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan lembaga ini, menyasar kepada ketidakmampuan Komnas Perempuan untuk meng-hire Badan Pekerja 2% dari penyandang disabilitas. Karena tentu alat kerja harus dipersiapkan, sementara belanja modal di Komnas Perempuan hampir 2-3 tahun tidak ada dan saat ini terbatas. Penyandang disabilitas juga beragam kebutuhannya, maka mau tidak mau harus disediakan negara anggaran itu sehingga Komnas Perempuan bisa bergerak lebih maju.

6. **Apakah Komnas Perempuan selama ini sudah memenuhi ketentuan yang terkandung di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 53 tersebut?**
- Jika sudah, bagaimana bentuk perwujudan pemenuhan mandat UU tersebut?**
 - Jika belum, mengapa? Apakah ada kendala dalam mengimplementasikannya dalam kebijakan internal Komnas Perempuan? Mohon sebutkan dan jelaskan.**

Yang paling susah sebetulnya membongkar cara pikir semua orang tentang inklusi disabilitas, dan memandang bahwa semua pekerja itu equal dan profesional. Sementara justru hal terkait perspektif tersebut di Komnas Perempuan sudah selesai dan lebih maju. Tinggal yang kita gumuli bersama adalah dukungan alat kerja, ruang kerja, infrastruktur yang memadai untuk teman-teman ini. Misalnya di Komnas Perempuan itu tidak ada lift. Jadi disabilitas yang membutuhkan mobilitas lebih lancar tidak bisa naik ke lantai 2 dan 3. Sementara tim kerja di lantai 2 dan 3. Jadi kendala yang lebih besar justru minimnya dukungan anggaran dari negara untuk memungkinkan Komnas Perempuan menyediakan kebutuhan teman-teman disabilitas ini.

7. **Tadi dikatakan bahwa pada umumnya di Komnas Perempuan secara perspektif sudah lebih maju dan inklusif terhadap penyandang disabilitas. Dengan kondisi tersebut, menurut Ibu apakah penting dilakukan upaya-upaya memperkuat pemahaman dan pengetahuan seluruh orang di Komnas Perempuan mengenai isu disabilitas ini, ataukah sudah cukup seperti saat ini saja?**

Tentu saja upaya tersebut tidak boleh berhenti, dia harus selalu diingatkan dan selalu didiskusikan bersama karena kebutuhan disabilitas itu tidak seragam dan tidak hanya satu melainkan berbeda-beda. Lalu di internal Komnas Perempuan juga turn over-nya 'kan ada ya. Dan itu terkait untuk semua personil di Komnas Perempuan. Jadi mulai dari petugas keamanan sampai dengan komisioner harus selalu alert bahwa diantara kita dan sebagai bagian dari komitmen inklusi dan non diskriminatif maka memberlakukan nilai-nilai tersebut kepada setiap mitra, Badan Pekerja dan Komisioner atau korban kekerasan, harus terus dijaga. Dan itu tentu saja tidak cukup sampai saat ini lalu selesai, tetapi harus dirawat. Tantangan berikutnya adalah bagaimana merawat nilai-nilai yang sudah ada selama ini. Kalau tidak lagi didiskusikan secara intens dan melihat kembali komitmen Komnas Perempuan di awal, maka modalitas yang dimiliki saat ini pasti akan tereduksi, dia akan berkurang. Itu yang harus terus dijaga.

8. **Adakah strategi khusus yang dilakukan di Komnas Perempuan untuk merawat komitmen dan pengetahuan tentang disabilitas ini?**

Diskusi itu dilakukan dalam bentuk forum belajar internal yang difasilitasi oleh di Bidang Sumber Daya Manusia kami. Misalnya setahun yang lalu, beberapa kali kita mendiskusikan tentang teman-teman yang memiliki permasalahan dalam mental health. Dari security sampai dengan Komisioner kita membicarakan tentang hal tersebut. Lalu diskusi terkait kasus saat menerima korban penyandang mental health, dan ada juga forum yang dibuat untuk membicarakan mimpi kita tentang pentingnya wellbeing. Di situ kita menemukan adanya kebutuhan khusus penyandang disabilitas. Ini bentuk kita meningkatkan knowledge, dan berharap itu terturun dalam skill ketika kita menerima dan mendampingi korban dimana sebagian adalah penyandang disabilitas. Komnas Perempuan juga dalam kerjanya bermitra dengan lembaga-lembaga penyandang disabilitas seperti HWDI dan lainnya. Dari pertemuan-pertemuan tersebut saling mengayakan sehingga Komnas Perempuan dapat mengenali hak-hak dan kasus-kasus kekerasan yang menimpa perempuan dengan disabilitas dan pengalaman serta pembelajaran baik dari mitra. Ketiga mempraktikkannya. Itu penting, karena bukan hanya pengetahuan, tetapi juga melakukannya. Secara pengetahuan selalu di-update. Lalu mempraktikkannya. Semakin dilakukan semakin terasah ya.

9. Apakah Komnas Perempuan sudah memiliki kebijakan internal tentang pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif bagi penyandang disabilitas?
- a. Jika sudah ada, dapatkah Ibu menjelaskan kebijakan seperti apa yang sudah diterapkan di Komnas Perempuan?
 - b. Jika belum ada, apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas?

Di Komnas Perempuan memang belum ada saat ini dan rencananya baru tahun ini kita membahasnya dalam sebuah kerangka yang besar, sebuah kertas konsep. Kita ingin secara inklusif baik SDM maupun sarana prasarannya. Itu yang diharapkan tahun ini akan mulai membincang itu. Dan berharap paling tidak tahun ini kalau belum bisa selesai tetapi draft konsepnya sudah ada dan finalisasinya tahun depan. Kalau sampai seandainya itu terjadi menurut saya ini akan menjadi kontribusi yang baik, yang bisa menjadi pegangan di Komnas Perempuan tetapi juga itu bisa digunakan sebagai alat advokasi ke Negara bukan hanya untuk Komnas Perempuan tetapi menjadi standar bagi K/L lain yang membutuhkannya. Karena di dalamnya juga kita harus memikirkan tentang perlindungan WHRD, termasuk di dalamnya juga konsep tata ruang lingkungan Komnas Perempuan. Perlindungan ini termasuk di dalamnya juga bagi teman-teman disabilitas.

10. Kendala apa saja yang menurut Ibu akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya?

Selain anggaran sebagaimana yang saya sebutkan sebelumnya, kendalanya adalah apakah kita berani untuk memulainya. Mungkin pertama-tama belum langsung 2%, kita mulai dulu dari 1-2 orang. Pembelajaran baik dengan bergabungnya 2 komisioner disabilitas di Komnas Perempuan akan mendorong semakin besarnya peluang keterlibatan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja di lembaga ini. Ketika ada disabilitas yang bergabung dengan kita dan berbeda misalnya disabilitas netra, dan andai perangkat kerjanya pun sudah bisa tersedia, namun interaksi bahasa dengan yang tuna netra pun harus menggunakan bahasa komunikasi yang inklusi juga. Hal-hal semacam itu 'kan harus dilatih juga ya. Jadi menurut saya kalau

secara nilai-nilai dan filosofi kita sudah baik, maka tantangan kedua adalah bagaimana menurunkan itu ke dalam percakapan sehari-hari yang lebih jelas jika memang dukungan-infrastrukturnya sudah tersedia.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 3

Nama : Bahrul Fuad
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Komisioner
Jenis Disabilitas : Penyandang Disabilitas Fisik (Daksa – Pengguna Kursi Roda)
Tanggal Wawancara : 18 November 2020

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebelum menjabat sebagai Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024, bagaimana pandangan Bapak mengenai nilai-nilai yang dianut oleh Komnas Perempuan dan komitmen kerjanya sebagai Lembaga Negara dalam mengadvokasi hak-hak penyandang disabilitas?**

Jujur saja, sebelum masuk ke Komnas Perempuan itu saya tidak banyak mengenal Komnas Perempuan. Saya mengenal Komnas Perempuan itu ya kira-kira sejak ada rekrutmen pembukaan jadi mulai kira-kira sekitar 8 bulan-1 tahun sebelumnya. Saya mulai interaksi baik melalui website kemudian dengan komisioner purna bakti. Tapi jujur secara kelembagaan saya belum memahami pada waktu itu, jadi saya tidak banyak bersinggungan dan saya belum bisa memberikan gambarannya. Tapi menurut saya ketika saya mau mendaftar, bayangan saya kerja di Komnas Perempuan itu harus diwarnai dengan isu inklusivitas. Karena saya belum banyak mendengar dan melihat adanya produk-produk dari Komnas Perempuan yang menyasar soal inklusi disabilitas. Oleh karena itu mengapa kemudian saya termotivasi untuk mendaftar menjadi komisioner di Komnas Perempuan.

2. **Saat melamar menjadi Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024, sejauh mana Bapak mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?**

Pada saat itu saya belum tahu.

3. **Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bagaimana pendapat Bapak tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?**

Menurut saya implikasinya Komnas Perempuan sebagai lembaga negara harus menjadi contoh untuk implementasi dari UU tersebut. Kalau saya melihat sekarang sudah ada 2 komisioner, ada saya dan Kak Rainy sebagai representasi dari penyandang disabilitas. Namun saya kurang begitu paham kalau di SDM-nya bagaimana tapi yang saya tahu sudah ada seperti relawan dari HWDI. Saya pikir kedepannya juga mungkin perlu ya di Komnas Perempuan ini untuk merekrut dari teman-teman disabilitas untuk mengimplementasikan UU

tersebut, tapi di sisi lain Komnas Perempuan juga harus bisa menjadi contoh sebagai lembaga negara bahwa kita juga berkomitmen untuk mempekerjakan teman-teman disabilitas.

4. **Sejauh mana Bapak mengetahui tentang kesiapan Komnas Perempuan dalam mendukung dan mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari SDM (tenaga kerja)-nya?**

Menurut saya ketika saya masuk pertama kali, saya cukup kaget juga ya karena Komnas Perempuan itu ternyata cepat untuk beradaptasi. Jadi ketika saya masuk, sudah disiapkan toilet khusus disabilitas kemudian di depan ada ram. Dan untuk teman kita Kak Rainy juga difasilitasi dengan note taker, kemudian dengan alat penerjemah. Jadi menurut saya cukup bagus kemampuan adaptasi dari teman-teman Komnas Perempuan secara kelembagaan dan saya sangat apresiasi. Artinya tidak ada resistensi dan kerumitan administrasi kelembagaan. Dan hal tersebut jarang dimiliki lembaga lain ketika ada staf baru dari penyandang disabilitas. Saya pikir juga secara interaksi, teman-teman juga mudah beradaptasi, baik badan pekerja, komisioner lain, bahkan di front office. Itu sangat cepat beradaptasi terkait keberadaan kami sebagai penyandang disabilitas.

5. **Apakah menurut Bapak kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan lebih jauh pendapat Mas Bahrul tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.**

Selama ini saya belum melihat persoalan tersebut. Namun kedepannya mungkin ada yang harus diperbaiki. Misalnya, soal lift yang dulu pernah kita gagas. Karena kondisi saya ini juga susah untuk mengunjungi teman-teman di lantai 2 atau lantai 3. Tapi ini 'kan soal-soal yang kita sudah ketahui bersama bahwa ini terkait dengan anggaran dan kondisi bangunan ini sendiri.

6. **Dalam pandangan Bapak, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?**

Kemarin sudah cukup bagus saya melihat bahwa dari SDM ada pelatihan untuk mengenal disabilitas, ini menjadi sangat penting. Dan itu saya pikir sudah menjadi strategi yang bagus. Artinya bahwa sebenarnya hambatan, persoalan dalam interaksi yang dialami oleh teman-teman disabilitas sudah ada di luar dirinya. Sehingga penyelesaiannya memang harus di luar diri teman-teman disabilitas. Salah satu contohnya adalah bagaimana memberikan pemahaman kepada orang-orang di luar disabilitas itu terkait tentang apa itu disabilitas, hambatan-hambatannya, karakteristiknya bagaimana, bagaimana cara berinteraksi dengan teman-teman disabilitas, dll itu menjadi sangat penting dan itu adalah dasar dari bagaimana membangun lingkungan kerja yang inklusif. Karena orang yang tidak paham kemudian menimbulkan asumsi-asumsi yang salah. Dan itu akan menimbulkan persoalan dalam interaksi di kalangan staf. Dan juga mungkin kedepannya menyusun rencana anggaran yang inklusif. Anggarannya disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus yang dimiliki oleh staf atau komisioner. Contohnya menganggarkan alat bantu, biaya transportasi yang tentunya akan lebih tinggi dibanding staf yang bukan disabilitas. Supaya hal tsb bisa d-cover.

7. Menurut Bapak, dengan ketentuan tadi sebagai lembaga negara, Komnas Perempuan juga penting untuk memenuhi mandat dari UU selain juga bahwa inklusivitas ini adalah bagian dari nafasnya Komnas Perempuan. Apakah kuantitas itu penting? Atau sebetulnya lebih ke kualitas yang ditingkatkan untuk perekrutan SDM dari penyandang disabilitas?

Menurut saya, keduanya penting. Kualitas dan kuantitas. Kita tidak bisa menafikan hanya salah satunya saja. Memang ada affirmative action terhadap teman-teman disabilitas agar bisa masuk, tapi kita juga harus memasukkan teman-teman disabilitas ini yang memang punya minimal minat dan kemampuan di bidang ini. Kalau tidak 'kan nanti justru akan menimbulkan stigma di kalangan badan pekerja. Jadi menurut saya ketika melakukan affirmative action itu juga dipastikan bahwa teman-teman disabilitas yang direkrut untuk bekerja di Komnas Perempuan itu memang memiliki minat dan kualifikasi yang dibutuhkan. Seperti tahu visi misinya, dll. tidak hanya asal dimasukkan untuk memenuhi kuota pekerja.

8. Kendala apa saja yang menurut Bapak akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis? Mohon jelaskan.

Kita lihat secara umum dulu ya, kendalanya memang ketika Komnas Perempuan ingin merekrut staf disabilitas itu memang mungkin bahan bakunya agak susah Karena 'kan kita tahu sendiri pendidikan untuk teman-teman disabilitas mayoritasnya masih sangat rendah. Dari UNICEF saja melaporkan bahwa 64% anak-anak dengan disabilitas itu tidak bersekolah, akan kesulitan mendapat resources sumber daya dari teman-teman disabilitas. Kemudian selanjutnya mungkin akan mengalami beberapa tantangan. Pertama kita melihat secara fasilitasnya dulu ya infrastruktur. Kita memang harus menyesuaikan, contoh staf yang disabilitas netra, kita harus menyiapkan bagaimana dia bisa masuk untuk bekerja misalnya di lantai 2, karena mungkin di lantai 1 sudah full. Atau kemungkinan ada staf pengguna kursi roda, dll. Yang kedua adalah soal manajemen SDM. Bagaimana teman-teman SDM bisa berbagi peran dengan teman-teman yang disabilitas. Karena kita tahu sendiri beban kerja di Komnas Perempuan juga tidak ringan. Yang berikutnya adalah soal anggaran, ketika kita mempekerjakan teman-teman disabilitas otomatis kita juga harus menyesuaikan di anggarannya karena ada kebutuhan-kebutuhan khusus yang harus dipenuhi dan itu menjadi tanggung jawab dari lembaga. Tapi ini ada sisi positifnya juga karena menurut saya untuk tantangan-tantangan ini sangat bisa diatasi karena Komnas Perempuan sangat fleksibel dan pandai mengakomodasi.

9. Apakah menurut Bapak penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.

Menurut saya penting sebagai sebuah acuan kelembagaan. Karena Komnas Perempuan juga kedepannya tentu orangnya akan terus berganti jadi itu bisa menjadi dasar kebijakan bagi penerus di Komnas Perempuan. Kedepannya kita juga pasti akan semakin banyak kemungkinannya untuk menerima badan pekerja dan komisioner dari teman-teman disabilitas.

Sehingga itu menjadi sangat penting, yaitu adanya kebijakan internal atau acuan internal untuk bagaimana mengelola hal tersebut.



IDENTITAS INFORMAN 4

Nama : Rainy Marike Hutabarat
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Komisioner
Jenis Disabilitas : Penyandang Disabilitas Sensorik (Rungu – Low Hearing)
Tanggal Wawancara : 16 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebelum menjabat sebagai Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024, bagaimana pandangan Ibu mengenai nilai-nilai yang dianut oleh Komnas Perempuan dan komitmen kerjanya sebagai Lembaga Negara dalam mengadvokasi hak-hak penyandang disabilitas?**

Sebelum saya masuk, saya banyak melakukan wawancara mencari informasi terhadap Komisioner purna sebelum saya. Dan juga sudah terlibat dengan berbagai pekerjaan dan program penulisan yang dilakukan Komnas Perempuan. Saya juga banyak membaca buku publikasi Komnas Perempuan. Memang Komnas Perempuan yang pertama sekali paling penting adalah dia berpihak kepada korban kekerasan. Kedua keberpihakannya kepada kelompok rentan. Itu saya alami sendiri ketika memantau kasus kekerasan terhadap perempuan orang asli Papua. Bagaimana Komnas Perempuan menjangkau kepada kelompok-kelompok yang tak terjangkau dan tak punya akses bersuara. Itu saya catat benar. Apalagi pendekatannya waktu itu adalah FGD Bersama komunitas. Ini artinya Komnas Perempuan punya pendekatan yang berperspektif korban. Lalu terkait disabilitas, memang belum banyak gambaran. Tapi saya sudah tau inklusivitas Komnas Perempuan terhadap terhadap kelompok lansia. Waktu itu UU tentang disabilitas belum populer bahkan belum disahkan. Saat itu tahun 2007. Jadi ketika saya akan masuk ke Komnas Perempuan, saya belum ada gambaran yang jelas. Tapi saya tahu Komnas Perempuan itu berpihak kepada korban, menjangkau kelompok rentan. Karena waktu saya pertama kali mengenal Komnas Perempuan, UU tentang Disabilitas belum disahkan dan tersosialisasi, bahkan kepada saya.

2. **Saat melamar menjadi Komisioner Komnas Perempuan Periode 2020-2024, sejauh mana Ibu mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?**

Baru kemudian saya melamar. Saya cari informasi, dari situ dapat gambaran tentang inklusivitas. Apalagi tahun 2019 suara keberpihakan pemerintah sudah mulai terdengar dan isu disabilitas dikenal secara luas, juga hari internasional disabilitas. Saya juga sudah mulai membaca UU Disabilitas tersebut. Dan saya yakin KP akan cepat menjangkau isu ini. Jadi ada gambaran bagaimana Komisioner disabilitas akan terintegrasi. Tentang hal ini saya ada keyakinan sekitar 75%. Saya mendapat informasi dan baca buku juga web KP. Waktu wawancara dengan pansel, saya sudah punya komitmen dan saat konsultasi public saya menyajikan presentasi tentang kekerasan terhadap perempuan disabilitas. Saya sudah mendapatkan gambaran pada saat melamar bahwa saya akan mewakili suara kelompok disabilitas. Saya memang tidak terlalu pede. Tapi bahwa saya akan diakomodir di KP, itu saya percaya.

3. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- a. Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?

Saya dengan Cak Fu termasuk angkatan pertama. Jadi saya pribadi sadar bahwa saya perintis jalan. Jadi walaupun saya punya keyakinan bahwa saya akan diakomodir, tapi itu pada saat saya masuk kebutuhan khususnya akan dijawab. Waktu pansel tanya tentang dampak kesulitan telinga, saya jawab bahwa biasanya saya duduk di samping notulen. Jadi jika ada percakapan yang dirasa sulit maka saya minta ditulis. Kalau percakapan secara pribadi saya masih dengar lingkaran kecil 6-7 orang dan jaraknya tidak jauh-jauh, saya masih dengar. Tapi kalau ruang besar dengan kapasitas seratus orang maka itu memang sulit. Lalu saya punya banyak cara dan solusi sebagai penyandang disabilitas bagaimana memenuhi pengetahuan informasi dan memenuhi target-target kerja. Pertama saya harus banyak membaca, kedua mencari tahu dan tidak segan bertanya. Sampai sekarang saya melakukan itu. Saya minta bantuan komisioner lain, kita bekerja bersama-sama. Hal lainnya saya percaya bahwa setiap rapat ada notulannya. Jadi saya membaca notula rapat tersebut. Saya memang tidak bisa bahasa isyarat. Dulu bayangan saya sistem notula ini terintegrasi dalam pengelolaan kerja-kerja dokumentasi di KP, jadi tidak perlu secara khusus disediakan staf seperti sekarang.

Terkait implikasinya, memang sesudah saya masuk implikasinya saya baru tahu ada tambahan biaya, termasuk untuk Cak Fu. Ternyata membutuhkan tata ruang khusus, sementara kita tahu kondisi kantor kita tidak memungkinkan. Lahannya terbatas dan gedungnya juga terbatas. Jadi mimpi Cak Fu untuk bisa ke lantai 3 belum bisa diwujudkan. Terkait 2% ini Komnas Perempuan perlu secara bertahap mengintegrasikan. Bagaimanapun Komnas Perempuan ini menjadi semacam role model sebuah lembaga negara yang inklusif. Apalagi kita bersuara tentang pemenuhan hak-hak perempuan, termasuk pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak kelompok rentan termasuk di dalamnya perempuan disabilitas. Jadi ketika dia bersuara, bagaimanapun secara moral dia adalah pelakunya dulu. Kita tidak bisa bersuara tentang HAM sementara di dalam masih terjadi “pelanggaran” atau belum terpenuhi. Secara bertahap mulai mengakomodir kebutuhan target kuota 2%, apalagi kalau diperhatikan masalah keluar masuk pegawai cukup tinggi di Komnas Perempuan. Ini sangat disayangkan. Tapi ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagaimana kalau yang masuk juga adalah disabilitas. Tapi dengan catatan kita juga harus katakan tentang keterbatasan tata ruangnya. Karena bagaimanapun kondisi di Komnas Perempuan itu terutama di lantai 3 sangat terbatas. Ada akomodasi yang disiapkan untuk kebutuhan disabilitas. Tapi tetap kebutuhan disabilitas harus diakomodir. Faktanya memang ruang-ruang di Komnas Perempuan juga masih terbatas, baik dari segi luasnya maupun anggarannya.

- b. Menurut Ibu sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan? Mohon jelaskan.**

Komnas Perempuan tahu secara de jure Komnas Perempuan paham, saya juga paham sebagai komisioner, tapi memang kita dihadapkan dengan realitas berbagai keterbatasan karena bagaimana pun kita lembaga negara yang dibiayai oleh negara. Saya termasuk yang puas, katakanlah ketika saya masuk walaupun setelah 6 bulan baru diakomodir kebutuhan notula, tapi saya melihat adanya komitmen yang kuat dari Komnas Perempuan di tengah keterbatasan. Dalam analisis saya, dalam pemenuhan hak-hak disabilitas pada kerangka kelembagaan sendiri ada komitmen kuat di sana. Saya optimis ke depannya disabilitas akan diakomodir lebih baik lagi khususnya untuk Badan Pekerja. Tapi memang tidak ngebut, namun secara bertahap.

- 4. Sejauh mana Ibu mengetahui tentang kesiapan Komnas Perempuan dalam mendukung dan mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari SDM (tenaga kerja)-nya? Mohon jelaskan.**

Ketika masuk, lalu perlahan-lahan bicara tentang anggaran maka saya mulai menyadari bahwa sebenarnya bahwa dari segi komitmen Komnas Perempuan itu sudah siap. Hanya saja memang dia harus menyesuaikan diri sebagai lembaga negara, khususnya terkait anggaran. Di berbagai program Komnas Perempuan sudah konsisten mengintegrasikan isu disabilitas. Tapi secara sumber daya, dia harus dipisahkan antara program. Karena terkait mandat Komnas Perempuan, integrasi itu sudah dijalankan. Secara kelembagaan karena keterbatasan anggarannya mau tidak mau harus mengakomodir kebutuhan itu. Bagaimanapun menurut saya terkait SDM harus ada pengarusutamaan tentang kebutuhan disabilitas. Dari sikap saya tahu semua welcome. Namun perlu diperdalam perspektif, jadi tidak sekedar praktis saja. Ada landasan pemahaman yang lebih dalam mengapa mereka perlu ramah disabilitas, nilai-nilainya seperti apa. Penting mengarusutamakan di kalangan Badan Pekerja (staf).

- 5. Bagaimana pandangan Ibu mengenai perilaku para kolega (baik sesama Komisioner, Sekjen, maupun staf/relawan) di internal lembaga ini dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan Ibu serta para penyandang disabilitas lainnya? Mohon jelaskan.**

Saya tidak ada soal masalah ini. Semua baik. Saya merasa bahwa KP adalah rumah besar. Jika terjadi gesekan, itu wajar saja. Tidak ada aspek diskriminasinya. Itu sama saja bisa terjadi baik saya disabilitas dan tidak. Saya salut dengan orang-orang di sana. Saya tidak mengalami hambatan dengan komunikasi dengan mereka. Badan pekerja terutama adalah gudang pengetahuan.

- 6. Apakah menurut Ibu kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan lebih jauh pendapat Ibu tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.**

Bersyukur kita, sudah dibuat SOP tentang Kekerasan di Internal. Tapi kalau soal kulturenya, memang kultur perempuan ini berbeda. Saya memiliki kultur yang ketat dalam target kerja.

Sementara di kultur feminisme lebih kepada merawat relasi kemanusiaan. Jadi misalnya saya harus bersabar ketika share informasi tertentu di whatsapp group, tetapi direspon sangat lama karena manajemen SDM-nya berbeda. Kultur kerjanya berbeda dengan kultur yang kami bawa dari luar.

- 7. Dalam pandangan Ibu, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas? Mohon jelaskan.**

Menurut saya sudah semua baik di Komnas Perempuan ini. Kendala kita itu sebetulnya ada di biaya dan anggaran. Khusus untuk akomodasi bagi disabilitas seperti saya, perlu dibuat semacam pengorganisasian pengelolaan SDM bagaimana notula itu adalah bagian integral dari pekerjaan. Jadi tidak butuh tambahan biaya untuk rekrut staf khusus dan tidak bongkar pasang notulis. Mungkin perlu juga satu dua orang memahami bahasa isyarat, maka dapat dimanfaatkan untuk membantu saat kita rapat-rapat zoom dengan jaringan. Tapi karena beban kita berlapis-lapis maka saya memaklumi kalau itu berat juga.

- 8. Menurut Ibu, bagaimana sebaiknya Komnas Perempuan mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka dan tidak melanggar hak-hak mereka?**

Kalau boleh itu manajemennya paham tentang isu disabilitasnya, selain itu memang perlu disabilitas ditambahn untuk Badan Pekerja supaya bisa lebih mengalami.

- 9. Apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Saya kira perlu. Tapi itu urusan personalia. Bagaimana sebetulnya nilai-nilai, lalu diturunkan kerangka bagan, lalu semacam code of conduct, kemudian dibuat daftar kebutuhannya apa. Terkait daftar kebutuhan nanti mau diajukan ke Pemerintah, kita tahu bahwa secara de jure, secara ideologi, secara prinsip nilai dan kerangka kerja Komnas Perempuan itu sudah punya. Jadi ketika ada kenaikan anggaran tidak kaget lagi dan sudah bersiap. Dibuat kerangkanya itu penting. Diturunkan dari UU Disabilitas nilai-nilainya. Dibuat strukturnya seperti itu. Jadi semacam code of conduct. Termasuk ketika mewawancarai dalam perekrutan segala macam. Baru nanti kebutuhannya itu soal lain, setidaknya kita sudah punya kerangka konseptual terkait dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas.

- 10. Kendala apa saja yang menurut Ibu akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis menurut Ibu? Mohon jelaskan.**

Menurut saya bagaimanapun disabilitas itu ada hambatan-hambatan psikis. Ada yang cepat tersinggung, hambatan psikis khusus dan lain-lain yang akhirnya membuat gesekan relasi satu sama lain. Tapi dengan adanya kultur inklusif disabilitas itu harusnya bisa diatasi. Bagaimanapun kita harus mengatasi itu, dengan berprinsip pada tujuan bersama Komnas

Perempuan. Upaya untuk membangun kultur yang inklusif ini harus dilakukan bukan hanya dari orang non disabilitas, melainkan juga dari kami yang disabilitas. Kami juga harus bertransformasi mengenai cara berhadapan dengan hambatan-hambatan ini. Kita harus tumbuh Bersama. Kalau tidak maka kita akan minta dipahami terus. Kita harusnya saling memahami. Selain itu hambatan lainnya adalah soal anggaran saja. Kita harus step by step mengatasi hal tersebut di internal Komnas Perempuan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Nama	: Muharyati
Institusi	: Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) DPD DKI Jakarta
Jabatan	: - Ketua HWDI DKI Jakarta - Pernah menjadi Relawan di Komnas Perempuan
Jenis Disabilitas	: Penyandang Disabilitas Fisik (Daksa– Tangan)
Tanggal Wawancara	: 27 Januari 2021

1. Saat melamar menjadi relawan di Komnas Perempuan, sejauh mana Ibu mengetahui mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja bagi penyandang **disabilitas** di internal lembaga ini?

2. Ketika Ibu melamar menjadi relawan UPR dan kemudian diterima, apakah Ibu merasa bahwa Komnas Perempuan sudah cukup aksesibel bagi disabilitas?

163

3. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
 - a. Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?
 - b. Menurut Ibu sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Penting sekali, tapi saya sendiri sudah salut dan sangat mengapresiasi dan kemarin pada saat acara di dalam satu hotel itu juga sudah ada Nadira dari teman tuli. Saya dan dia juga sama-sama merasa senang dan disitu kami bisa sama-sama melek informasi. Menurut saya, Komnas Perempuan sudah mengimplementasikan UU No. 8 tahun 2016 terutama tentang ketenagakerjaan.

4. Sebagai penyandang disabilitas, selama bekerja membantu relawan pada unit pengaduan untuk rujukan, apakah ibu merasa ada kurangnya akomodasi dari KP terhadap kerja ibu sehingga ibu mengalami kesulitan dalam mencapai target-target tersebut? Atau sudah cukup baik atau masih perlu perbaikan?

Menurut saya sudah cukup baik. Namun untuk pengaduan hanya ada 1 ruangan, sehingga para korban pengaduan harus menunggu. Padahal 'kan hal itu memakan waktu lama dan ruangnya hanya 1. Untuk yang lainnya sudah bagus dan tidak ada hambatan.

5. Bagaimana pandangan Ibu mengenai perilaku para kolega (baik para Komisioner, Sekjen, maupun staf/relawan lainnya) di internal lembaga ini dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan Ibu serta para penyandang disabilitas lainnya?

Seperti yang saya bilang, rekan-rekan di Komnas Perempuan tidak ada pembedaan. Yang saya salut yaitu mereka mengerti bahasa isyarat, kan Bu Rainy suka cerita. Walaupun saat pandemi kita 'kan masih beberapa kali masuk dan memakai masker, pada saat ingin berbicara dengan Bu Rainy, maskernya dibuka. Jadi sudah paham bagaimana caranya berkomunikasi dengan rekan-rekan disabilitas rungu. Dengan saya juga, ketika saya ingin absen, membuka pintu, dll mereka juga membantu saya baik sekuriti maupun rekan yang dekat dengan saya.

6. Apakah menurut Ibu kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan pendapat Ibu tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.

Iya, karena selama satu tahun saya bekerja di Komnas Perempuan saya tidak pernah mengalami perlakuan diskriminatif. Namun saya ingin ada dari komunitas netra dan mental yang masuk kesitu. Untuk yang mental sebenarnya mereka sudah bisa dan stabil kok. Cuma diberikan waktu-waktu tertentu seperti misalnya setelah 4 jam bekerja, mereka diberi waktu istirahat di luar jam kerja untuk memulihkan kestabilan pemikirannya dan diberikan

kesempatan waktu untuk minum obat. Karena 'kan mereka tidak bisa kalau mereka tidak minum obat. Padahal mereka bagus, lho. Terutama netra ya, untuk bidang IT nya mereka sangat bagus. Lalu yang mental juga sama, mereka memiliki ide-ide kreatif yang sangat bagus. Maksud saya untuk kedepannya lebih banyak lagi menjaring tenaga kerja untuk teman-teman disabilitas netra dan mental.

7. **Dalam interaksi Ibu sebagai pimpinan di salah satu organisasi penyandang disabilitas di Jakarta, artinya Ibu tentu banyak sekali jaringannya. Dari pengalaman Ibu tersebut khususnya di Komnas Perempuan, kesulitan apa saja yang ditemui oleh teman-teman disabilitas untuk melamar kerja di Komnas Perempuan atau lembaga lainnya?**

Menurut saya, kadang kendalanya lebih ke informasi. Mereka 'kan mungkin agak sulit untuk membeli kuota, mengakses internet, dll kadang informasinya bisa diakses di internet oleh saya namun mereka sulit mencari tahu akan hal itu dan akhirnya mendapat informasinya dari saya. Terkait akses informasi, terutama untuk tuna rungu, itu sulit sekali bagi mereka, harus ada penerjemah, diterangi satu-satu, dll. Ada juga sedikit sikap kurang percaya diri untuk diterima di lembaga-lembaga tsb dan permasalahan umur, mereka merasa sudah tua.

8. **Dalam pandangan Ibu, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?**

Kalau menurut pengalaman saya, seandainya ada kegiatan seperti rapat, pertemuan, webinar, dll bolehlah mengundang ragam disabilitas misal dari tuna rungu, dll. Mohon diundanglah, terutama yang masih muda agarawasannya pun lebih ke luar. Karena saat ini kayaknya belum ada, paling baru fisik dan rungu saja. Tapi yang saya ingin yaitu yang netra dan mental. Meskipun mereka sering juga menggunakan ruang rapat lantai 1 Komnas Perempuan untuk melakukan pertemuan laporan CRPD, dll., ternyata mereka pun belum tahu bahwa itu adalah tempat kerja dan bukan hanya ruang rapat saja.

9. **Apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Kalau menurut saya, justru apabila kami dikhususkan maka itu malah sebenarnya terjadi diskriminasi. Jadi kita lebih baik diperlakukan biasa saja, setara dan inklusif. Kalau ada kebijakan khusus malah kita merasa terdiskriminasi. Seperti yang sudah terjadi di Komnas Perempuan tidak ada pembedaan dan tidak ada aturan khusus, berarti sudah inklusif.

10. **Kalau memang tidak dibutuhkan pengaturan khusus, apakah artinya Komnas Perempuan ini bisa meresponnya kasus demi kasus saja atau harus diatur dan direncanakan?**

Iya sih, perlu juga seperti pendampingan. Tapi, mereka sudah mandiri kok. Justru kalau mereka didampingi terus menerus mereka akan merasa bahwa mereka belum mandiri. Jadi perlakukan saja seperti biasa tapi memang karena adanya keterbatasan bisa diberikan

semacam penerjemah. Tapi sekarang kan juga sudah ada aplikasi yang mentranslate maksud ucapan mereka. Kadang mereka juga malah tidak terlalu senang diberikan pendamping.

- 11. Kendala apa saja yang menurut Ibu akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis menurut Ibu? Mohon jelaskan.**

Seperti yang saya lihat, memang mereka untuk komputer misalnya, netra pun sudah akses karena mereka punya chip sendiri. Lalu untuk komunitas tuna rungu tentunya mereka lebih konsentrasi karena 'kan tidak mendengar apa-apa. Saya rasa saat ini mungkin karena pendidikan yang baik, informasi yang bisa diakses, mereka sudah sama dengan warga negara non disabilitas. Saya rasa tidak akan ada kendala.

- 12. Apa yang bisa Ibu sarankan untuk upaya perbaikan system ketenagakerjaan di Komnas Perempuan agar lebih inklusif?**

Menurut saya sudah oke banget kok. Mungkin kalau bisa ditambah lagi pegawai disabilitasnya. Karena 'kan di teman-teman juga masih ada sikap kurang percaya diri, dan juga informasi tadi seperti apa itu Komnas Perempuan, Komnas Perempuan merupakan lembaga apa, dll karena mereka belum cukup mengerti. Dan ya mungkin lebih aktif untuk menginformasikan komunitas-komunitas disabilitas untuk peluang kerja ini.

IDENTITAS INFORMAN 6

Nama : Galuh Dea Nadira
Institusi : -
Jabatan : - Pemegang di Komnas Perempuan
- Mahasiswa
Jenis Disabilitas : Penyandang Disabilitas Sensorik (Rungu/Tuli)
Tanggal Wawancara : 23 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Saat melamar menjadi pemegang di Komnas Perempuan, sejauh mana Saudara mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja (magang) bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?

Selama saya magang, ada akses Juru Bahasa Isyarat bila ada acara formal.

2. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- a. Bagaimana pendapat Saudara tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?

Walaupun sedikit (beberapa persen), tapi bagus untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, supaya pengangguran disabilitas berkurang.

- b. Menurut Saudara sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang Inklusif Disabilitas. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

3. Sejauh mana Saudara mengetahui tentang kesiapan Komnas Perempuan dalam mendukung dan mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari SDM (tenaga kerja)-nya?

Siapkan akses untuk penyandang disabilitas.

4. Bagaimana pandangan Saudara mengenai perilaku para kolega (baik para Komisioner, Sekjen, maupun staf/relawan lainnya) di internal lembaga ini dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan Saudara serta para penyandang disabilitas lainnya?

Selama berinteraksi dengan para komisioner, Sekjen dan Staf, mereka baik.

5. **Apakah menurut Saudara kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas?**

Ya, karena semua staf dan komisioner baik.

6. **Mohon ceritakan pengalaman Saudara sebagai penyandang disabilitas, kesulitan dan hambatan apa yang Saudara alami dan temui selama bekerja/magang di Komnas Perempuan?**

Pada acara pembahasan tentang rencana Kampanye 16 hari, saya kurang mengerti. Jadi saya menggunakan aplikasi live transcribe untuk merekam audio menjadi teks dan membaca presentasi di layar LCD.

7. **Menurut Saudara, mengapa hambatan tersebut terjadi, dan apa solusi yang terbaik untuk mengatasinya?**

Karena belum ada juru Bahasa isyarat. Solusinya adalah Juru Bahasa Isyarat atau orang bisa memberi informasi/typist.

8. **Dalam pandangan Saudara, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?**

Membuat program semacam sukarelawan atau bisa mengedukasi sesama disabilitas dan orang lain.

9. **Menurut Saudara, bagaimana sebaiknya Komnas Perempuan mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja: termasuk di dalamnya relawan dan pemegang) penyandang disabilitas di lembaganya sehingga dapat memenuhi dan tidak melanggar hak-hak mereka?**

Jika disabilitas rungu, ditanya dulu apakah butuh juru Bahasa isyarat atau typist.

10. **Apakah menurut Saudara penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Penting, karena nanti mereka akan paham kinerja seperti apa. Jika ada disabilitas tidak bekerja, bisa disediakan untuk magang.

11. **Kendala apa saja yang menurut Saudara akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis menurut Saudara? Mohon jelaskan.**

Kalau bagi disabilitas rungu, ya disediakan Juru Bahasa Isyarat atau Typist, karena ada dan tidak ada yang bisa Bahasa isyarat dan Bahasa oral (bicara). Kalau disabilitas yang menggunakan kursi roda, mungkin harus ada papan untuk dorong kursi roda.

IDENTITAS INFORMAN 7

Nama : Rina Refliandra
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Asisten Koordinator Divisi Pengembangan Sistem Pemulihan (staf yang menangani isu disabilitas di Komnas Perempuan)
Tanggal Wawancara : 26 Januari 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Anda, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan yang menjadi mandat Komnas Perempuan?**

Yang pertama, ketika saya masuk Komnas Perempuan tahun 2014, memang untuk isu disabilitas belum begitu banyak dipahami oleh teman-teman Komnas Perempuan, meskipun di dalam kerja-kerjanya Komnas Perempuan sudah memasukkan perspektif disabilitas. Setahu saya Komnas Perempuan pernah melatih organisasi disabilitas untuk pembuatan laporan mengenai bentuk-bentuk kekerasan terhadap perempuan yang dialami oleh perempuan penyandang disabilitas untuk pelaporan internasional. Mulai tahun 2014, konsep-konsep untuk disabilitas mulai terus dikembangkan, diawali dengan pelatihan. Tetapi memang isu disabilitas belum menjadi mainstream di dalam program atau kegiatan di Komnas Perempuan. Tidak jarang hal itu masih harus terus diingatkan, bahwa ada kelompok rentan yang lain yaitu kelompok disabilitas. Lalu pada tahun 2015-2016 ketika menyusun RUU Penghapusan Kekerasan Seksual mulailah kita dalam menyusun kertas konsep apapun memasukkan kelompok disabilitas ini. Komnas Perempuan juga secara tidak langsung memberikan dukungan terhadap terbitnya UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Komnas Perempuan memberikan masukan apa saja yang penting masuk di dalam RUU tersebut. Surat tersebut kami kirimkan ke DPR RI. Sejak saat itu, perspektif teman-teman di Komnas Perempuan dari mulai pekerja di program sampai ke security dan cleaning service, mulai paham bagaimana berinteraksi dengan teman-teman disabilitas. Dalam kulturnya Komnas Perempuan pun apa yang dibuat berasal dari benar-benar pengalaman kelompok disabilitas. Hingga saat ini saya melihat sudah lebih inklusif terhadap disabilitas.

2. **Secara spesifik apakah Anda memiliki ketertarikan khusus terhadap isu disabilitas ini? Mengapa?**

Kalau dibilang ketertarikan khusus, memang akhirnya menjadi satu ketertarikan sih. Karena ketika masuk Komnas Perempuan tahun 2014, saya langsung disodorkan untuk membuat satu konsep pemulihan untuk perempuan disabilitas korban kekerasan seksual. Awalnya saya belum paham sama sekali isu disabilitas, akhirnya saya belajar. Lama-lama dari situ saya jadi tahu dan tertarik bahwa isu disabilitas itu sangat luas yang melibatkan sangat banyak aspek dan keterlibatan banyak pihak. Ternyata hal yang paling simpel buat kita dan bukan hambatan, tetapi bisa jadi itu adalah hambatan dan masalah buat teman-teman disabilitas. Belajar tentang ini menarik juga. Bahkan saya pernah belajar bahasa isyarat, meskipun akhirnya lupa karena tidak digunakan. Banyak hal tentang disabilitas ini yang harus dipelajari

oleh teman-teman di Komnas Perempuan. Saat ini saya sedang banyak belajar tentang disabilitas mental. Itu pun banyak sekali aspek yang harus dipelajari. Setiap disabilitas menjadi menarik bagi saya, karena mengenali setiap ragam disabilitas ternyata punya kekhususan sendiri.

3. Sejauh mana Anda mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?

Aksesnya sebetulnya belum begitu siap, karena:

1. *Infrastruktur gedung Komnas Perempuan belum siap untuk jenis disabilitas daksa.*
2. *SDM-nya. Misalnya, walaupun mau menerima disabilitas, yang bisa diterima baru yang disabilitas mental. Karena dia hidden disabilitas. Mental health bisa diatasi dengan kebijakan-kebijakan misalnya ketika mereka relapse diberikan keringanan untuk istirahat dan sebagainya. Tapi untuk disabilitas daksa struktur bangunan Komnas Perempuan ini belum siap. Gedungnya belum ramah disabilitas. Dengan tangga yang tinggi sampai lantai 3, jadi mereka hanya bisa di lantai dasar.*
3. *Untuk teman-teman tuli, keribetannya di masa pandemik ini adalah saat rapat-rapatnya dituntut dengan media audio visual. Mereka tidak bisa mendengar. Sehingga akhirnya Komnas Perempuan harus hire sendiri staf yang membantu untuk mengetikkan. Tapi itu melelahkan karena ada jeda sepersekian detik untuk sampaikan maksud. Belum ada dukungan teknologi yang mumpuni.*
4. *Untuk teman-teman netra, belum ada aplikasi yang mendukung dari ketikan bisa bersuara.*

Kalau budaya, untuk budaya organisasi sudah cukup siap. Misalnya petugas security dan cleaning service sudah mulai paham bagaimana memperlakukan dengan tepat disabilitas. Komnas Perempuan perlu juga punya SOP untuk ini, karena tidak menutup kemungkinan di internal Komnas Perempuan juga ada hidden disabilitas, misalnya disabilitas mental yaitu schizophrenia atau bipolar. Ketika kita meng-hire disabilitas, ada konsekuensi biaya dan kebijakan yang penting disiapkan. Ketika kebijakan itu dibuat nanti, harus di-share ke teman-teman non disabilitas agar mereka paham dan menghindari kecemburuan. Misalnya staf yang bipolar harus menjalani masa relapse dan cuti, sehingga tugasnya digantikan yang lain. Maka kalau kita terima tapi Komnas Perempuan belum siap untuk menjelaskan situasi ini ke teman-teman, dan teman-teman sendiri belum punya perspektif untuk masing-masing disabilitas tentu akan timbul kecemburuan.

- 4. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.**
- a. **Bagaimana pendapat Anda tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?**
 - b. **Menurut Anda sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?**

Sebenarnya itu perlu dipahami, perlu diterapkan dan perlu dijalankan. Tapi tidak hanya sekedar menjalankan, lalu ya sudah. Jangan sampai seperti di Kementerian-kementerian lain. Dia mempekerjakan disabilitas hanya untuk memenuhi syarat. Misalnya dia hanya menjalankan pekerjaan-pekerjaan seperti tukang fotocopy dan tidak ada kenaikan jenjang jabatan yang lain. Kita juga perlu memikirkan extra cost untuk mereka terkait gaji... Juga harus ada teknologi dan infrastruktur yang memudahkan kerja-kerja penyandang disabilitas. Jangan sampai memperkerjakan disabilitas, tetapi menjadi boomerang bagi Komnas Perempuan, dan hak-hak penyandang disabilitas juga terabaikan dan terlanggar. Saya saja yang sering bersinggungan dan paham, ada kelelahan juga. Tetapi memang itu hambatan mereka. Komnas Perempuan harus mempersiapkan perspektif di internal, bagaimana berinteraksi dengan disabilitas.

5. Bagaimana pandangan Anda dengan mulai diterimanya SDM/tenaga kerja (Komisioner maupun staf/relawan) penyandang disabilitas di Komnas Perempuan selama 1 tahun terakhir ini?

Menurut saya Komnas Perempuan sudah mulai maju dan melibatkan disabilitas. Namun pertanyaan saya, apakah Komnas Perempuan juga siap mendukung kebutuhan disabilitas ini? Karena dalam perjalanannya, kesulitan itu muncul. Ada baiknya belajar dari kondisi ini, ketika Komnas Perempuan akan melakukan rekrut SDM disabilitas, dalam 5 tahun ini diperbaiki dulu baik infrastruktur, budaya organisasi, dan teknologinya. Jangan sampai nanti kewalahan karena kita tidak siap. Dampaknya bisa menghambat kerja-kerja yang lain. Waktu di awal-awal Komnas Perempuan sempat kebingungan. Pada akhirnya Komnas Perempuan belajar dari situasi yang ada apalagi dalam masa pandemic ini dilihat seperti apa ke depannya. Selanjutnya Komnas Perempuan akhirnya merekrut staf pendukung untuk komisioner disabilitas tuli.

6. Apakah menurut Anda kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan pendapat Saudara tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.

Sebenarnya untuk kultur dan budaya ini kembali ke pemahaman dan perspektif masing-masing orang. Di Komnas Perempuan sendiri masih ada teman-teman yang belum paham tentang budaya ini. Dan itu memang harus terus-menerus diingatkan dan diinformasikan. Tapi dengan adanya 2 orang komisioner disabilitas, itu menjadi tempat kita semua untuk belajar untuk memahami dan belajar budaya inklusif yang ada. Secara tidak langsung penyandang disabilitas juga mengajarkan kepada kami. Itu adalah ilmu yang didapatkan oleh teman-teman untuk memahami kultur dan budaya disabilitas. Sehingga ketika ke depannya bertemu dengan penyandang disabilitas karena sehari-hari kita sudah diingatkan dan terbiasa. Diharapkan nantinya itu akan menjadi perilaku dari SDM yang ada di Komnas Perempuan. Sehingga mau tidak mau Komnas Perempuan dipaksa untuk memahami ini semua di tengah ketidaksiapannya. Dan menurut saya kita cukup belajar banyak meskipun masih terseok-seok tapi itu tidak apa-apa untuk perbaikan ke depannya.

7. Dalam pandangan Anda, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?

Sebenarnya yang paling efektif adalah dengan mengingatkan sehari-hari. Yang saya ingat waktu itu ketika saya menegur seorang petugas cleaning service. Pernah ada kejadian soal penyediaan snack buat teman-teman netra, dan petugas CS salah memperlakukannya. Saya pernah tegur dan ingatkan bagaimana cara menyediakan snack bagi disabilitas netra dengan baik. Juga saat petugas keamanan membantu disabilitas daksa yang bertamu ke Komnas Perempuan. Termasuk kita tidak perlu berteriak-teriak kepada disabilitas tuli. Kita ingatkan bagaimana memperlakukannya dengan tepat. Ketika kita informasikan sesuai tupoksinya, maka dia ingat dan paham bagaimana memperlakukan untuk selanjutnya dan menjadi budaya, sikap dan perilaku saat kita bekerja. Mungkin Komnas Perempuan perlu membuat dan bertanya kepada semua teman-teman jenis penyandang disabilitas apa budaya di setiap disabilitas yang harus dipahami dan dimengerti oleh kita semua.

8. Apakah pelatihan perlu juga selain pembelajaran secara praktik yang informal?

Dua-duanya perlu. Kadang yang sudah paham juga sering lupa. Karena hal ini perlu dipraktikkan, dan ada interaksi yang nyata dengan disabilitas. Teori memang penting, tapi perlu dipraktikkan juga. Itu harus dibudayakan.

9. Apakah menurut Anda penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.

Karena dia sebagai lembaga HAM, itu penting dibuat. Karena kerja Komnas Perempuan akan berinteraksi dengan banyak pihak dan tidak menutup kemungkinan dengan teman-teman disabilitas. Konsep ini penting ada, dipahami dan penting disiapkan. Kita sudah banyak pengalaman untuk ini. Misalnya soal infrastruktur. Bahkan ada satu pengalaman saya punya teman disabilitas tidak bersedia melamar jadi komisioner karena infrastruktur yang belum memadai bagi dia yang disabilitas daksa. Konsep ini juga harus memperhatikan banyak aspek. Bagaimana berinteraksi, bagaimana cara kerja. Di awal mungkin orang akan sulit memahami.

10. Kendala apa saja yang menurut Anda akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis menurut Anda? Mohon jelaskan.

Kendala yang dihadapi Komnas Perempuan antara lain:

- 1. Anggaran. Untuk perbaikan infrastruktur, akomodasi untuk kebutuhan disabilitas dan lain-lain;*
- 2. Gedung Komnas Perempuan itu gedung yang tidak aksesibel sama sekali untuk disabilitas;*
- 3. Isu disabilitas di Komnas Perempuan ini seharusnya tidak dipegang dan dipahami oleh orang-orang yang itu-itu saja. Harusnya perspektif ada di semua orang. Kapan yang lain mau belajar? Perspektif inklusif disabilitas penting dikuatkan pada semua orang di Komnas Perempuan.*

IDENTITAS INFORMAN 8

Nama : Sri Candra Wulaningsih
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Asisten Koordinator Bidang Sumber Daya Manusia
Tanggal Wawancara : 24 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Anda, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan yang menjadi mandat Komnas Perempuan?

Sejauh ini, Komnas Perempuan sebagai salah satu lembaga HAM di Indonesia mengajak seluruh lapisan masyarakat turut andil dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Selain bekerja sama dengan K/L, Komnas Perempuan juga bekerja sama dengan mitra kerja, dimana salah satunya adalah mitra disabilitas misalnya HWDI. Baru kali ini ketika rekrutmen relawan, salah satunya adalah penyandang disabilitas. Juga komisioner periode ini, 2 orang merupakan penyandang disabilitas. Yang satu disabilitas fisik dan satu lagi disabilitas pendengaran atau low hearing. Dalam melaksanakan mandatnya selama ini Komnas Perempuan juga sudah melibatkan mitra penyandang disabilitas.

2. Sebagai salah satu staf di unit kerja Pengembangan Sumber Daya Manusia, apakah isu disabilitas bersinggungan erat dengan kerja dan tupoksi Anda? Mohon jelaskan.

Berhubungan erat tentu saja. Hal ini memang merupakan tantangan bagi Komnas Perempuan yang sangat berat untuk bertumbuh sebagai lembaga HAM. Bagaimana selama ini Komnas Perempuan berusaha mengakomodir semua pekerja yang masuk merupakan perwakilan dari berbagai keahlian, latar belakang dan lainnya, tetapi tentu ada aspek-aspek pokok yang menjadi kualifikasi kunci. Tetapi jika mereka punya kualitas yang sama dan visi misi yang sama, namun memiliki kekurangan dalam hal fisik sebagai disabilitas, tentunya bagaimana Komnas Perempuan harus bisa mengajak dan mengakomodasi para pekerja maupun komisioner bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Saat ini tantangan di Komnas Perempuan ada 2 orang komisioner disabilitas. Salah satunya tidak punya akses untuk bekerja di lantai 3 karena kami tidak punya lift sehingga mobilitasnya kurang. Lalu komisioner satu lagi dengan disabilitas low hearing ada kesulitan masalah komunikasi. Bagaimana caranya di internal mengelola cara berkomunikasi agar beliau dapat diterima dan kita semua dapat dipahami juga. Itu adalah pelajaran baru yang saat ini mulai kita pelajari bersama-sama di Komnas Perempuan. Pada tahun lalu memang ada forum belajar internal tentang bagaimana berhubungan dengan teman-teman disabilitas. Jadi isu disabilitas ini memang berhubungan erat dengan tupoksi saya di Bidang SDM, utamanya bagaimana mengakomodir kebutuhan pekerja disabilitas dan membuat teman-teman disabilitas maupun pekerja non disabilitas di Komnas Perempuan bisa bekerja sama.

3. Se jauh mana Anda mengetahui tentang komitmen Komnas Perempuan dalam memberikan akses atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?

Sependek yang ingat ketika saya di Bidang SDM, sudah lama juga kita berusaha mengakomodir teman-teman disabilitas untuk ikut bekerja di Komnas Perempuan. Tapi mungkin karena kendala-kendala bagaimana mengakomodir mereka agar kerjasama itu terjadi, sangat sulit dilakukan, apalagi ada kendala soal anggaran. Juga bagaimana proses adaptasi mereka maupun kita sendiri, susah dan perlu bertahap dan membutuhkan waktu dan proses. Meskipun kita punya nilai kesetaraan untuk merengkuh semua orang dari berbagai latar belakang, tapi untuk implementasinya dalam kerja-kerja di Komnas Perempuan tetap saja butuh waktu.

4. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Bagaimana pendapat Anda tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?

Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan passion dan kapasitas itu merupakan hak buat semua orang, apapun dan siapapun itu. Itu adalah hak yang dilindungi oleh negara. Adanya kebijakan tersebut sangat baik karena memberikan sedikit tekanan bagi BUMN atau lembaga pemerintah untuk memberikan kesempatan teman-teman disabilitas yang punya kemampuan sesuai dengan kebutuhan jobdesc untuk bekerja dan bisa maju. Tapi memang perlu diketahui apakah lembaga-lembaga ini bisa dan mau untuk bersiap menerima disabilitas bekerja di lembaga mereka. Se jauh ini yang saya lihat perusahaan swasta sudah membuka rekrutmen untuk teman-teman disabilitas. Bahkan sejak tahun 1998 yang saya tahu adalah Indosiar, memberikan kesempatan bagi disabilitas fisik untuk bekerja di sana. Lalu sepupu saya juga penyandang disabilitas dapat bekerja di perusahaan minyak asing, bahkan bekerja di luar negara. Memang untuk K/L sampai sekarang saya belum mengetahui.

Artinya berkaitan dengan UU ini, Komnas Perempuan juga wajib membuka kesempatan bagi teman-teman disabilitas untuk bisa bekerja di Komnas Perempuan atau duduk di posisi sesuai dengan kebutuhan selama itu sesuai dengan kapasitasnya. Jadi kesempatan itu terbuka di Komnas Perempuan. Dan sebagai konsekuensinya ketika mereka sudah masuk, maka Komnas Perempuan juga harus mempersiapkan sarana dan prasarana untuk itu. Dan itu pun sudah mulai dilakukan di Komnas Perempuan sejak akhir tahun 2019 ketika sudah terpilih 2 orang komisioner disabilitas. Untuk komisioner tersebut kita menyediakan sarana dan prasarana walaupun terbatas agar mereka dapat bekerja dengan baik. Misalnya untuk disabilitas fisik salah satunya menyediakan toilet yang lebih dapat memberikan ruang ketika yang bersangkutan menggunakan kursi roda. Untuk disabilitas low hearing, kita sediakan staf yang pendukung untuk membantu penulisan percakapan dalam rapat-rapat.

5. Se jauh mana Anda mengetahui tentang kesiapan Komnas Perempuan dalam mendukung dan mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari SDM (tenaga kerja)-nya?

Untuk saat ini menurut saya belum siap, terutama untuk penyandang disabilitas netra nampaknya belum bisa. Bahkan kemarin ketika kita merekrut pemegang dari disabilitas tuli, saya mengalami kesulitan saat wawancara karena saya belum tahu apa yang harus dilakukan untuk berkomunikasi dengan yang bersangkutan. Akhirnya komunikasi dilakukan melalui tulisan. Tetapi sebetulnya kebutuhan pemegang itu berbeda, salah satunya adalah mentoring dari supervisornya. Tapi karena kesulitan dalam berkomunikasi dan menghindari salah paham itu jadi hambatan. Hal tersebut menjadi diskusi yang cukup dalam antara saya dengan supervisornya. Untungnya saat ini masih dalam masa pandemic Covid-19 jadi kerjanya bisa dilakukan dari rumah, dan tugasnya membantu desain grafis.

6. Jika dikatakan belum terlalu siap, tetapi sudah cukup berani membuka kesempatan untuk posisi Komisioner, juga ada pemegang yang diterima. Bagaimana pandangan Anda dengan mulai diterimanya SDM/tenaga kerja (Komisioner maupun staf/relawan/pemegang) penyandang disabilitas di Komnas Perempuan selama 1 tahun terakhir ini?

Segala sesuatu memang harus dimulai. Kalau belum dimulai maka ketakutan itu selalu ada. Dengan kita memulai justru kita akan tahu apa saja kebutuhan dari pegawai disabilitas, dan apa yang bisa mereka berikan untuk lembaga. Itu hal yang baik. Kita mengakui bahwa kita memang belum siap, tetapi kita berani memulai sehingga ke depannya kita akan lebih siap lagi. Kita akan saling belajar. Saya kira, teman-teman disabilitas ini juga tahu dan paham apa saja kendala yang akan dialami dengan bekerja di lembaga yang awalnya belum punya pengalaman secara khusus berhubungan dengan mereka. Contohnya saat Komnas Perempuan merekrut relawan penyandang disabilitas fisik di tangan, ketika masuk masa pandemic segala sesuatu harus diketik di komputer. Sementara dia tidak sanggup mengetik dan hanya bisa menuliskan. Akhirnya kita menghadapi kesulitan. Dari sini kita jadi tahu dan harus memikirkan bagaimana ke depannya yang bersangkutan bisa bekerja dengan baik melaksanakan tugasnya tanpa merepotkan teman-teman lain. Misalnya ada kerja-kerja alternatif yang tidak membutuhkan aktivitas dengan tangan. Itu yang harus dipikirkan oleh Bidang SDM. Awalnya kita memang tidak paham, tapi ke depannya kita harus punya cara untuk mengatasinya.

7. Bagaimana menurut Anda perilaku yang semestinya ditunjukkan oleh setiap individu di internal Komnas Perempuan dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan para kolega (Komisioner maupun staf/relawan) penyandang disabilitas?

Menurut saya, tentu perlakukan mereka secara setara. Memang mereka ada kebutuhan khusus yang perlu diakomodir, tetapi mereka bisa kok melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuannya. Tapi memang ketika mereka butuh bantuan, maka kita perlu membantu. Tidak usah memperlakukan mereka secara spesial. Mereka tidak butuh itu. Tetapi perlakuan yang bisa mengakomodir kebutuhan mereka. Kita sama-sama lah bekerja.

8. Apakah menurut Anda kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan pendapat Saudara tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.

Sebetulnya saya bisa memahami orang-orang di Komnas Perempuan, karena kita belum pernah bekerja sama langsung dengan penyandang disabilitas. Pada satu situasi, ada hambatan komunikasi karena saling tidak mengerti, pada akhirnya mengeluh dan menimbulkan ketidakenakan situasi. Memang untuk memahami perbedaan kebutuhan orang per orang itu tidak mudah. Artinya meskipun Komnas Perempuan bekerja dengan basis nilai HAM, anti diskriminasi dan lainnya, namun dalam implementasinya masih ada perlakuan di internal yang belum sesuai terhadap teman-teman atau pegawai disabilitas karena lembaga ini belum pernah punya pengalaman yang cukup banyak berinteraksi dengan kelompok tersebut.

9. Dalam pandangan Anda, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun perspektif dan budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?

Mungkin selama ini untuk kerja-kerja di Komnas Perempuan hanya mengundang teman-teman disabilitas untuk acara-acara tertentu saja. Mungkin secara bertahap ada sosialisasi dan forum belajar internal mengenai bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas, juga informasi terkait isu disabilitas lainnya perlu lebih sering disosialisasikan.

10. Media-media apa yang biasanya bisa disediakan oleh Komnas Perempuan untuk sosialisasi isu tersebut?

Bisa jadi forum belajar. Tetapi itu memang hanya sesekali dalam setahun. Mungkin bisa melalui newsletter, leaflet dan lainnya yang bisa dipasang dan dibaca. Kadang ketika orang membaca berulang, jadi terpikirkan dan menempel di ingatan. Itu bisa jadi sepele, tapi bisa jadi media yang digunakan di Komnas Perempuan untuk mengingatkan bahwa kita bekerja dengan teman-teman disabilitas. Kita juga bisa diskusi dengan teman-teman disabilitas untuk mengetahui cara yang paling tepat untuk sosialisasikan hal ini.

11. Menurut Anda sebagai bagian dari Bidang SDM, bagaimana sebaiknya Komnas Perempuan mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya sehingga dapat memenuhi dan tidak melanggar hak-hak mereka di tengah keterbatasan yang ada?

Pengelolaan SDM itu adalah sesuatu yang harus dilakukan di lembaga manapun. Tetapi karena kita adalah lembaga HAM maka ada rambu-rambu khusus yang perlu diperhatikan. Sebelum melakukan penempatan kerja apabila didapati pekerja terpilih memiliki kebutuhan khusus maka Bidang SDM harus mempersiapkan sarana dan prasarana terlebih dulu. Paling tidak hal yang mendasar yang paling dibutuhkan oleh yang bersangkutan. Untuk menggali informasi bisa dilakukan saat wawancara atau melalui diskusi dengan mitra/orang yang tahu

kebutuhan mereka. Komnas Perempuan bisa menginformasikan keterbatasan lembaga ini namun tetap berusaha mengupayakan yang terbaik .

- 12. Apakah menurut Anda penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Menurut saya dengan adanya konsep kebijakan manajemen atau pengelolaan SDM yang inklusif disabilitas, maka Komnas Perempuan punya rambu-rambu atau arah yang jelas, tepat dan terukur. Konsep ini juga wajib disosialisasikan kepada seluruh keluarga besar Komnas Perempuan dan menjadi dasar ketika bekerja atau bertindak di lingkungan internal Komnas Perempuan.

- 13. Kendala apa saja yang menurut Anda akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi yang realistis menurut Anda? Mohon jelaskan.**

Kendala saat ini yang mungkin ditemukan dalam mengelola SDM berkebutuhan khusus adalah informasi dan juga anggaran. Solusi yang realistis yang bisa dilakukan adalah menyadari bahwa ada beberapa hal yang belum bisa dilakukan oleh Komnas Perempuan bagi calon pegawai disabilitas yang memiliki kebutuhan khusus misalnya untuk disabilitas netra atau disabilitas fisik. Jadi perlu pertimbangan lebih dalam. Terkait keterbatasan anggaran, maka butuh advokasi perbaikan penganggaran. Komnas Perempuan juga perlu lebih banyak memperkenalkan isu disabilitas dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Karena perempuan disabilitas cenderung mengalami kekerasan berlapis ketika menjadi korban.

- 14. Sebagai bagian dari Bidang SDM yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia di Komnas Perempuan, mohon dapat Anda jelaskan bagaimana status kepegawaian di Komnas Perempuan dan bagaimana selama ini sistem rekrutmen pegawai di Komnas Perempuan berjalan?**

Mengenai status pegawai, memang seluruh pegawai di Komnas Perempuan ini tidak ada yang PNS, baik Komisioner maupun Badan Pekerjaannya. Ada istilahnya kalau tidak salah Pegawai Pemerintah Non PNS. Sekaligus menjawab pertanyaan berikutnya. Karena bukan PNS, maka proses rekrutmen pegawainya dan lain-lain soal pengelolaan SDM-nya dilakukan mandiri oleh Komnas Perempuan. Itu ada di bawah tanggung jawab Sekjen dan Pimpinan kita.

IDENTITAS INFORMAN 9

Nama : Detti Artsanti
Institusi : Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jabatan : Koordinator Bidang Umum
Tanggal Wawancara : 2 April 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Anda, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan yang menjadi mandat Komnas Perempuan?

Kalau yang saya lihat dalam aspek kita sebagai yang bergerak dalam HAM sudah jelas pasti peran kawan-kawan disabilitas itu juga besar turut serta dalam menjalankan mandat KP. Karena kalau kita melihat dari data dokumentasi Komnas Perempuan selama ini, kekerasan terhadap perempuan kan korbannya bukan hanya kawan-kawan di luar disabilitas tapi juga banyak kawan-kawan disabilitas yang menjadi korban. Sehingga peran disabilitas juga menjadi sangat penting dalam upaya mendukung penghapusan kekerasan seksual. Karena biar bagaimanapun dalam aspek HAM, mereka kan juga masuk dalam bagian yang perlu mendapatkan perlindungan dan hak dasar mereka sebagai manusia.

2. Sebagai seorang Koordinator Bidang Umum di Komnas Perempuan, apakah isu ketenagakerjaan inklusif disabilitas ini bersinggungan erat dengan kerja dan tugas pokok dan fungsi Anda? Mohon jelaskan.

Pastinya bersinggungan, karena bekerja di bagian bidang umum di internal Komnas Perempuan adalah salah satu bidang yang cukup besar dalam penempatan SDM-nya dan bermacam-macam ruang lingkup yang dikerjakan. Sudah pasti bersinggungan dengan disabilitas dari aspek infrastruktur, tenaga kerja SDM nya sendiri juga ada di dalam tanggung jawab bidang umum sendiri. Dan pelayanan terhadap tamu yang datang juga bersinggungan, adanya tamu pengaduan yang berasal dari penyandang disabilitas.

3. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- a. Bagaimana pendapat Anda tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?

Implikasinya sudah jelas akan membawa dampak yang besar terhadap kemajuan dan kesempatan yang diberikan ke kawan-kawan disabilitas. Karena 'kan selama ini kesempatannya masih menjadi ruang yang sempit dan tidak memberikan kesempatan yang luas terhadap teman-teman disabilitas contoh di bidang pendidikan. Begitu juga ketika kesempatan mereka untuk bekerja di ranah publik juga menjadi kecil. Dengan adanya UU

ini, akan memberikan kesempatan yang luas untuk teman-teman disabilitas untuk bersaing dan berdaya guna bagi masyarakat sekitarnya. Kalau dilihat dari perspektif Komnas Perempuan sebagai lembaga HAM ini menjadi kontribusi besar ketika kita bisa memberikan kesempatan kepada disabilitas untuk ikut serta memperjuangkan HAM khususnya hak asasi perempuan. Seperti yang tadi saya sebutkan di awal, banyak juga kasus kekerasan yang dialami oleh disabilitas sehingga mereka punya kesempatan besar untuk sama-sama memperjuangkan hak asasi mereka sebagai penyandang disabilitas.

b. Menurut Anda sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Sudah pasti sangat penting karena banyak hal akhirnya harus kita siapkan. Baik dari aspek bagaimana menyiapkan sarana prasarana infrastruktur, program untuk disabilitas, cara untuk berinteraksi satu sama lain, dll. Karena 'kan bekerja bersama dengan kawan-kawan disabilitas sudah tentu harus punya keterampilan karena pasti akan berbeda dengan kita berinteraksi dengan di luar disabilitas, pasti ada hal-hal lain yang harus kita pahami, contohnya bagaimana cara berinteraksi dengan tuna netra, dsb. Kadang-kadang hal seperti ini terdengar sepele, namun untuk disabilitas bukan hal yang mudah. Kemudian juga, anggaran. Sudah pasti dengan afirmasi ini karena kita butuh sarana prasarana untuk menunjang kebutuhan teman2 disabilitas agar dapat bekerja dengan baik, sudah pasti kita membutuhkan anggaran. Tiga komponen inilah yang perlu diperhatikan terutama di Komnas Perempuan dari mulai aspek Pendidikan, bagaimana kita semua beradaptasi terhadap inklusif, bersikap ramah terhadap teman-teman disabilitas, sarana dan prasarana yang perlu ditunjang agar memudahkan kerja teman-teman disabilitas. Infrastruktur gedung Komnas Perempuan belum ramah terhadap kebutuhan disabilitas, misalnya masih memakai tangga dan belum ada lift, area gedung sempit, alat-alat yang belum adaptif, dll, kemudian yang terakhir adalah anggaran. Anggaran Komnas Perempuan belum memasukkan terkait kebutuhan untuk bagaimana disabilitas bisa bekerja di Komnas Perempuan.

4. Sejauh mana Anda mengetahui tentang kesiapan Komnas Perempuan dalam mendukung dan mengakomodir kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari SDM (tenaga kerja)-nya?

Karena sudah ada UU No. 8 tahun 2016, saya pikir siap tidak siap Komnas Perempuan harus melakukan sekecil apapun. Jadi kita memang harus mengupayakan itu pelan-pelan, misalkan kita 'kan sudah memberikan ruang untuk teman-teman UPR. Mungkin kedepannya kita bisa membenahi dan menyiapkan ruang untuk teman-teman disabilitas sehingga kesempatan kerjanya pun juga dapat semakin besar. Memang perlu niat yang lebih kuat lagi menurut saya untuk mendukung implementasi dari UU No. 8 tahun 2016 ini.

5. Bagaimana pandangan Anda dengan mulai diterimanya SDM/tenaga kerja (Komisioner maupun staf/relawan/pemegang) penyandang disabilitas di Komnas Perempuan selama 1-2 tahun terakhir ini?

Menurut saya sudah cukup baik, artinya bahwa kita sudah mendukung dan memberikan kesempatan kepada teman-teman disabilitas itu bukan hanya wacana saja melainkan sudah pada tahap implementasi terhadap memberikan kesempatan yang luas untuk seluruh masyarakat, baik disabilitas maupun di luar disabilitas. Menurut saya itu cukup membuat Komnas Perempuan sebagai lembaga negara menjadi agen perubahan. Misalnya di kementerian-kementerian lain mereka masih merasa belum siap memberikan kesempatan untuk disabilitas, justru inilah kesempatan Komnas Perempuan menjadi ruang yang besar dan menjadi pusat pembelajaran untuk kementerian lain bagaimana kita memberikan kesempatan terhadap disabilitas bekerja di kantor-kantor pemerintahan. Karena 'kan masih banyak yang meragukan kawan-kawan disabilitas mampu untuk bekerja seperti di luar disabilitas.

6. **Apakah menurut Anda kultur organisasi di Komnas Perempuan telah bebas dari perlakuan diskriminatif dan telah cukup akomodatif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas? Mohon jelaskan pendapat Saudara tentang hal ini. Jika tidak keberatan, dapat juga disertakan contoh situasinya.**

Saya rasa di Komnas Perempuan belum cukup akomodatif, contohnya misalkan salah satu komisioner yang disabilitas yaitu ruangnya hanya di lantai 1 saja. Dia tidak bisa sampai ke lantai 2 dan lantai 3. Walaupun misalnya ada upaya dari kita untuk membantu ke lantai 2 dan lantai 3, tapi kan beliau sendiri belum cukup nyaman dengan yang kita lakukan. Sehingga ini menjadi hal yang belum cukup akomodatif di Komnas Perempuan. Lalu juga contoh lain masih banyak juga orang yang belum berempati terhadap kebutuhan disabilitas, contoh: sulitnya berkomunikasi dengan salah satu komisioner tuna rungu karena adanya tingkat volume suara yang kurang jelas dan membuat miskomunikasi, kesulitan menangkap informasi yang dimaksud, dll. Banyak karyawan yang masih berusaha dengan sabar menjelaskan, namun ada juga yang merasa terganggu dengan lambatnya penyampaian informasi antara satu sama lain. Saya pikir masih ada hal-hal yang belum bisa diterima oleh kawan-kawan di luar disabilitas ketika ia berinteraksi dengan penyandang disabilitas. Begitu juga ketika salah satu komisioner disabilitas merasa kesulitan dan ternyata masih banyak orang-orang yang cuek atas hal tersebut. Sampai ketika ada yang aware atas hal tersebut barulah beliau mendapatkan bantuan. Inilah hal-hal yang menurut saya belum dimiliki semua oleh teman-teman, mungkin juga karena belum terbiasa ada di lingkungan disabilitas atau hal lainnya. Dan mungkin kita juga perlu membangun kepedulian teman-teman sekitar kita terhadap disabilitas sebagai sebuah sistem atau mekanisme di dalam membangun kerja bersama antara kita dan penyandang disabilitas.

7. **Dalam pandangan Anda, bagaimana sebaiknya strategi Komnas Perempuan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?**

Kalau dari saya sih masih berpikir dari 3 tadi yaitu bagaimana kita membangun perspektif, yang berarti dari Pendidikan. Sosialisasi tentang disabilitas, praktek bagaimana kita berhadapan langsung dengan penyandang disabilitas, dll. supaya membuka kepedulian mereka terhadap disabilitas. Karena 'kan untuk membangun kepedulian itu tidak bisa hanya 1 atau 2 kali saja, harus selalu digugah perasaannya sampai pada titik di mana mereka tanpa disuruh, mereka sudah punya kepedulian itu. Kedua, kita harus memikirkan infrastruktur Komnas Perempuan agar ramah disabilitas. Mungkin kalau itu sudah terbangun, sedikit demi

sedikit kita dapat menambah kepedulian dan kenyamanan terhadap teman-teman disabilitas. Lalu yang tidak kalah penting yaitu anggaran, karena kalau anggaran tidak diwujudkan nanti hanya akan jadi wacana saja. Misal, kita ingin di internal punya kepedulian terhadap disabilitas, tapi saat kita ingin melakukan aspek Pendidikan, diskusi atau praktek mengenai isu disabilitas dan kita tidak punya anggaran nanti tidak akan terwujud. Jadi 3 aspek ini harus benar-benar dijalankan oleh Komnas Perempuan, dari aspek kapasitas dan membangun budaya organisasi yang inklusif juga dalam satu waktu kita juga harus menata infrastruktur yang inklusif. Artinya anggaran yang setiap tahun selalu kita ajukan, itu memang ada sekian persen kita alokasikan untuk kebutuhan disabilitas. Karena selama ini kita belum sampai ke tahap itu dan belum ada program tentang disabilitas lalu lebih banyak program untuk eksternal. Untuk yang internal sangat minim.

8. Menurut Anda sebagai bagian personil di Bidang Umum yang erat kaitannya dengan penyediaan sarana dan prasarana kerja, bagaimana sebaiknya Komnas Perempuan mengelolanya lebih inklusif sehingga dapat memenuhi hak disabilitas dan tidak melanggarnya?

Mungkin gedung ya, misalnya ada lift supaya penyandang disabilitas kursi roda bisa naik ke atas. Karena 'kan kalau sekarang karena pandemi ruang rapat lantai 2 digunakan untuk ruang kerja. Tapi di lantai 1 pun ruang untuk interaksi dengan teman2 yang menggunakan kursi roda juga masih sangat sempit ya. Nah itu kan perlu dipikirkan ya, dan sekarang itu juga banyak kursi, buku-buku, gallon air, pintunya pas-pasan, itu juga menjadi hal yang menyulitkan bagi pengguna kursi roda. Mereka bisa masuk lewat selasar dan itu pun harus dibantu karena jalannya sangat curam dan cukup sulit bagi mereka. Jadi infrastruktur itu perlu dibenahi. Kalau lewat lobby juga sangat curam, jika kita ingin buat landai juga akan mengganggu tempat parkir. Contoh lain juga di ruang pertemuan belum menunjang untuk tuna rungu dan tuna netra. Dan juga ketika mereka bekerja, alat-alat yang mereka gunakan juga belum cukup menunjang. Bahkan website kita juga dulunya kita cita-citakan untuk teman-teman disabilitas ya sebenarnya, namun ternyata masih terbatas dan belum bisa mencakup semuanya.

9. Apakah sudah ada rencana ke depan untuk kebutuhan penyediaan layanan dan sarana/prasarana yg inklusif disabilitas atau advokasi yang akan dilakukan oleh Komnas Perempuan?

Kalau kedepannya kita sudah membuat perencanaan misalnya untuk yang di gedung pola, desain ruang kerja gedung pola di lantai 6 sudah mengakomodir terhadap kebutuhan disabilitas. Buat lift sendiri dengan sudah mengukur kebutuhan teman-teman disabilitas yang menggunakan kursi roda. Kemudian juga toilet, ruang kerja, dan ruang rapatnya untuk penyandang disabilitas. Tapi memang sarana dan prasarannya yang belum sampai kesana, namun infrastrukturnya sudah ada perencanaan untuk mengakomodir kebutuhan tsb. Sebenarnya juga ada pemikiran untuk gedung yang di Jl. Latuharhari, kita akan coba mengadvokasi karena terakhir informasinya adalah bahwa gedung di Latuharhari masih bisa ditingkatkan lantainya. Kita akan coba mengadvokasi itu, semoga apabila ini berhasil kita bisa mendesain ruang kerja di gedung tsb lebih baik lagi. Artinya kita bisa mengupayakan kebutuhan disabilitas, karena 'kan dengan kondisi bangunan yang sekarang masih agak sulit untuk membangun lift. Karena akan ada beberapa ruang kerja yang dikorbankan sementara

kita sendiri masih kekurangan ruang kerja. Harapan kami dengan adanya peningkatan lantai, hal ini bisa terakomodir desain gedung yang lebih ramah terhadap teman-teman disabilitas. Untuk sarana dan prasarannya sendiri memang sedang memikirkan kedepan, baru didiskusikan terhadap pengembangan infrastruktur sarana dan prasarana yang inklusif. Ini masih dalam tatanan membuat desain secara menyeluruh baru nanti diturunkan pada anggaran per tahunnya.

10. Apakah menurut Anda penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.

Menurut saya penting sekali karena hal itu akan menjadi panduan di dalam mengimplementasikan seluruh kerja-kerjanya Komnas Perempuan baik dalam pengelolaan SDM-nya, dalam peningkatan kapasitasnya, dan di dalam pengelolaan kebutuhan operasional rutin Komnas Perempuan. Karena ini 'kan harus mendapat dukungan penuh. Landasan kebijakan inilah yang nanti akan diimplementasikan ke dalam pendidikan, dalam perekrutan SDM, dalam advokasi anggaran, dalam mengelola budaya kerja di Komnas Perempuan, supaya kita punya alat ukur yang jelas.

11. Kendala apa saja yang menurut Anda akan ditemui oleh Komnas Perempuan dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya? Bagaimana solusi (saran dan masukan) yang realistis menurut Anda? Mohon jelaskan.

Menurut saya saat ini kita sebenarnya sudah mengimplementasikannya, misalnya dengan adanya kawan disabilitas. Yang menjadi penting adalah bagaimana ketika kawan-kawan ini sudah ada bersama kita, kita bisa lebih menguatkan lagi dalam mengimplementasikan UU No. 8 tahun 2016. Misalnya bagaimana kita bisa membangun pemahaman bersama tentang kebutuhan kerja-kerja bagi disabilitas. Artinya kita bisa saling belajar dari kawan-kawan disabilitas, mungkin dengan membuka ruang untuk diskusi bersama dengan mereka agar kita tau apa yang diperlukan Komnas Perempuan dalam mengakomodir atau dalam mencapai tujuan membuat tempat kerja yang inklusif. Biar bagaimanapun 'kan, kebutuhan ini merupakan masukan dari mereka dan kemudian kita mencoba untuk mengimplementasikannya. Dan yang paling penting mungkin untuk membangun awareness terhadap keberadaan kawan-kawan disabilitas. Kemarin 'kan sudah ada diskusi tentang disabilitas namun itu tidak cukup pada diskusi yang kemarin saja, tapi itu perlu diimplementasikan. Diskusi membangun pengetahuan itu harus secara bertahap dan diterapkan dalam implementasi untuk membangun awareness kawan-kawan di Komnas Perempuan. Kita perlu membangun awareness ini di setiap orang dan tidak hanya di satu orang saja.

IDENTITAS INFORMAN 10

Nama : Nurul Saadah
Institusi : Sentra Advokasi Perempuan Difabel dan Anak (SAPDA) - Yogyakarta
Jabatan : Direktur
Jenis Disabilitas : Disabilitas Fisik (Daksa – Kaki)
Tanggal Wawancara : 26 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Ibu, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan?**

Kalau saya melihatnya, mungkin saya aktif bersama teman-teman Komnas Perempuan sudah hampir 10 tahun. Tapi menurut saya selama puluhan tahun terakhir Komnas Perempuan mempunyai komitmen kuat untuk mencoba mendorong, atau membawa isu perempuan disabilitas di kerja-kerja Komnas Perempuan. Termasuk bagaimana teman-teman perempuan penyandang disabilitas atau difabel ini terlibat dalam proses-proses misalnya pelaporan yang dilakukan oleh Komnas Perempuan. Kemudian produk-produk kebijakan yang Komnas Perempuan ajukan ke Pemerintah. Atau juga kegiatan-kegiatan dari training, dan beragam kegiatan yang kemudian melibatkan perempuan disabilitas dan isunya. Jadi menurut saya komitmen mereka cukup bagus.

2. **Dapatkan Ibu menceritakan pengalaman kerja-kerja strategis Komnas Perempuan dalam mengadvokasi hak-hak penyandang disabilitas?**

Ada 2 hal yang kemudian secara spesifik melihat isu perempuan disabilitas menjadi bagian dari isu yang mereka bawa. Yang pertama adalah berkaitan dengan pelaporan. Komnas Perempuan 'kan membuat pelaporan-pelaporan terkait dengan kekerasan setiap tahun, periodik. Isu disabilitas mereka bawa, di sana mereka meminta kontribusi dari organisasi-organisasi perempuan disabilitas dan organisasi yang bekerja untuk perempuan disabilitas, untuk memasukkan data-data. Nah, mereka juga bukan hanya melakukan pelaporan periodik itu, tapi juga pelaporan yang mereka lakukan misalnya berkaitan dengan level Internasional. Berkaitan dengan CEDAW misalnya, mereka memasukkan isu perempuan disabilitas. Mereka meminta kita juga terlibat dalam prosesnya. Nah, berkaitan dengan pelaporan itu juga Komnas Perempuan men-support organisasi-organisasi disabilitas, termasuk kami SAPDA, dan juga beberapa organisasi yang lain untuk membuat laporan bayangan ICCPR. Itu 'kan kita ingin buat laporan, kemudian mereka men-support untuk capacity building, menemani, mendampingi sehingga kami bisa mengirimkan laporan itu. Dan yang lain, masih berkaitan dengan pelaporan, itu ada pelaporan dan pemantauan. Ada beberapa kali organisasi disabilitas dilibatkan di dalam proses itu, dan menyampaikan poin-poin penting apa saja yang terjadi pada perempuan disabilitas di Indonesia. Yang kedua adalah yang berkaitan dengan misalnya regulasi. Ini masih terjadi. Misalnya regulasi RUU tentang kekerasan seksual, kita sendiri memang mengawasi adanya perdebatan. Karena menurut saya usaha yang sudah dilakukan Komnas Perempuan itu juga sudah sesuatu yang sudah optimal untuk membawa suara-

suara dari perempuan disabilitas. Jadi itu yang bagian pemantauan, kebijakan, dsb, itu menurut saya komitmen dari Komnas Perempuan saat bekerjasama dengan kami.

- 3. Sebagai mitra Komnas Perempuan, menurut pendapat Ibu, sejauh mana upaya Komnas Perempuan dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?**

Jadi kalau misalnya kesempatan kerja, peluang di Komnas Perempuan kalau menurut saya ada 2. Yang pertama dia masuk sebagai komisioner, yang kedua adalah dia sebagai staf. Kalau sebagai staf, saya belum tahu informasinya, mungkin karena saya memang sudah lama tidak berkomunikasi berinteraksi dengan staf Komnas Perempuan, dan lama tidak ke Jakarta tidak ketemu dengan staf-staf baru yang mereka. Tapi kalau komisioner sebetulnya dari beberapa periode lalu, Komnas Perempuan selalu menawarkan tokoh-tokoh perempuan difabel yang menjadi leader untuk masuk menjadi bagian dari Komnas Perempuan. Setidaknya saya sudah pernah ditawari 3 kali. Didatangi langsung 2 kali di Jogja, dan yang terakhir kemarin tapi karena ada satu dan lain hal saya tidak bisa meninggalkan Jogja karena alasan personal. Itu memang merupakan bagian dari afirmasi dengan mendatangi beberapa orang, tapi kemarin betul-betul dibuka dan akhirnya ada 2 'kan yang sekarang komisioner yang penyandang disabilitas. Tapi kalau yang staf saya belum tahu yang mana, karena saya tidak kenal semuanya.

- 4. Selama Ibu sering berinteraksi dengan staf Komnas Perempuan sampai beberapa tahun lalu, apakah Ibu melihat komitmen dari Komnas Perempuan untuk merekrut staf disabilitas?**

Ada. Cuma saya belum lihat siapa di antara mereka, bisa jadi puluhan tapi yang saya kenal cuma beberapa orang kan? Ya karena saat kemudian ada komitmen ini, lalu timbul pertanyaan, yang ini kurang apa ya, kira-kira bisa nggak stafnya melakukan ini. Kadang-kadang mereka juga menanyakan ada nggak sih teman-teman difabel yang direkomendasikan untuk posisi ini di Komnas Perempuan.

- 5. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?**

Memang menurut saya pasal tersebut adalah pasal afirmasi, jadinya memang memastikan, memaksakan juga kepada pemerintah untuk disabilitas bisa bekerja di sektor-sektor pemerintahan atau lembaga-lembaga negara. Kalau menurut saya harus dilakukan, siapapun. Termasuk Komnas Perempuan. Komnas Perempuan memang harus kemudian tunduk di pasal itu. Nah, untuk pastinya harusnya memang Komnas Perempuan dalam perekrutan staf dan komisioner harus aware terhadap pasal itu. Tapi memang sejujurnya saya tidak begitu tahu terkait dengan proses recruitment staf untuk Komnas Perempuan. Apakah mereka kemudian

memberikan prioritas kepada penyandang disabilitas, difabel, atau kemudian kelompok minoritas tertentu sebagai staf, saya belum pernah melihat recruitment-nya. Jadi nggak ngerti, karena 'kan kadang-kadang kalau recruitment-nya ingin memastikan bahwa afirmasi itu jalan, harus tetap tertulis di situ kan? Itu saya nggak lihat. Tapi kalau saya terkait dengan proses-proses komisioner lebih terbuka ya, sementara yang staf Komnas Perempuan saya nggak tahu apakah terbuka atau tertutup.

6. **Sepengetahuan Ibu, apakah Komnas Perempuan selama ini sudah memenuhi ketentuan yang terkandung di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 53 tersebut?**
- Jika sudah, bagaimana bentuk perwujudan pemenuhan mandat UU tersebut?**
 - Jika belum, apakah menurut Ibu ada kendala dalam mengimplementasikannya di internal Komnas Perempuan? Mohon jelaskan.**

Yang pertama itu 'kan berkaitan dengan fasilitas dan aksesibilitas kantor Komnas Perempuan, karena masih belum aksesibel. Nah saya nggak tahu dengan yang sekarang, karena ada komisioner yang menggunakan kursi roda. Oke, kalau komisioner mungkin dia bisa di bawah, sementara kalau staf harus naik turun pasti 'kan, ada urusan administrasi, ada urusan apa, sementara kalau dia adalah penyandang disabilitas fisik maka akan berat. Yang kedua, berkaitan dengan sistem pengadaan barang dan jasa, maka pasti itu akan berkaitan dengan akomodasi yang layak bagi staf yang bekerja. Sistem di Kementerian Keuangan dan standar barang jasa, misalnya kalau yang dari komisioner sepertinya beliau masih bisa berkomunikasi secara oral dan masih dikasih pendengaran. Nah kalau stafnya itu totally blind atau deaf, apakah kemudian dari negara bisa memberikan dukungan terkait dengan pendamping atau personal assistant? Atau juru bahasa yang kemudian akan mendampingi dia selama bekerja, atau assistive devices. Nah itu kemudian yang menurut saya pastinya akan menjadi kendala di Komnas Perempuan untuk kemudian merekrut mereka yang misalnya disability-nya betul-betul membutuhkan dukungan dari orang lain atau assistive devices yang mereka harus sediakan. Itu berkaitan pastinya dengan pekerjaan-pekerjaan Komnas Perempuan, yang mungkin juga banyak di lapangan. Sementara teman-teman bisa jadi dengan beberapa disabilitas punya hambatan untuk turun lapangan. Itu yang kemudian memang terkait dengan strategic plan untuk SDM. Kalau saya sih melihatnya itu memang belum mencukupi.

7. **Apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Kalau menurut saya sih itu bukan hanya penting, itu wajib ya. Karena 'kan kalau misalnya kita ngomongin terkait SDM, terkait dengan aksesibilitas dan sebagainya memang harus ada di strategic plan penyediaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Itu harus ada dari proses rekrutmen, penempatan, bagaimana mereka bekerja, aksesibilitas atas waktu, akomodasi yang layak dan perlindungan. Menurut saya jika Komnas Perempuan sebagai lembaga negara, seharusnya punya. Ini persoalannya apakah bisa lebih maju dibandingkan dengan lembaga negara lain, misalnya dari Kementerian Keuangan atau Kementerian PAN-RB yang belum sejauh itu.

8. Menurut pandangan Ibu, faktor-faktor apa saja yang penting untuk dipersiapkan dan diakomodasi di internal Komnas Perempuan sehingga dapat membangun budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas?

Jadi saya pikir Komnas Perempuan lebih baik dibanding beberapa lembaga negara lain. Jadi mungkin hanya perlu dikuatkan dan bukan hanya sekedar jadi perspektif. Dan bagaimana mereka kemudian bisa mencoba menyiapkan diri, jadi dari perspektif harusnya turun ke SOP, mekanisme, aturan-aturan, seperti misalnya jam kerja. Kalau mental disability apakah kemudian ada kelonggaran atau fleksibilitas waktu. Nah itu 'kan butuh bukan hanya sekedar perspektif tapi juga desain kerja, dan targeting yang pastinya berbeda, ya dia tidak lagi konvensional. Saat kemudian pekerjaan dilakukan dengan pola WFH yang dikembangkan di pandemik ini sebetulnya cocok untuk mental disability.

9. Bagaimana pendapat Ibu terkait pernyataan dari penyandang disabilitas lain yang menyatakan bahwa “memang penting untuk memberikan keleluasan kerja kepada kami penyandang disabilitas, tapi bukan berarti kami itu dibedakan. Artinya kami dianggap setara saja, kebutuhan-kebutuhan khusus kami bisa diakomodir, tapi bukan berarti kami itu diprioritaskan”. Apakah memang demikian pandangan yang tepat?

Sebenarnya ini 'kan berkaitan dengan kapasitas, pengakuan atas kapasitas penyandang disabilitas. Saya selalu sepakat ya memang jika terkait dengan standar kerja, jadi outputnya jangan kemudian dibedakan. Jadi misalnya begini, orang yang menjadi peneliti dia harus memiliki kemampuan penelitian ABCD. Dia harus punya kapasitas sebagai peneliti. Misalnya di Komnas Perempuan ada yang di bagian mediasi, ada kemudian peneliti ya dia harus punya kapasitas sesuai dengan itu. Tapi kemudian caranya, metode pendekatannya kemudian memang harus disesuaikan. Jadi misalnya gini, teman-teman yang blind bukan berarti tidak bisa meneliti. Dia bisa juga melakukan penelitian lapangan, tapi dukungan seperti pendamping ataukah kemudian apa yang kemudian memudahkan dia untuk melakukan penelitian lapangan. Nah saat kemudian misalnya ada teman-teman dengan disabilitas mental, ada masa-masa dia relaps atau kambuh. Tapi kemudian ada targetingnya berapa, harusnya sebetulnya memang target itu akan tetap, tapi kemudian pencapaiannya akan disesuaikan waktunya misalnya. Ya ada proses-proses penyesuaian, tapi kemudian menurut aku itu tidak boleh menurunkan target atau output kinerja yang kemudian diterapkan. Karena begitu standar itu diturunkan, persoalannya adalah teman-teman disabilitas itu merasa jadinya “kok jadi aku beda ya?”. Dan orang-orang 'kan belum tentu melihat mereka itu dengan positif. Ya akhirnya hanya “yaudahlah, kamu bekerja-bekerja saja, semampumu”, itu 'kan repot banget. Jadi kalau menurut saya cukup setuju dengan pendapat tadi.

10. Apakah ada masukan dan saran lainnya dari Ibu untuk Komnas Perempuan agar Lembaga Negara ini dapat lebih optimal memberikan akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dan memberikan akomodasi yang dibutuhkan?

Ada 2 hal pastinya. Yang pertama berkaitan dengan proses rekrutmen staf harusnya terbuka, sehingga peluangnya bisa didapatkan oleh penyandang disabilitas. Ini 'kan sebetulnya ada di lingkaran kecil. Kemudian yang kedua berkaitan dengan penyediaan SOP, itu memang harus

berkomunikasi dan kemudian menerima masukan dari teman-teman penyandang disabilitas, termasuk misalnya mengkomunikasikan terkait dengan targeting. Kemudian terkait dengan akomodasi yang layak, itu memang harus dipersiapkan. Dan itu berdasarkan assessment ya, misalnya kebutuhannya apa? Tapi kembali lagi bahwa untuk itu harus dikomunikasikan lebih jauh dengan penyedia anggaran sebetulnya, karena 'kan Komnas Perempuan ini seperti pengampu. Dia mengelola tapi kemudian sebetulnya yang mengesahkan itu bukan di Komnas Perempuan, dan ada aturan-aturannya.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 11

Nama : Agus Hasan Hidayat
Institusi : Yayasan Peduli Sindroma Down Indonesia
Jabatan : Direktur
Jenis Disabilitas : Disabilitas Mental
Tanggal Wawancara : 27 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Anda, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan?

Kalau misalnya melihat kerjanya Komnas Perempuan, menurut saya lumayan progresif apalagi jika kita lihat di periode sekarang, ada dua komisioner dari penyandang disabilitas yang sudah aktif di isu disabilitas sejak lama. Tapi kalau pelibatan disabilitas dalam kerja-kerja Komnas Perempuan untuk penghapusan kekerasan terhadap perempuan, menurut saya advokasinya itu belum optimal, khususnya berkaca pada kasus advokasi RUU Penghapusan Kekerasan Seksual. Di Komnas Perempuan sendiri isu disabilitas masih belum mainstream. Karena di Komnas Perempuan ada banyak isu dan kelompok-kelompok perempuan yang disasar sebagai konstituen. Isu disabilitas ini tidak dipahami oleh banyak pekerja di Komnas Perempuan. Namun ini bukan kesalahan Komnas Perempuan 100%, mungkin merupakan kesalahan bersama karena bisa jadi organisasi penyandang disabilitas pun geraknya kurang cepat dan lain sebagainya. Jadi ini harus bergerak dari kedua belah pihak.

2. Sebagai mitra Komnas Perempuan, menurut pendapat Anda, sejauh mana upaya Komnas Perempuan dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?

Kita ini balik ke UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 dimana di Lembaga Pemerintah harus ada 2% disabilitas paling sedikit dari 100 orang pegawai. Komnas Perempuan (KP) sendiri sampai saat ini belum ada 100 orang, baru sekitar 80-90an orang kalau tidak salah. Tapi sudah ada 2 komisioner disabilitas di sana. Komisioner ini 'kan sifatnya tidak tetap dan jabatan public. Kalau di dalam KP-nya sendiri di strukturnya saya belum pernah tau ada disabilitas atau tidak. Jadi dengan adanya komisioner disabilitas ini menjadi titik terang di periode sekarang. Saya pernah dengar ada relawan di Unit Pengaduan untuk Rujukan (UPR) ada beberapa teman-teman disabilitas mental, itu saya tahu. Tapi apakah mereka sudah coming out sebagai disabilitas mental, saya belum tahu. Lalu di UPR itu apakah dikategorikan sebagai pekerja atau magang atau bagaimana, saya juga tidak tahu.

3. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- a. Bagaimana pendapat Anda tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?
- b. Menurut Anda sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Jadi sebenarnya kebijakan afirmasi ini bagi penyandang disabilitas adalah kebijakan yang baik. Hanya saja kebijakan ini sudah diterapkan atau belum itu 'kan menjadi PR? Dan siapa sih yang mengawasi? Apakah sudah ada pengawasan dan sanksi? Karena di UU ini kalau tidak salah ada juga soal pidana dan sanksi. Tapi di KP isu disabilitas juga belum dipahami, belum mainstream, masih banyak teman-teman di KP yang jangankan isu disabilitas, malah isu gender dan HAM-nya saja masih belum tajam. Lalu ragam disabilitas itu ada banyak. Ada yang fisik, lalu ada yang sensorik, ada yang mental dan intelektual. Ini bukan hanya kritik kepada Komnas Perempuan ya, tapi di seluruh K/L, biasanya orang-orang yang dipekerjakan di K/L kebanyakan dari disabilitas fisik. Lalu bagaimana dengan disabilitas mental dan intelektual? Dan bukan hanya kita mengikutsertakan saja 2% affirmative action, tapi bagaimana dengan reasonable accommodation atau accessibility yang dapat disediakan oleh Komnas Perempuan dan K/L ini? Contohnya saja di Komnas Perempuan, kita tahu salah satu komisionernya dari disabilitas fisik yaitu pengguna kursi roda. Sedangkan bangunan Komnas Perempuan sendiri masih berupa bangunan tua yang tidak ada lift. Sampai ke lantai 3 harus naik tangga. Sedangkan pengguna kursi roda hanya bisa di lantai 1 saja. Itu adalah salah satu bagian dari diskriminasi terhadap kelompok penyandang disabilitas. Kalau reasonable accommodation untuk disabilitas mental mungkin bisa kita kasih waktu istirahat yang cukup buat mereka, pekerjaan boleh dibawa pulang, atau kita kasih waktu untuk 1 bulan sekali untuk berobat karena dia gunakan BPJS dan harus antri. Itu adalah bentuk-bentuk dari akomodasi layak. Tapi kalau aksesibilitas itu juga berkaitan dengan anggaran. Artinya kita mengubah gedung dipasang lift 'kan butuh advokasi anggaran. Jadi affirmative action ini kita tanggap secara positif, tetapi juga perlu ada progressive realisation-nya juga, jangan sampai 2% dan 1% ini hanya sekedar angka yang berbunyi pada pasal-pasal sehingga seakan-akan penyandang disabilitas itu diikutsertakan dan diberikan kuota, tapi realisasinya ngga ada. Lalu balik lagi juga terhadap posisi-posisi, kadang-kadang disabilitas ini diberikan posisi yang rendah padahal mereka punya kemampuan. Banyak loh teman-teman netra yang sudah secara pengalamannya banyak, background pendidikannya S3. Tetapi tetap stigma dan diskriminasinya ada. Posisi di struktur di K/L penting diperhatikan juga sehingga K/L ini dapat dikatakan sebagai lembaga yang inklusif.

4. Sepengetahuan Anda, apakah Komnas Perempuan selama ini sudah memenuhi ketentuan yang terkandung di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 53 tersebut?
 - a. Jika sudah, bagaimana bentuk perwujudan pemenuhan mandat UU tersebut?

Saya jujur ngga tau apakah ada penyandang disabilitas di dalam struktur pegawai di Komnas Perempuan, kecuali untuk posisi komisioner di periode ini.

- b. Jika belum, apakah menurut Anda ada kendala dalam mengimplementasikannya di internal Komnas Perempuan? Mohon jelaskan.

Kendalanya, di Komnas Perempuan itu lowongan kerja nggak banyak. Mereka bekerja di sana bertahun-tahun. Biasanya ada lowongan pekerjaan kalau orang di sana itu ada yang keluar karena akan studi S2 atau S3, atau ada yang naik pangkat. Sehingga ada posisi yang kosong. Nah yang kosong ini biasanya Komnas Perempuan sudah punya calon, jadi lowongan itu hanya formalitas saja, tetapi yang terpilih itu sudah ada. Yang saya dengar seperti itu dari teman-teman di Komnas Perempuan sendiri. Saya tidak tahu informasi itu benar atau tidak. Jadi sebenarnya untuk pemenuhan mandat UU tersebut ya memang belum terlihat. Tapi terlebih dulu kita harus melihat bahwa di Komnas Perempuan juga SDM-nya juga tidak banyak, tidak sampai 100. Teman-teman disabilitas ada juga yang ingin bekerja di Komnas Perempuan, tetapi dengan gedung yang tidak aksesibel, lalu proses rekrutmennya juga kita tidak tahu seperti apa. Apakah tesnya itu masih ada tes jasmani dan rohani? Itu 'kan termasuk praktik diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Lalu apakah ada tes IQ? Kalau misalnya ada tes IQ akhirnya akan mendiskriminasi disabilitas intelektual. Analoginya sama saja dengan orang dengan kursi roda disuruh lari. Kalaupun ada tes jasmani dan rohani, disabilitas fisik juga pasti kena bukan hanya disabilitas mental. Nah, balik lagi ke UU Pasal 53 tersebut, tujuannya adalah affirmative action untuk lebih inklusi dan teman-teman disabilitas dapat akses kerja. Jadi kendalanya ya tadi itu semua. Maka itu, kuota di UU ini juga kadang menjadi rebutan bagi teman-teman disabilitas. Karena paling banyak biasanya disabilitas fisik yang masuk. Lalu bagaimana dengan disabilitas intelektual dan mental? Oke, disabilitas mental memang banyak tapi mereka ngumpet saja dan tidak bilang kalau mereka punya gangguan karena ada stigma yang membuat mereka begitu. Saya mengapresiasi pasal ini, tapi 'kan tidak hanya berhenti di situ.

5. Apakah menurut Anda penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.

Konsep kebijakan atau SOP manajemen SDM yang inklusif disabilitas itu perlu ada di Komnas Perempuan, dan perlu di seluruh K/L, bahkan di seluruh organisasi swasta pun perlu. Sekarang 'kan semuanya inklusi, inklusi dan inklusi, apa sih sebenarnya arti inklusi itu? Ketika ditanya kita bingung. Karena banyak sekali teori tentang inklusi. Itu sebetulnya Komnas Perempuan dan K/L semuanya harus punya satu guidelines bagaimana punya manajemen SDM yang inklusi. Inklusi bukan hanya terhadap disabilitas saja tetapi juga kepada kelompok minoritas yang lain. Bagaimana dengan representasi gender, kelompok minoritas seksual, lansia, ras, dan lainnya. Jadi kebijakan manajemen SDM yang inklusi itu sangat penting.

6. Menurut pandangan Anda, faktor-faktor apa saja yang penting untuk dipersiapkan dan diakomodasi di internal Komnas Perempuan sehingga dapat membangun budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas?

Kalau misalnya dari segi bangunan, sudah jelas standar internasional itu ada universal design untuk bangunan. Misalnya kita perlu lift, space yang lebih luas, atau taman. Lalu untuk disabilitas mental perlu ruangan atau taman dengan kolam ikan misalnya untuk menenangkan diri. Dan fasilitas itu pada kenyataannya bukan hanya untuk disabilitas saja, tapi pegawai non

disabilitas juga perlu seperti taman dan lift tadi. Kalau untuk disabilitas intelektual, perlu ada support person. Karena harus ada disabilitas intelektual yang duduk di K/L, itu penting. Perlu juga ada teks atau keluaran atau dokumen yang mudah dibaca atau versi easy read berisi info yang penting. Sebetulnya itu pun bukan hanya untuk disabilitas intelektual saja, tetapi juga berguna untuk yang non disabilitas. Kalau misalnya dari sisi reasonable accommodation ada banyak banget. Kalau disabilitas mental tentu harus dijamin tentang obat, diberi waktu relapse dan penyesuaian waktu kerja, dan dispensasi lainnya. Untuk disabilitas tuli, dicari tahu apakah ada staf lain yang bisa bahasa isyarat di Komnas Perempuan. Lalu untuk netra juga harus ada screen reader dan penyesuaian komputernya. Kemudian ada toilet untuk disabilitas. Sebetulnya untuk guidelines pengelolaan SDM yang inklusi itu dari internasional saya belum pernah dengar ya, tapi memang sudah ada yang membuat dari beberapa organisasi meskipun memang belum dijadikan patokan. Saya apresiasi kalau ada orang yang sudah buat ini. Inklusi ini memang mahal, tapi kita harus memulai. Tapi bagaimana mewujudkannya, itu setiap K/L harus mulai buat dulu draft-nya, lalu buat FGD-nya dengan mengundang teman-teman disabilitas untuk meminta masukan. Kalau kita bicara tentang manajemen SDM yang inklusif disabilitas tetapi kita tidak membicarakan tentang aksesibilitas dalam artian sarana dan prasarana, maka sama juga bohong. Itu tidak bisa dipisahkan. Tetapi jika secara konsep dan perspektif sudah siap meskipun aksesibilitas belum bisa sepenuhnya, itu tidak masalah juga karena setidaknya sudah ada kemajuan. Untuk aksesibilitas berarti tinggal dilakukan advokasi anggaran.

7. Adakah masukan dan saran lainnya dari Anda untuk Komnas Perempuan untuk menjadi lembaga yang lebih inklusif disabilitas?

Harus mulai memasukkan atau merekrut orang dengan disabilitas ke dalam struktural-nya dulu.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 12

Nama : Mahretta Maha, SH.
Institusi : Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI)
Jabatan : Pengurus di Departemen Pendidikan dan Pelatihan
Jenis Disabilitas : Disabilitas Netra Low Vision 10 Meter (membaca dan menulis dengan huruf Braille)
Tanggal Wawancara : 30 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. **Sebagai salah satu Lembaga Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia, menurut Ibu, bagaimana Komnas Perempuan memandang keterlibatan para penyandang disabilitas pada kerja-kerja yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dalam upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan?**

Saya sering, beberapa tahun lalu tepatnya ada diskusi sore setiap Rabu dengan Komnas Perempuan. Kita memang terlibat dalam penyusunan setiap apapun, kita cukup diajak berpartisipasi aktif. Kalau Komnas Perempuan sedang membuat kebijakan baru atau sedang melakukan penelitian kami selalu diundang. Atau diajak dalam diskusi-diskusi. Saya dulu sempat setiap bulan hadir di kegiatannya Komnas Perempuan. Kita selalu dilibatkan. Hanya saja memang untuk kerja-kerja anti kekerasan terhadap perempuan, kita belum ke sana. Itu masih sangat jauh bagi disabilitas. Masih banyak hal dasar yang harus kita urus. Secara spesifik justru kami yang belum punya kegiatan atau membahas isu itu. Tapi kalau untuk pelibatan dari Komnas Perempuan, saya rasa cukup aktif dan itu sangat bermanfaat.

2. **Dapatkan Ibu menceritakan pengalaman kerja-kerja strategis Komnas Perempuan dalam mengadvokasi hak-hak penyandang disabilitas?**

Kalau PPDI memang saya sudah lama di sana, tetapi kurang aktif. Namun secara pribadi saya sering dengan Komnas Perempuan. Dulu setiap Rabu ada kegiatan Rabu Perempuan di café-café sekitar Cikini Jakarta dan di sana kita memberikan usulan-usulan. Ini sifatnya diskusi bersama. Jadi masing-masing datang dan bayar sendiri-sendiri. Mungkin itu juga yang menyebabkan lembaga disabilitas tidak sanggup hadir. Pada akhirnya setiap ada undangan ini, mereka mengutus saya yang datang. Apalagi kalau Komnas Perempuan bikin kajian kita sering diundang. Bahkan kalau dipikir-pikir Komnas Perempuan itu sangat sering mengundang dibandingkan Komnas-Komnas lainnya.

3. **Sebagai mitra Komnas Perempuan, menurut pendapat Ibu, sejauh mana upaya Komnas Perempuan dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di internal lembaga ini?**

Kalau itu saya memang tidak tahu. Setahu saya pernah dulu dan lebih sering untuk posisi komisionernya, tetapi kalau posisi staf kita tidak pernah disounding tentang kebutuhan staf di Komnas Perempuan dari disabilitas. Saya pribadi juga tidak pernah dapat infonya. Maupun lembaga-lembaga dimana saya aktif di dalamnya misalnya saat saya bekerja sebagai executive officer di organisasi ketunanetraan terbesar di Indonesia. Mungkin karena kami

tuna netra ya, jadi mungkin dianggap susah atau belum bisa dapat dari teman-teman tuna netra. Kalau lowongan atau vacancy kita belum pernah dapat info.

4. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
 - a. Bagaimana pendapat Ibu tentang kebijakan afirmasi bagi penyandang disabilitas dalam UU tersebut dan implikasinya kepada Komnas Perempuan sebagai Lembaga Negara?
 - b. Menurut Ibu sejauh mana kebijakan tersebut penting diketahui, dipahami dan diimplementasikan oleh Komnas Perempuan?

Kalau menurut saya seharusnya lembaga-lembaga seperti Komnas Perempuan karena memang saat ini isu ketenagakerjaan itu sangat penting dan juga sangat sulit bagi kita disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan khususnya untuk disabilitas tertentu seperti tuna netra dan tuna rungu, seharusnya lembaga-lembaga ini bisa menjadi contoh bahkan melebihi dari kuota yang ditetapkan. Mungkin pekerjaannya disesuaikan dengan kemampuan orang itu. Jangan berpikir tidak enak, selama ada kesempatan posisi tertentu, kami sudah bersyukur. Apalagi untuk perempuan disabilitas, kami mengalami double stigma. Kadang-kadang di kantor jika ada laki-laki dan perempuan maka yang dipilih adalah laki-laki. Apalagi perempuan disabilitas akan semakin sulit. Semakin jauh kesempatan itu bagi kami. Lembaga-lembaga seperti Komnas Perempuan harusnya lebih memprioritaskan teman-teman disabilitas untuk bekerja, tentunya sesuai kemampuan.

5. Sepengetahuan Ibu, apakah Komnas Perempuan selama ini sudah memenuhi ketentuan yang terkandung di dalam UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 53 tersebut?
 - a. Jika sudah, bagaimana bentuk perwujudan pemenuhan mandat UU tersebut?

Aku nggak tau ya. Kalau soal kerjasama sih kita hanya sekedar diundang, ada kegiatan dilibatkan, butuh masukan kita diajak. Tapi kalau lebih dari itu, tidak. Soal ketenagakerjaan apakah mereka sudah punya tenaga kerja disabilitas? Aku nggak tau. Atau apakah mereka pernah buka lowongan pekerjaan untuk disabilitas atau tidak? Saya juga tidak tahu. Tapi untuk posisi komisioner memang saya tahu pernah dibuka.

- b. Jika belum, apakah menurut Ibu ada kendala dalam mengimplementasikannya di internal Komnas Perempuan? Mohon jelaskan.

Biasanya kendalanya itu adalah karena kita tidak tahu. Misalnya kita punya perusahaan dan ingin mempekerjakan disabilitas sementara kita bukan disabilitas, tidak pernah kenal dengan disabilitas atau tidak pernah bekerja. Itu biasanya yang jadi kendala. Makanya saya sering bilang kepada teman-teman di perusahaan atau lembaga apapun, kasih magang dulu. Suka diambil, nggak suka dibalikin. Tiga bulan magang, itu dua-duanya belajar. Kami belajar dari teman-teman non disabilitas karena banyak diantara kami yang

belum pernah atau jarang bekerja di sektor formal. Dan teman-teman staf lainnya juga belajar bahwa mereka punya rekan disabilitas yang butuh adaptasi lebih dan adaptasi yang berbeda.

- 6. Apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Kalau buat saya itu sangat penting. Karena Komnas Perempuan ini 'kan lembaga negara. Dan dia yang meneriakan bagaimana memenuhi hak orang. Berarti kita juga harus jadi contoh. Jangan sampai pihak swasta atau lainnya bilang, ah kamu aja tidak bikin, lalu kamu suruh kita untuk lebih inklusif tetapi kalian sendiri tidak melakukan hanya teriak-teriak. Justru karena ini adalah lembaga negara makan tentu akan difasilitasi juga oleh negara dan sudah menjadi kewajiban negara. Maka seharusnya akan lebih baik jika negara sendiri mengimplementasikan apa yang tertera di undang-undang. Selanjutnya pasti ke bawahnya, yaitu perusahaan swasta dan lainnya akan mengikuti. Apalagi bila di lembaga negara bisa menunjukkan bahwa mempekerjakan disabilitas itu sangat bermanfaat dan mereka sangat berguna, maka orang akan ramai-ramai mengikuti. Tetapi kalau kita hanya membuat kebijakan, menjadi narasumber, mengingatkan orang lain tanpa kita melakukan itu, maka orang juga akan mikir bagaimana ya.

- 7. Dari pengalaman berinteraksi dengan pihak-pihak dari K/L, menurut Ibu sudah adakah K/L yang mulai mengimplementasikan kebijakan afirmasi ini dengan cukup baik?**

Sebetulnya dalam hal mempekerjakan disabilitas sejak saya kecil itu sepertinya Kemensos sudah melakukan itu. Sayangnya, mereka ini hanya dipekerjakan seolah yang penting ada saja. Sebetulnya bukan itu yang kita mau tetapi pekerjaanlah mereka sesuai kapasitas dan kemampuan. Saya jadi tidak mengerti kok tenaga kerja disabilitas di lembaga pemerintah ini tidak produktif? Mungkin ada yang produktif 1-2 orang, tapi banyak juga yang ngga. Ini kenapa ya? Salahnya dimana ya? Disabilitasnya atau lembaganya? Tetapi itu kembali lagi kepada semua pihak, baik kita sebagai penyedia lapangan pekerjaan maupun kita sebagai pekerja.

Apa penyebabnya?

Menurut saya kita ini 'kan orang Indonesia, ketika kita bekerja di dengan orang misalnya si A, lalu si A ini punya hati yang baik yang mau mendukung saya, maka saya akan diproduktifkan sekalipun saya orangnya malas. Tetapi ketika pimpinan dan orang sekitarnya membiarkan dan tidak melihat potensi kita, maka pekerja ini juga akan diam saja. Kita di Indonesia itu masih demikian. Karena belum ada sistem yang terbangun dengan baik. Kalau masih ada stigma bahwa mempekerjakan disabilitas hanya karena cari amal dan pahala, maka yang penting disabilitas ini sudah dikasih kerja, digaji bulanan, dia duduk-duduk saja juga tidak apa-apa. Akhirnya akan mendidik si disabilitas ini tidak produktif, manja dan merasa dia akan selalu dimaklumi. Seharusnya jika sistemnya sudah terbangun dengan baik, siapapun yang duduk di situ maka dia akan lakukan sesuai sistem. Tapi memang reasonable accommodation-nya dan aksesibilitasnya tetap diperhatikan.

8. Menurut Ibu, bagaimana sebaiknya Komnas Perempuan mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) penyandang disabilitas di lembaganya sehingga dapat memenuhi hak-hak mereka dan tidak melanggarnya?

Kalau memang Komnas Perempuan sudah memiliki tenaga kerja disabilitas, alangkah baik jika disabilitas ini diperlakukan sama dengan yang lain. Misalnya jika ada capacity building mereka diikutkan, pengembangan karier mereka juga diberi. Meskipun jenjang kariernya disesuaikan dengan masing-masing disabilitas. Kalau misalnya ada bonus, mereka tetap diupayakan bagaimana agar mereka dapat. Jangan diberikan dengan cuma-cuma, harus sama perlakuannya dengan yang non disabilitas sesuai pencapaian target mereka. Ada harapan dari kita bersama bahwa teman-teman disabilitas ini juga akan bertumbuh dan lebih maju. Kalau memang Komnas Perempuan sudah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, tetap disosialisasikan ke lembaga-lembaga lain, bahwa mereka sudah punya. Itu akan jadi nilai plus mereka ketika bicara ketenagakerjaan bagi disabilitas, bahwa kami ini implementator loh, bukan hanya bicara, dan ini manfaat yang kami dapatkan. Jangan hanya bicara kesulitan yang dihadapi, tetapi juga nilai plusnya dan kebanggaan mereka karena memiliki teman-teman disabilitas yang membantu kami dalam beberapa bidang.

9. Menurut pandangan Ibu, bagaimana cara membangun perspektif dan budaya organisasi yang inklusif disabilitas di internal Komnas Perempuan, utamanya bagi staf-staf yang selama ini tidak secara langsung berhubungan dengan kerja bersama jaringan mitra disabilitas?

Setahu saya, lingkungan di Komnas Perempuan itu ramah terhadap disabilitas. Mereka tahu bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman-teman disabilitas. Mungkin karena selama ini Komnas Perempuan sering juga mengundang jaringan mitra disabilitas, sehingga mereka punya pengalaman bagaimana memperlakukan teman-teman disabilitas. Ini mungkin salah satu cara Komnas Perempuan untuk memberikan sense inklusivitas kepada rekan kerja yang lain. Cara lainnya adalah bisa melakukan briefing bulanan bagi staf tentang isu disabilitas, bagaimana interaksi dengan penyandang disabilitas, dan lain sebagainya. Sepertinya cara-cara mereka selama ini sudah cukup baik dan sensitive terhadap teman-teman disabilitas.

10. Adakah masukan dan saran lainnya dari Ibu untuk Komnas Perempuan terkait isu ketenagakerjaan inklusif ini?

Bekerjasamalah dengan Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD) yang memang mau mendampingi Komnas Perempuan untuk isu ketenagakerjaan. Karena saya yakin mengelola hal ini akan menghadapi kendala-kendala. OPD ini yang lebih mengerti bagaimana menangani dan mengatasi kendala dalam ketenagakerjaan disabilitas. Kerjasama ini bisa dalam banyak hal, tetapi sifatnya harus equal. Jadi OPD bukan hanya dijadikan sebagai konsultan saja, tetapi bersama-sama bersinergi untuk membuat konsep pengelolaan SDM-nya. Biasanya yang terjadi kita dilibatkan di awal, tetapi nanti di tengah menghilang, lalu tiba-tiba konsepnya sudah jadi dan kita tidak dilibatkan atau dimintakan masukan. Bisa juga nanti memberikan masukan soal bagaimana rekrutmen, termasuk soal menilai sejauh mana pelaksanaan kerjanya dan lain sebagainya.

IDENTITAS INFORMAN 13

Nama : Virlian Nurkristi
Institusi : Yayasan Plan International Indonesia
Jabatan : *Gender Equality and Social Inclusion (GESI) and Private Sector Engagement Specialist* dan Pegiat Isu Disabilitas
Tanggal Wawancara : 28 Maret 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Dapatkah Ibu menceritakan, apa yang melatarbelakangi Ibu dan pihak-pihak terkait lainnya dalam menggagas lahirnya “Buku Panduan Ketenagakerjaan Inklusif”?

Isu ketenagakerjaan sebenarnya sudah banyak dilakukan banyak pihak, namun secara parsial. Misalnya organisasi disabilitas sudah banyak yang melakukan advokasi dalam membantu teman-teman disabilitas untuk masuk dunia kerja, namun tidak banyak yang tahu bahwa saat berbicara dengan private sector ternyata concern mereka tinggi untuk bisa comply dengan aturan 1% karyawannya adalah dari penyandang disabilitas. Hambatan mereka adalah bukan tidak ingin, tapi lebih kepada bagaimana caranya punya karyawan disabilitas? Di mana caranya? Apa saja yang harus disiapkan ketika mereka akan merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas. Nah dari latar belakang itulah, kami kemudian menggagas apa saja kebutuhan-kebutuhan dari yang ada di private sector? Dimulai dari Focus Group Discussion dengan perwakilan perusahaan, untuk mencari tahu apa yang jadi tantangan, hambatan, keinginan, kebutuhan dari private sector saat akan merekrut penyandang disabilitas. Hasilnya kami mendapatkan informasi bahwa sebenarnya bukan keengganan dari mereka untuk merekrut para penyandang disabilitas sesuai aturan Pemerintah sejumlah 1% (UU No. 8, 2016). Hambatannya ternyata adalah seperti tadi, mereka nggak tahu gimana caranya, rekrutnya di mana, nanti kalau sudah bekerja bagaimana mendampinginya. Selain itu juga ada yang memiliki persepsi sendiri tentang disabilitas seperti: memangnya bisa teman-teman disabilitas bekerja? Yang tuna netra gimana caranya bekerja di depan komputer, yang tuna daksa repot, pakai kursi roda ruangan kerjanya sempit, adanya di lantai dua yang nggak ada lift. Jadi lebih kepada kurangmengertian terhadap apa itu disabilitas, bagaimana cara berinteraksi dan kebutuhan khusus yang ada di setiap jenis disabilitas. Dari diskusi itulah, jadi tahu ternyata mereka butuh sebuah buku panduan yang bisa mengajarkan mereka untuk memenuhi pengetahuan yang dibutuhkan tadi. Tentang apa itu disabilitas, jenisnya apa saja, terus bagaimana cara berinteraksi dengan mereka, kalau mau merekrut mereka bagaimana caranya, informasinya adanya di mana. Dari situ kemudian kami mencoba mengumpulkan perwakilan perusahaan di tingkatan manajer (HR) untuk berdiskusi bersama. Buku panduan itu sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Bahkan lahir dari banyak pengalaman juga, dari praktik-praktik yang sudah dilakukan perusahaan. Ketika di buku panduan dibicarakan tentang teman-teman tuli yang bekerja di perusahaan retail, terkait bagaimana caranya sebetulnya diambil dari praktik yang sudah ada di sebuah perusahaan retail. Namun itu hanya menjadi salah satu pengetahuan perusahaan saja, karena perusahaan lain jarang berdiskusi. Lewat ini maka dituliskan agar dapat belajar bersama.

2. Sejauh mana perkembangan dan dampak dari upaya baik ini telah berjalan? Siapa yang mengawasi implementasinya?

Buku panduannya sudah selesai disusun dan launching di bulan September 2020. Yang unik, buku ini disusun bersama dengan perwakilan private sector. Dan itu based on pengalaman dari praktik-praktik perusahaan yang sudah merekrut teman-teman disabilitas meskipun dengan pengetahuan yang terbatas. Jadi karena ada keinginan besar, namun pengetahuan terbatas maka yaudahlah dibuat saja terlebih dahulu. Dari situ lahir pengalaman-pengalaman baik dari private sector yang tertuang dalam buku panduan. Kami juga melakukan diskusi dengan banyak perusahaan, seperti grupnya BCA, Hotel Accor, dengan kawasan industri MM2100 di Karawang. Selain itu, buku panduan ini memang sengaja dijadikan milik bersama: milik perusahaan karena terlibat dalam penyusunan dan milik Kementerian Ketenagakerjaan. Meski Kementerian Ketenagakerjaan tidak terlibat secara langsung dalam penyusunan, namun perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan, perwakilan organisasi disabilitas diundang dan dilibatkan dalam diskusi untuk mencari berbagai informasi dalam rangka penyusunan buku itu. Saat ini buku panduan sudah dicetak oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan didistribusikan ke berbagai organisasi, dinas, perusahaan. Saat ini kami juga mencoba menyebarluaskan buku ini lebih banyak dengan beberapa perusahaan yang ada di 3 provinsi: Jabar, Jateng, Jatim. Jika bicara tentang buku panduan, nggak cuma hanya dibaca, kami lalu menggagas untuk pelaksanaan training. Di perusahaan umumnya ada unit compliance atau unit pengawas perusahaan untuk comply dengan berbagai aturan yang ada, termasuk kepada penerapan ketenagakerjaan inklusif. Saat ini kami sedang mengusahakan pelatihan dengan bentukan semacam tim fasilitator dari perusahaan-perusahaan. Bayangannya jika tim ini sudah menerima pelatihan, yaitu menerjemahkan buku panduan ke dalam bentuk praktik. Termasuk bagaimana mewawancarai atau berkomunikasi dengan teman2 disabilitas, lalu jika ada perusahaan kecil yang menggunakan teknologi minim apa tipsnya dalam berinteraksi dengan teman2 disabilitas. Kenapa begitu, agar nantinya saat perusahaan mempraktikkan hal-hal ini, ada perwakilan yang mendampingi perusahaannya, jadi semacam mentornya.

3. **Berkaitan dengan ketenagakerjaan inklusif, di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Menurut Ibu, apa implikasi dari kebijakan afirmasi tersebut terhadap lembaga-lembaga pemerintah/negara?**

Itu yang selalu jadi tantangan. Kita selalu pandai membuat kebijakan, namun jarang bisa melakukan monitoring, evaluasi, dan penegakannya. Ini berlaku hampir di seluruh kebijakan. Jadi memang ini penting untuk selalu dimonitor oleh lembaga-lembaga terkait, di daerah misalnya dinas Ketenagakerjaan punya fungsi pengawasan. Itu juga penting dalam melakukan pengawasan terhadap aturan-aturan private atau public sector telah terlaksana atau tidak. Kita juga perlu memperhatikan hal-hal lain. Karena kadang kita sudah menyiapkan tempat kerjanya, termasuk kuota dll, namun lupa bahwa teman-teman disabilitas kecenderungannya memiliki tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi dibanding kelompok non-disabilitas. Maka dari itu mereka memerlukan sekolah-sekolah vokasional yang bisa mendukung agar mereka bisa masuk ke dalam dunia kerja normal. Nah itu adanya di mana? Di Balai Latihan Kerja, LPK-LPK, yang saat ini berada di bawah Kementerian, Pemprov, Pemkab. Ternyata ini yang paling ketinggalan. Jadi saat perusahaan sudah siap untuk mempekerjakan, tapi masih banyak teman-teman disabilitas yang belum punya kecakapan dan keterampilan kerja.

Karena teman-teman disabilitas banyak dianggap nggak mampu, untuk sekolah dll, juga ada praktik bullying yang menghalangi dia melanjutkan sekolah. Nah tempat pelatihan kerja/vocational training adalah salah satu jalan keluar untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas masuk ke dunia kerja. Itu yang sampai sekarang belum dikontrol. Kebanyakan kontrolnya di sisi perusahaannya, namun partisipasi untuk masuk ke dalam dunia kerja belum. Itu yang jika kita berbicara tentang ketenagakerjaan inklusif, kita nggak bisa hanya sifatnya parsial seperti tempat kerjanya yang diintervensi, tapi sebenarnya lembaga apa saja yang punya kewenangan, peranan terkait isu ini yang perlu diintervensi. Pengawasannya penting tidak jangan hanya ke perusahaan tapi juga lembaga vokasional, sampai mana membuka akses training untuk keterampilan kerja? Pemerintah juga nggak hanya melihat sudah apa belumnya, tapi juga mencoba mendampingi perusahaan terkait kesulitan dan semacamnya. Pemerintah harus *aware* dengan ini agar membantu perusahaan agar bisa *comply* dengan kuota tadi, bukan hanya *memonitor* sudah mengaplikasikan atau belum.

4. Menurut Ibu, apakah advokasi untuk **mainstreaming** isu ketenagakerjaan inklusif ini penting juga dilakukan pada **Kementerian/Lembaga** dan juga **Lembaga-lembaga pemerintah lainnya** baik di level pusat maupun daerah? Mengapa dan apa dampaknya?

Sebetulnya sudah ada upaya dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa organisasi atau instansi di bawah pemerintah nasional, provinsi dan kab/kota. Mereka sudah mulai membuat semacam MoU dengan Kementerian **BUMN** untuk memberikan kuota sebesar 2% di lembaga-lembaga **BUMN** untuk *mempekerjakan* teman-teman disabilitas. Upaya itu sudah dilakukan, tapi lagi-lagi apakah sudah *jalan* atau belum. Ini perlu dipastikan, apalagi selain pendidikan dsb, tentang usia juga jadi *hambatan* bagi teman-teman disabilitas, karena mereka baru bisa bersekolah di usia lebih tinggi dibanding yang non-disabilitas. Jadi persyaratan-persyaratan kepegawaian minimal berapa usianya untuk pegawai negeri juga kan nggak bisa. Nah itu perlu langkah afirmatif dari Kementerian **BUMN**, untuk persyaratan usia masuk penyandang disabilitas misalnya di minimum 30 tahun. Lembaga-lembaga terkait, seperti komisi Ombudsman dan komisi Disabilitas, juga bisa membantu melihat pengawasan, untuk melihat *partisipasi publik* bagi penyandang teman-teman disabilitas masuk ke lembaga pemerintahan. Mereka bisa melakukan pengawasan untuk memastikan agar kuota pemerintah dapat dilaksanakan oleh institusi atau perusahaan.

5. Salah satu Lembaga Negara Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia adalah Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). Menurut pandangan Ibu, bagaimana seharusnya lembaga ini membangun komitmen dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

Komnas Perempuan harus mulai saja dulu, meski dengan keterbatasan yang ada. Misalnya bicara soal akses, seperti teman-teman disabilitas dengan kursi roda. Menurut saya lakukan saja dulu, dengan melakukan perubahan di tingkat kebijakan. Mungkin belum bisa merekrut teman-teman tuna daksa, tapi boleh yang disabilitas tuli dulu. Biasanya dari teman-teman perusahaan yang mempraktikkan ini, mulai saja dulu. Karena dari mulai itulah, kemudian kita bisa tahu apa sih yang dibutuhkan oleh lembaga untuk bisa lebih inklusif buat teman2

disabilitas. Karena kalau kita nggak mulai, kita nggak akan pernah tahu apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh lembaga untuk bisa membuka akses lebih bagi teman-teman disabilitas. Itu yang menurut saya Komnas Perempuan harus mulai dulu, kalau sudah mulai baru akan tahu dan nggak usah dulu berpikir terlalu jauh bahkan akan merepotkan nanti, karena nggak ada lift atau sebagainya. Itu bisa menjadi *reasonable accommodation*, seperti disampaikan sebelumnya ada 3 level, yang low, middle dan high tech. Kalau misalnya ternyata low level, maka teman-teman tuna daksa tempat kerjanya di lantai paling bawah. Jika ada meeting yang melibatkan teman-teman daksa yang tidak bisa naik ke atas, maka lakukan di lantai bawah. Itu termasuk bagian akomodasi layak yang disiapkan oleh lembaga. Jadi Komnas Perempuan harus sudah memulai. Saya tahu sekarang sudah ada Komisioner pengguna kursi roda di Komnas Perempuan, dan itu menurut saya adalah sebuah langkah besar bagi Komnas Perempuan untuk menerima seorang penyandang disabilitas masuk situ. Nah dari situlah nanti bisa belajar bertanya kepada Komisioner itu, apalagi yang dibutuhkan teman-teman disabilitas supaya bisa lebih nyaman tempatnya, dan lebih inklusif untuk penyandang disabilitas di sana.

6. **Apakah menurut Ibu penting bagi Komnas Perempuan menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang ramah terhadap penyandang disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Sebenarnya itu sangat dibutuhkan. Karena merekrut teman-teman disabilitas bukan hanya sekedar merekrut, tetapi bagaimana proses perekrutan hingga interviewnya. Kalau dalam buku panduan kami singgung, saat mau pasang iklan lowongan kerja yang inklusif yang seperti apa sih? Itu kan juga mungkin bisa jadi standar Komnas Perempuan juga. Terus kalau mau mewawancarainya seperti apa sih? Itu juga bisa menjadi bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang sudah mulai dirancang oleh Komnas Perempuan. Paling baik lagi jika KP punya *pathway career* bagi teman-teman disabilitas. Kira-kira maksimum posisi yang ada bagi teman-teman disabilitas atau jabatan seperti apa sih? Tapi saya kira di Komnas Perempuan pasti semua orang bisa menduduki posisi apapun, karena seorang Komisionernya saja sudah ada yang disabilitas. Saya pikir itu sudah bisa mulai dirancang oleh Komnas Perempuan untuk mulai memikirkan itu. Jadi mulai dari A sampai Z, dari penerimaan, dari pengelolaan di dalam jika ada tenaga kerjanya yang disabilitas daksa menyiapkan ruangnya seperti apa, dsb. Kan itu sudah bisa jadi standar lalu dilanjutkan bagaimana cara me-mainstream-kan isu disabilitas di tempat kerjanya, dengan teman-teman Komnas Perempuan yang non-disabilitas. Misalnya dengan mengadakan training rutin setiap 6 bulan sekali di Komnas Perempuan, belajar tentang disabilitas. Karena kan jenis disabilitas banyak, spesifikasi, juga karakteristiknya juga berbeda-beda. Dari belajar itu, ketika Komnas Perempuan sudah siap menerima teman-teman disabilitas, pekerja non-disabilitas lain sudah siap, karena sudah ada pelatihan rutin, sudah tahu bagaimana cara berinteraksinya.

7. **Adakah masukan dan saran lainnya dari Ibu untuk Komnas Perempuan terkait isu ketenagakerjaan inklusif ini?**

Masukan lain, kalau saya sih bilang mulai aja dulu. Nanti penyesuaian-penyesuaian apa yang dibutuhkan pasti akan ikut. Karena Komnas Perempuan saya tahu adalah lembaga yang sangat demokratis, pasti akan selalu punya cara untuk bagaimana membuat si penyandang

disabilitas yang nanti mungkin akan bekerja di Komnas Perempuan akan nyaman. Karena faktor penting ketika sebuah lembaga mempekerjakan teman-teman disabilitas, kemudian bisa membuat pekerjaanya itu nyaman adalah dengan bertanya, dengan si pekerjaanya sendiri. Kebutuhannya apa, kebutuhan pendukung ya untuk bisa bekerja secara maksimal di sebuah perusahaan atau lembaga.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 14

Nama : Dimas Prasetyo Muharam
Institusi : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI
Jabatan : PNS (Peneliti Ahli Pertama) dan Pegiat Isu Disabilitas
Jenis Disabilitas : Disabilitas Netra
Tanggal Wawancara : 2 April 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Menurut pandangan Anda, apa implikasi dari kebijakan afirmasi tersebut terhadap lembaga-lembaga pemerintah/negara?

Jadi sebetulnya konsepnya begini, bahwa namanya *affirmative action* adalah sebuah “*short cut*” untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai secara ideal long term. Memang situasinya kebijakan-kebijakan terdahulu utamanya sebelum kita meratifikasi UN CRPD masih *charity based*, lalu sekarang alhamdulillah sudah mulai berangsur trend-nya positif dan mengarah ke *rights based*. Sedangkan dua problem utama untuk penyandang disabilitas adalah di bidang *education* dan *employment*. Di antara bidang itu juga kadang ada *missing link*. Jadi yang sudah pada lulus dari berbagai jurusan, ketika masuk ke dunia kerja kesempatannya masih kurang. Sebelumnya pihak swasta banyak buka itu paling di bidang operator telepon atau *telemarketing* yang tidak membutuhkan skill khusus berdasarkan Pendidikan tertentu, hanya butuh *training* saja. Mau Pendidikannya *S1* atau *SMA* gajinya sama saja. Padahal perjuangan teman-teman untuk lulus kuliah itu sangat berdarah-darah lebih dari yang non disabilitas. Ketika ada kebijakan 2 persen ini, maka membuka banyak peluang tersebut. Misalnya CPNS sebelumnya kebanyakan yang menerima hanya di *Depsos*, itu pun dengan jurusan spesifik hanya *S1 Kesejahteraan Sosial*. Jadi dengan kebijakan 2 persen ini “Pemerintah dipaksa” untuk mau membuka diri di berbagai bidang, akhirnya sekarang banyak misalnya teman-teman tuna netra yang bisa menjadi guru untuk mengajar, yang sebelumnya sama sekali tidak ada. Saya juga ada grup ASN Inklusif dimana kita mengumpulkan teman-teman ASN disabilitas dari banyak sector, di pusat dan daerah, guru-guru juga banyak. Selama ini mereka *fun-fun* saja artinya mereka bisa mengajar siswa yang bukan disabilitas. Juga ada yang bekerja di bidang hukum, keuangan, ada yang menjadi peneliti juga, dan banyak lainnya sesuai latar belakang pendidikannya. Jadi saat ini latar belakang pendidikan itu diapresiasi. Dengan kuota 2% ini negara harusnya memberikan contoh kepada pihak swasta.

2. Menurut Anda apakah lembaga-lembaga pemerintah atau negara ini sudah banyak yang memahami tentang potensi dan pengelolaan tenaga kerja dari ragam disabilitas yang lain misalnya disabilitas mental dan intelektual?

Saya sebenarnya tidak ingin banyak bicara tentang ragam disabilitas yang lain misalnya disabilitas mental karena saya tidak tahu dan paham sekali. Tapi saya menyoroti begini, kadang konsep *affirmative action* kita masih agak rancu. Pengambil kebijakan kita itu kurang memahami bentuk *affirmative action* itu seperti apa. Sebetulnya dia bukan pengistimewaan, tetapi memberikan fasilitas atau *mensupport* agar haknya menjadi setara. Misalnya

penerimaan calon buat disabilitas fisik, tahun kemarin sempat kita berikan masukan ke Kemenpan RB. Beberapa instansi itu masih mencantumkan keterangan bahwa formasi disabilitas itu bisa melihat, bisa mendengar, bisa berjalan tanpa alat bantu. Terus, disabilitasnya apa? Jadi kadang-kadang aneh pemahamannya. Masih cari gampang saja. Mungkin yang dianggap disabilitas adalah sekedar jalan masih pakai kruk. Masih berpikirnya bukan melihat kelebihannya, tetapi hanya kekurangannya saja. Harusnya berpikir begini, kita cari skill-nya apa, lihat background-nya seperti apa, secara tes lulus bagus dan sebagainya. Lalu dilihat apa kekurangannya? Oh, dia tidak bisa melihat. Caranya bagaimana untuk mengatasi itu? Oh, dia bisa melihat kalau menggunakan computer dengan screen reader, maka kita sediakanlah. Atau tuna daksa pakai kursi roda tapi dia punya skill ini dan lainnya, harusnya yang diakomodir skill-nya dan masalah kursi roda ini kita harus buat lift-nya. Sebetulnya tujuan negara itu untuk memfasilitasi, kekurangannya apa maka difasilitasi agar menjadi contoh bagi pihak swasta. Karena fasilitas yang dibuat itu sebetulnya tidak bisa dibilang fasilitas tambahan juga. Akibat mindset kita ini masih mindset lama, jadi membangun lift dengan ada suara tadi itu dianggap sebagai sebuah proses extra. Tetapi jika mindsetnya sudah tertanam bahwa standar fasilitas gedung itu harus ada rem dan suara, maka itu bukan lagi dinamakan fasilitas tambahan.

3. **Dalam pengamatan dan pengetahuan Anda sebagai salah seorang PNS Penyandang Disabilitas, apakah sudah banyak lembaga pemerintah/lembaga negara baik di tingkat pusat maupun daerah yang telah mengimplementasikan mandat UU tersebut? Mohon jelaskan.**

Kita ada UU nih. Kalau mau memberikan contoh, harusnya negara memberikan contoh dulu, ini loh caranya seperti ini. Meskipun pada faktanya, di perusahaan multinasional, mereka tidak pakai kebijakan 2%, bahkan malah lebih. Tetapi yang menjadi kelebihan kalau di lembaga Pemerintah yang membuka akses ini, maka akan ada jenjang karir di CPNS, berbagai background pendidikan juga diapresiasi dan itu menjadi contoh bagi pihak-pihak swasta pada khususnya. Dan seharusnya memang ditangani dengan lebih serius sehingga bisa memberikan contoh juga buat pihak-pihak lain. Meskipun pada dasarnya 2% itu tidak diperlukan sebetulnya. Maksudnya dalam artian begini, jika bicara yang idealnya kalau di luar negeri itu tidak pakai kuota-kuotaan, tetapi malah bisa lebih dari itu... Kalau kita 'kan sering aneh, kalau dikatakan minimal 2%, malah berpikirnya maksimal 2%." ...Kalau bicara sisi rekrutmen 2%, baru mulai banyak setelah 2017 ini. Karena sebelumnya paling baru di Depsos... Tapi kalau sekarang, ketika sudah ada UU itu dan diwajibkan 2% jadi disabilitas di instansi pemerintah sudah banyak tersebar di pusat maupun daerah. Namun ketika mau bicara apakah pihak instansi sudah menangani PNS disabilitas dengan baik atau belum, itulah yang menjadi challenge tersendiri. Karena banyak teman-teman PNS disabilitas di grup ASN Inklusif yang kadang bilang bahwa mereka sering dicuekin, dan sebagainya. Grup itu sebetulnya fungsinya buat sharing dan saling memberi saran juga. Ada yang bilang juga kurang diberikan kesempatan pelatihan, maka kami sarankan cari saja pelatihan di luar. Karena memang prosesnya masih pioneer, jadi ibaratnya kita ini kelinci percobaan. Namun ya jangan jadi kelinci percobaan terus, hal ini harus dijadikan sebagai tantangan bagi teman-teman disabilitas.

4. Menurut Anda, bagaimana konsekuensi jika sebuah lembaga pemerintah/negara belum dapat memenuhi apa yang diamanatkan dalam UU tersebut? Siapa yang seharusnya melakukan pengawasan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan ini?

Setahu saya tidak ada sanksinya, karena di UU itu tidak mengatur pasal pidana dan pasal transisi berapa tahun. Di PP juga setahu saya tidak ada juga. Untuk masalah pengawasan, sebetulnya kita lagi ada rencana pembuatan Komnas Disabilitas (KNDI). Tetapi saya sebetulnya lebih setuju pengawasan itu masuk di dalam komite-komite atau instrumen-instrumen yang memang tugasnya mengawasi PNS misalnya Komisi ASN. Saya kurang sreg ada institusi yang khusus begitu sebetulnya. Lebih baik yang sudah ada tetapi dia harus memahami juga tentang isu disabilitas. Karena konsep inklusif itu 'kan begitu. Tapi kita juga sebetulnya lebih setuju jika ada unit layanan disabilitas di level tiap K/L ada semacam disability center yang fungsinya melakukan training, memberikan disability awareness kepada pimpinan dan rekan kerja, dan misalnya untuk pegawai disabilitas butuh konsultasi. Jadi ada unit-unit seperti itu di setiap instansi. Itu dapat menjadi contoh untuk pihak swasta membuat juga unit-unit seperti itu.

5. Menurut pandangan Anda, apa saja faktor-faktor yang potensial menjadi kendala dan penyebab lembaga pemerintah/negara belum dapat memenuhi system ketenagakerjaan yang inklusif?

Kalau namanya negara sebetulnya sudah punya segalanya dari segi fasilitas, dan resources semuanya ada. Kalau dikatakan butuh extra cost dan extra fasilitas, itu harusnya tidak jadi problem. Berbeda dengan swasta yang memikirkan profit. Kalau negara itu sudah merupakan kewajiban, negara harus hadir, tinggal diatur saja anggarannya itu sudah beres. Tapi masalah utamanya sebetulnya di awareness dan goodwill dari para policy maker dan pimpinan. Kalau pimpinannya oke dan asik-asik saja maka ngga akan ada masalah. Tapi kalau pimpinannya kurang responsive atau ngga akomodatif maka bisa jadi masalah. Jadi lebih ke awareness, dan bagaimana pihak instansi ini mau mendukung pekerja disabilitas. Karena konsep dalam human resources ini 'kan bahwa pekerja adalah asset bukan robot. Bagaimana bisa dikembangkan potensinya, bagaimana bisa dioptimalkan kontribusinya. Pegawai disabilitas juga berhak untuk itu. Jadi sama saja perlakuannya seperti pada pekerja yang lain.

6. Jika Anda berkenan mohon dapat menceritakan praktik baik dan buruk yang Anda alami sebagai penyandang disabilitas yang bekerja dan beraktivitas di salah satu Lembaga Pemerintah (Kementerian)?

Sebetulnya yang baik itu adalah komunikasi dengan pimpinan lancar. Waktu saya baru masuk, eselon 3 saya langsung menanyakan ke saya hal-hal terkait apa yang bisa saya lakukan dan lain sebagainya karena baru punya pegawai tuna netra. Mungkin karena dia juga adalah lulusan PhD Australia dimana di sana itu inklusivitasnya sudah bagus, jadi soal disabilitas bukan sesuatu yang asing, dan dia hanya bertanya untuk make sure. Itu menurut saya termasuk praktik yang baik. Pegawai disabilitas ini juga beragam, ada yang aktif dan ada yang pasif berkomunikasi dan menyampaikan pendapatnya. Kalau saya sih biasanya langsung ngomong,

tapi banyak teman-teman yang tidak begitu. Maka itu penting juga ada pendekatan dari Pimpinan. Kalau praktik tidak baiknya biasanya oknum-oknum saja. Misalnya dianggap tidak bisa langsung pegawai tersebut dipindah. Harusnya jangan langsung dipindah ke unit lain atau dimutasi ke Kemensos atau bidang lain. Pertama harusnya diakomodasi dulu bagaimana dia bisa perform dengan baik. Hal lainnya adalah misalnya teman-teman rungu, pada saat pelatihan dasar tidak disediakan sign language interpreter sehingga kesulitan.

7. **Salah satu Lembaga Negara Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia adalah Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). Menurut pandangan Anda, bagaimana seharusnya lembaga ini membangun komitmen dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?**

Sebetulnya saya berharap karena di sana ada Cak Fu sebagai komisioner, dapat memberikan masukan bagaimana seharusnya melakukan rekrutmen pegawai disabilitas yang ideal. Untuk di tahap pertama, di negara kita ini masih di tahap membangun awareness sehingga sistem kuota ini masih dibutuhkan. Kita butuh kuantitas dulu untuk masuk ke dalam, supaya masyarakat non disabilitas bisa berinteraksi langsung sehingga akhirnya sama-sama bertumbuh lebih baik. Minimal dipenuhi dulu 2% kuota minimumnya. Lembaga-lembaga negara ini juga harus punya link dengan kampus sehingga bisa lebih mudah.

8. **Apakah menurut Anda penting bagi Komnas Perempuan maupun Lembaga Pemerintah/Negara lainnya menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif terhadap penyandang disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Harus ada. Harusnya ada semacam konsep Kamus Jabatan. Kalau di aturan kita 'kan ada tentang analisis jabatan ya. Jabatan ini butuh fasilitas dan persyaratannya apa saja. Harusnya Kamus Jabatan itu juga dikembangkan untuk disabilitas. Misalnya untuk jabatan ini disabilitas apa saja yang perlu masuk. Menurut saya itu perlu. Kalau saya tanya teman-teman di DPO sih belum ada, di Kemensos juga belum ada. Jadi ketika negara melakukan rekrutmen CPNS, belum ada dasar ilmiahnya. Masih berupa hasil konsultasi, mengundang kelompok disabilitas. Jadi Kamus Jabatan itu belum ada. Masih kira-kira saja. Saya berharap ke depan ada semacam Kamus Jabatan. 'Kan itu enak banget untuk rekrutmen di Pemerintah dan memenuhi kewajiban 2%-nya. Jika sudah ada kamus seperti itu bisa dimatching-kan dengan yang ada di kampus-kampus. Jadi jangan membuka lowongan jabatan yang tidak ada orangnya. Nanti malah jadinya, yang masuk itu sebetulnya bukan disabilitas-disabilitas amat. Karena kriteria disabilitasnya itu tadi rancu. Jadi akhirnya bukan mengakomodir kelompok penyandang disabilitas yang memang membutuhkan. Pengambil kebijakan kita belum berpikir bahwa ketika kita membantu disabilitas itu sebetulnya juga membantu diri kita sendiri, keluarga dan orang-orang yang kita cintai, karena setiap orang berpotensi untuk menjadi disabilitas.

9. **Menurut pandangan dan pengalaman Anda, cara apa yang paling efektif dan strategis untuk membangun awareness di kalangan Lembaga Pemerintah/Negara lainnya termasuk Komnas Perempuan, karena sebetulnya kampanye tentang isu disabilitas ini cukup gencar dan sering dengar?**

Saya pribadi bukan pihak yang menganggap campaign as usual itu sesuatu yang impactful misalnya peringatan hari disabilitas internasional, ada pentas seni dan lain-lain, buat saya itu adalah lip service. Cara yang paling efektif untuk membangkitkan awareness adalah langsung bertemu orangnya. Langsung interaksi dengan disabilitasnya, ketemu langsung maka awareness akan terbentuk. Makanya salah satu hal positif dari kebijakan kuota tadi adalah kita punya rule untuk memaksakan kuantitas dulu. Sehingga disabilitas dapat tersebar dimana-mana, maka awareness itu akan terbentuk dengan sendirinya dan bahkan lebih cepat. Oleh karenanya jangan selalu bilang belum siap dulu menerima tenaga kerja disabilitas. Ya siap tidak siap, terima dulu saja karena sudah ada aturannya. Nanti akan siap juga. Sudah banyak riset yang menyatakan bahwa disabilitas ini punya resilience yang lebih baik, mudah mengadaptasi yang tinggi selain juga karena tidak punya banyak pilihan. ILO bahkan pernah menyatakan bahwa turn over pekerja disabilitas itu rendah.

10. Adakah masukan dan saran penting lainnya dari Saudara untuk Komnas Perempuan maupun Lembaga Pemerintah/Negara terkait isu ketenagakerjaan inklusif ini?

Sistem kuota masih perlu diberlakukan, minimal sampai memang dari sisi jumlah pegawai tercapai. Kedua, mulai dikembangkan system yang lebih saintifik untuk merekrutnya sehingga lebih proven dan evidence based, seperti punya kamus jabatan dan ada link and match dengan kampus. Karena sekarang minimal rekrutmen itu S1 semua, dan tidak apa-apa seperti itu. Memang ada protes dari teman-teman yang lulusan SMA karena lowongan CPNS syaratnya minimal S1. Kalau menurut saya begini dan itu saya sampaikan ke teman-teman, kalau faktor tidak diterima kerjanya karena disabilitas, itu memang suatu bentuk diskriminasi karena itu sesuatu yang tidak bisa kita ubah. Tetapi kalau karena pendidikan, itu sesuatu yang kita bisa ubah dengan sekolah lagi, beasiswa juga dimana-mana ada. Maka itu tidak apa-apa dimulai dengan syarat S1 saja, toh lulusan S1 juga banyak yang menganggur. Selain itu juga perlu diragamkan lagi jenis pekerjaan yang dibuka, dan ada disability center di tiap institusi mungkin di bagian kepegawaian.

STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 15

Nama : Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE., M.Si
Institusi : Kementerian Ketenagakerjaan RI
Jabatan : Plt. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN),
Ditjen. Binapenta & PKK
Tanggal Wawancara : 10 April 2021

Dibantu oleh Staf- staf di Kemenaker RI:

Nama : 1. Suhardi; 2. Maria
Institusi : Kementerian Ketenagakerjaan RI
Jabatan : PNS di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
(PTKDN), Ditjen. Binapenta & PKK
Tanggal Wawancara : 10 April 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan afirmasi ini, apakah ada mekanisme pengawasan yang dilakukan, dan siapa yang seharusnya melakukan fungsi pengawasan terhadap implementasi kebijakan ini?

- Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE., M.Si:

Terkait pengawasan, di dalam UU No. 8 Tahun 2016 jika dibaca secara utuh itu semua isinya tentang hak teman-teman penyandang disabilitas, dan tidak ada sanksi kalau tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Kenapa seperti itu? Karena kalau kita mengatur dengan sanksi-sanksi seperti itu maka pendekatannya ngga human rights. Jadi artinya kita ada penekanan kepada orang yang mau mempekerjakan. Padahal di sisi lain teman-teman penyandang disabilitas itu butuh sesuatu hal yang lebih soft daripada yang lain. Artinya apa? Artinya memang tidak ada sanksi-sanksi khusus jika tidak memperkerjakan disabilitas. Memang dibutuhkan sebuah effort yang besar. Bayangkan, misalnya ada aturan kalau perusahaan atau Pemerintah tidak mempekerjakan penyandang disabilitas diberi sanksi nanti akan terpaksa, nanti perlakuannya di tempat kerja akan tidak baik. Jadi pengawasan itu memang dibutuhkan komitmen bersama, komitmen dari Pimpinan untuk itu. Makanya melalui Bappenas, dia lead seluruh program kegiatan di K/L dikawal melalui Rencana Induk Penyandang Disabilitas. Implementasinya yang mengawal Kemenko PMK. Mungkin Komnas Perempuan juga sering diundang. Implementasinya secara terus-menerus memastikan secara kolaborasi.

- Suhardi:

Agak berbeda sih konsepnya. Sementara Komisi Nasional Penyandang Disabilitas masih belum terbentuk. Untuk pengawasan sebetulnya kami berharap ada di sana. Sedangkan kalau UU ini, sebetulnya memang ada nuansa hukum pidana di Pasal 145. Tetapi dari sisi Kemenaker sendiri, setiap instrumen hukum untuk menuju ketenagakerjaan yang ideal

termasuk di sini salah satunya ketenagakerjaan yang inklusif tentu menjadi bagian dari pengawasan norma ketenagakerjaan juga. Di Kemenaker kita punya petugas pengawas ketenagakerjaan. Tetapi petugas pengawasan ini selalu mempunyai fungsi lain, selain penegakan juga ada fungsi pembinaan. Beberapa hal mengenai sanksi ini, menjadi diskusi yang panjang. Apakah di lapangan kami boleh langsung menindak jika ada perusahaan yang belum comply dengan pemenuhan kuota ini? Jadi meskipun ada aspek pidana dalam UU ini, namun fungsi pembinaan lebih diutamakan. Kenapa sih kita mencantumkan ketentuan kuota ini? Itu juga harus dicek apa landasan penetapannya. Untuk penagakannya, memang banyak faktor yang menjadi pertimbangan kenapa Pemerintah Indonesia belum berani menerapkan sanksi pidana. Jangankan pidana, perdata saja belum bisa kita terapkan. Peraturan hukum memang pemaksaan yang legal. Harus kita pahami, sebenarnya pemaksaan itu untuk mendorong ke kuota dulu. Tentu dari lembaga atau perusahaan punya tuntutan yang sama. Yang namanya kuota ketika angka dicantumkan di dalam regulasi berarti adalah pemaksaan yang sudah dipertimbangkan dengan potensi di negara tersebut. Mungkin karena kita di Asia Tenggara, jadi kuota disesuaikan. Akan berbeda dengan negara-negara yang lain yang mungkin kuota yang ditetapkan lebih besar. Dan itu terbukti tidak mudah dipenuhi. Koneksi dan insentif juga merupakan bagian dari strategi untuk mendorong pencapaian aksesibilitas ini.

- Maria:
Untuk Komnas Perempuan sebagai lembaga negara non struktural, siapa yang mengawasi? Mungkin ada wewenang di Kemenpan RB. Untuk kebutuhan penyandang disabilitas harus ada berapa, dan perekrutannya juga mungkin di Kemenpan RB dan BKN. Termasuk juga perencanaan yang dibuat akan diawasi oleh Bappenas sesuai PP No. 70 Tahun 2019 tentang Rencana Induk Penyandang Disabilitas (RIPD).

2. Menurut pandangan Ibu dan Bapak mewakili Kemenaker RI, faktor-faktor apa yang menjadi kendala dan penyebab lembaga pemerintah/negara belum sepenuhnya dapat memenuhi mandat UU tersebut dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif? Mohon jelaskan.

- Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE., M.Si:
Sebetulnya begini, memang ini sesuatu hal yang sangat sensitif butuh setiap orang untuk peduli. Kita ketahui Indonesia ini adalah negara berkembang dimana warga non disabilitasnya saja banyak yang masih menganggur. Inilah yang kadang teman-teman itu jadi terpinggirkan marjinal, jadi pemahaman untuk memberdayakan atau mengakomodasi itu dianggap beban, merepotkan. Inilah salah satu yang akan diupayakan oleh Kemenaker untuk bersama-sama mengedukasi, bersama Kemenpan RB dan K/L yang lain ke perusahaan maupun pemerintah. Ini perlu diedukasi bahwa penyandang disabilitas itu produktif. Disabilitas intelektual itu memang hanya bisa diberikan satu perintah saja, tapi sangat produktif, karena dia tekun. Ini adalah PR kita bersama. Kalau nanti hal ini diberlakukan dengan pemaksaan yang bukan afirmatif sifatnya, maka orang akan merasa apatis. Karena itu, Komnas Perempuan juga sebagai lembaga negara bisa sounding bahwa teman-teman disabilitas ini kualitasnya tidak kalah. Ini memang susah karena yang non disabilitas saja banyak pengangguran, apalagi di masa pandemic seperti ini. Butuh

pemahaman terus-menerus. Ini tugas kita bersama. Kami juga sudah berjanji untuk mengawal aturan-aturan tersebut melalui Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di seluruh dinas yang membawahi bidang ketenagakerjaan untuk memfasilitasi penyandang disabilitas mencari pekerjaan atau konsultasi mengenai masalah-masalah yang dihadapi, juga memberikan penghargaan kepada perusahaan dan BUMN yang memperkerjakan disabilitas dengan memenuhi kuota tadi. Yang jadi masalah adalah tingkat pendidikan disabilitas itu kurang memadai karena banyak sekali yang tidak sekolah karena disembunyikan keluarganya akibat malu. Mungkin inilah yang akan kita upgrade dengan skills. Jadi memang edukasi itu penting. Kita baru bisa yang makro-makro begini. Karena kita baru di tahap merapikan regulasi, sekarang baru bikin jejaring. Kita rencana ada diseminasi nasional dimana Presiden akan hadir.

- Suhardi:

Dari sisi Kemenaker atau Pemerintah upaya yang tiada henti dilakukan adalah salah satunya tentang pemahaman. Tadi disebutkan ada RIPD, di situ dicantumkan tentang kewajiban Kemenaker RI yaitu meningkatkan pemahaman tentang pembangunan ekonomi inklusif, bukan hanya ketenagakerjaan inklusif saja tetapi juga soal pemahaman tentang disabilitas di seluruh sektor baik swasta, pemerintah, BUMN dan BUMD. Kami juga berkewajiban untuk membuat panduan maupun pedoman atau standar pelatihan dan pemahaman untuk sosialisasi. Ini menjadi salah satu tugas pemerintah atau dalam hal ini adalah Kemenaker untuk dimasifkan. Salah satu rencana kegiatannya adalah diseminasi. Kebetulan awal tahun 2020 kita sudah menyelesaikan aturan tentang pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD). Yang paling penting dan masif filosofinya adalah bahwa ini menjadi kewajiban pemerintah daerah. Di aturan tersebut dinyatakan kewajiban-kewajiban dari ULD dari mulai menyiapkan jejaring, menyiapkan supply penyandang disabilitas, dan sebagainya. Ini menjadi kewajiban dari Dinas Ketenagakerjaan dengan ULD-nya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kuota dalam amanat UU Disabilitas.

3. **Kemenaker RI bersama sektor swasta (APINDO) dan beberapa LSM telah menggagas terbitnya buku “Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja” tahun 2020. Saya membaca dan menyimpulkan bahwa pedoman ini memang khusus disusun lebih diperuntukkan bagi para pengusaha/perusahaan atau sektor swasta. Apakah menurut Ibu dan Bapak penting bagi Komnas Perempuan maupun Lembaga-lembaga negara lainnya menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif terhadap penyandang disabilitas?**

- Suhardi:

Tentu sangat penting dan sebenarnya ada hal positif yang bisa kita jadikan panduan di sana, bahwa pemahaman itu sebetulnya sudah ada. Filosofi UU No. 8 Tahun 2016 ini bukan sektoral lagi tapi lintas sektor dan cross-cutting issues. Jadi kita paham semenjak UU No. 8 Tahun 2016 kita sudah bisa melihat bukan hanya sektor kesehatan, pendidikan dan sosial, tetapi K/L lain sudah banyak. Contoh Kominfo, selalu pasti akan terpacu bagaimana sebuah liputan yang akses disabilitas. KPU sendiri juga, bagaimana aksesibilitas bagi pemilih disabilitas. Kemudian dari Kumham, bagaimana unit layanan disabilitas bisa dibangun di peradilan ataupun akomodasi yang layak di peradilan bagi penyandang

disabilitas. Beberapa teman mungkin Unit Layanan Disabilitasnya tidak dibangun secara khusus, tetapi menjadi satu dengan substansi misalnya pendidikan tadi. Contoh lagi pendidikan tinggi, banyak sekarang universitas-universitas yang sekarang punya pusat-pusat studi. Itu menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan itu penting. Bukan hanya menjadi kewajiban yang sudahlah sebagaimana tercantum di UU saja cukup. Tapi semuanya akan sadar bahwa implementasi di sektor masing-masing sangat penting.

- Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE., M.Si:
Memang isu ini adalah cross-cutting. Artinya semuanya menjadi perhatian kita bersama. Kita harus sama-sama. Kalau menangani disabilitas memang tidak bisa dengan pemaksaan. Kita harus kolaborasi.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

IDENTITAS INFORMAN 16

Nama : Tendy Gunawan
Institusi : International Labour Organization (ILO) Jakarta
Jabatan : Programme Officer
Tanggal Wawancara : 1 April 2021

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Di dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53, dinyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Menurut pandangan Bapak, apa implikasi dari kebijakan afirmatif tersebut terhadap lembaga-lembaga pemerintah/negara?

Untuk saya dari pengalaman selama di ILO, tapi saya sayangnya tidak bisa ngomong tentang lembaga pemerintah karena nggak ada kaitannya di situ untuk rekrutmen, kita lebih ke mendorong perusahaan, jadi saya tidak bicara tentang mendorong lembaga pemerintah. Tapi tentang kebijakan tersebut, karena tidak disertai dengan enforcement kalau di perusahaan, nggak ada carrot and stick-nya, stick-nya nggak ada, jadi ya nggak ada penerapannya. Kecuali di sektor yang kebetulan ILO itu punya program, project, kebetulan di sektor garmen dan alas kaki, audit justru dilakukan oleh buyer, pembeli. Di sektor ini untuk buyer itu sangat penting kalau perusahaan dan pabrik di sini, yang menjahitkan untuk mereka, itu comply dengan regulasi. Karena mereka nggak mau nanti dituntut, misalnya Nike atau Adidas dituntut nanti sama pembeli atau NGO karena misalnya mempekerjakan pekerja anak contohnya. Jadi mereka nggak mau hal-hal itu terjadi, jadi mereka concern dengan compliance, dengan rules. Jadi sebetulnya di sektor garmen ini mereka menerapkan kuota yang 1%. Jadi bukan karena peraturan ada enforcement dari pemerintah, atau dari dinas, tapi justru yang menarik di sini dari buyer karena nantinya diaudit. Jadi menurut saya kalau mau, ini kan tindakan afirmatif ya, tindakan afirmatif nggak semata-mata bisa berjalan kalau nggak ada insentif atau kebalikannya insentif. Carrot and stick-nya nggak ada.

2. Dalam pengamatan Bapak, apakah sudah ada lembaga pemerintah/lembaga negara baik di tingkat pusat maupun daerah yang telah mengimplementasikan mandat UU tersebut? Mohon sebutkan dan jelaskan.

Nah itu, sayang sekali belum ada penelitian dan saya juga nggak tahu figurnya. Karena itu bukan salah satu yang dilihat oleh, kebetulan tidak kami kerjakan. Tapi kalau menurut saya, kalau ada institusi yang melakukan mapping begitu ya, pemerintah bagaimana menerapkan 2% ini, itu akan sangat membantu. Jadi kalau nggak ada informasi, kita susah ya kasih ijin program atau kebijakan yang mendorong. Karena sebetulnya ILO ini, kita kan di tengah-tengah ya sebagai lembaga internasional, kita bisa memfasilitasi sebetulnya kalau ada data contohnya. Kita bisa memfasilitasi sesuatu implementasi kebijakan.

3. Menurut Bapak panduan dari ILO ini memang untuk sektor privat, lalu apakah cukup relevan untuk dijadikan acuan juga bagi lembaga-lembaga pemerintah atau lembaga negara untuk mengelola tenaga kerja disabilitas dengan inklusif?

Kalau secara umum, garis besarnya applicable kalau menurut saya. Cuma mungkin nanti ada aspek-aspek tertentu yang hanya terdapat di rekrutmen untuk PNS, harus disesuaikan tentunya. Satu lagi, karena ini guide-nya umumnya, kalau mau lebih detail untuk penyandang disabilitas tertentu itu harus dibuat lagi sebetulnya, kalau yang mau spesifik.

4. Salah satu Lembaga Negara Non Struktural di Indonesia yang bekerja dengan basis nilai hak asasi manusia adalah Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). Menurut pandangan Bapak, bagaimana seharusnya lembaga ini membangun komitmen dalam memberikan akses ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

Menurut saya dari awal pasti dari proses rekrutmen pastinya ya, rekrutmen inklusif itu kan salah satu prasyarat utama sebetulnya. Tapi berdasarkan pengalaman, kalau rekrutmen yang inklusif itu nggak pasif kalau betul-betul mau merekrut. Karena dari studi yang kita lakukan di tahun 2017, isinya sama saya bisa bandingkan swasta dan pemerintah dalam hal rekrutmen. Karena kalau pasif, passive meaning kalau buka vacancy ditulis “penyandang disabilitas welcome”, nggak ada yang apply. Itu salah satu kendala di perusahaan, jadi kita bikin survei itu. Apa sih kendalanya? Salah satu kendalanya adalah di perusahaan itu kalau dibuka lowongan pun nggak ada yang apply. Karena menurut saya, itu passive recruitment tidak reaching. Kalau di recruitment penyandang disabilitas ini unik menurut saya. Jadi yang didorong itu nggak cuma dari satu pihak, dari demand-nya aja. Demand-nya berarti perusahaannya atau pemerintah, dari supply-nya juga harus didorong karena tanpa ada intervensi ini nggak akan ketemu. Pertama, dari hasil survei-nya ILO diketahui mereka mencari pekerjaan utamnya nggak dari lowongan kerja, dari teman, dari orang tua, itu menjadi kendala besar. Jadi mereka dari mouth to mouth, dari referensi. Kalau ada job fair-pun mereka nggak pergi tuh, kita pernah coba job fair di tahun 2017 khusus penyandang disabilitas. Harus ditarik dari NGO, kerjasama, reaching out sebelum itu. Jadi kalau nggak dilakukan proaktif gitu ya, outcome-nya terbatas. Dan itu menurut saya juga bisa dilakukan di lembaga pemerintah. Nggak bisa rekrutmen pasif tapi juga aktif. Kalau perlu datanya nanti saya bisa suplai juga tuh, dari hasil surveinya.

5. Tadi kan ILO sudah punya panduan tentang tenaga kerja disabilitas, kemudian yang saya tahu Kementerian Ketenagakerjaan bekerjasama dengan APINDO dan beberapa LSM juga sudah mengeluarkan buku panduan tentang kesetaraan dan inklusivitas di tempat kerja. Mengapa sasaran yang lebih diutamakan itu adalah sektor privat, sementara lembaga-lembaga negara atau kementerian yang seharusnya menjadi contoh baik bagi sektor privat, tapi seperti tidak diadvokasi dan didorong untuk mengimplementasikan dengan lebih baik?

Saya sangat setuju itu. Sebetulnya kalau mau memberi contoh, ya pembuat kebijakannya dulu yang bikin compliance. Itu juga dilema, karena asumsi kita kan kalau pembuat kebijakan seharusnya yang disupport itu yang tidak membuat kebijakan nya, yang target group nya. Kan

mensupport target group, bukan mensupport yang membuat kebijakan. Asumsinya yang membuat kebijakan itu harusnya sudah lebih baik dan punya kontrol. Mungkin lagi-lagi menurut saya kalau ada data itu lebih baik, karena nanti buat intervensi. Siapa yang sudah implementasi, berapa banyak yang sudah direkrut. Itu kan juga nggak ada datanya.

- 6. Menurut pandangan Bapak, faktor-faktor apa saja yang penting untuk dipersiapkan dan diakomodasi di internal Komnas Perempuan sehingga dapat membangun budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif disabilitas? Bagaimana mewujudkan upaya tersebut dalam implementasinya? Mohon jelaskan.**

Saya menganalogikan juga dengan perusahaan. Yang pertama ini harus ada komitmen tertinggi, kalau di perusahaan, dari pemimpinnya. Kalau di kementerian dengan Menteri, kalau di perusahaan CEO. Karena HRD tidak bisa bergerak kalau komitmennya nggak ada terutama dari pemimpinnya. Juga awareness training terhadap non disabilitas, karena ini mempengaruhi retention pekerjaanya. Kalau pegawainya nggak aware, itu nanti jadinya bully, harassment, atau recruitment-nya hanya berdasarkan charity karena nggak aware, maka dari itu harus setara atau equality. Itu yang kedua. Yang ketiga penyesuaian tempat kerja atau reasonable accommodation. Kadang-kadang itu dianggap sebagai cost bukan sebagai investment. Jika dianggap sebagai cost akhirnya jadinya negatif ya, bukan sesuatu yang positif. Sedangkan penelitian menunjukkan bahwa cost of adjustment itu nggak banyak sebetulnya. Itu bisa digali lagi kalau bikin thesis cost of adjustment itu sebagaimana besar. Lalu yang terakhir, policy untuk non discrimination itu harus ada di tempat kerja secara umum.

- 7. Tadi sempat disinggung bahwa harus ada awareness dari pekerja lain yang non disabilitas. Menurut Bapak, strategi dan cara seperti apa yang penting ditetapkan dalam membangun perspektif inklusif di sebuah lembaga?**

Macam-macam ya, tapi menurut saya yang paling efektif itu ketika mereka sudah berada di sekitar kita dan berinteraksi langsung. Karena kalau hanya dengan teori meskipun tentunya training juga harus, atau informasi secara rutin mengenai inklusivitas, itu akan sangat membantu. Tapi yang paling bermanfaat itu ketika praktik sebetulnya. Karena ketika berinteraksi secara langsung, kita lebih banyak belajar untuk bagaimana menyesuaikan diri, bertoleransi dsb. Jadi menurut saya, yang pertama itu dilakukan dulu sebetulnya, nanti yang lain-lain mengikuti.

- 8. Apa yang dapat dilakukan oleh sebuah institusi atau lembaga untuk mengimplementasikan sistem ketenagakerjaan yang inklusif disabilitas jika dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan sumber daya?**

Tadi saya lupa juga ini satu poin yang terkait dengan pertanyaan tentang menyesuaikan dengan perusahaan. Itu ada tim dibentuk oleh perusahaan, dalam hal ini mungkin lembaga, untuk mengakomodasi bagaimana agar perusahaan lebih inklusif. Timnya bisa terdiri dari manajemen, dari HRD, dan dari pekerja. Jadi memang ada waktu khusus. Itu kan tidak menimbulkan extra cost, mungkin extra effort. Dimulai dari bagaimana awareness non-

disabilitas terhadap disabilitas. Itu kan cost-nya tidak besar, karena contohnya di ILO ada training yang diberikan ke perusahaan untuk awareness raising. Pertama membuka dulu stigma dan diskriminasi, karena memandang disabilitas sebagai isu sosial atau isu medis. Merubah paradigma dari sosial-medis ke human rights kan juga perlu waktu. Itu paling nggak bisa dilakukan tanpa cost. dan yang lain-lain menurut saya bisa dibudgetkan, jika yang lain bisa dibudgetkan mengapa yang ini tidak? Lagi pula turunan peraturan salah satunya tentang financing untuk support system itu harus disediakan oleh pemerintah, di Kemenkeu harusnya, mungkin bisa ngobrol dengan Cak Fu tentang itu. Karena di situ ada peraturan kalau nggak salah assisting devices itu seharusnya menjadi tugas publik, tapi detailnya saya nggak terlalu paham.

- 9. Apakah menurut Bapak penting bagi Komnas Perempuan dan Lembaga-lembaga negara lainnya menyusun sebuah konsep kebijakan manajemen sumber daya manusia yang inklusif terhadap penyandang disabilitas? Mohon jelaskan mengapa.**

Perlu kalau menurut saya, tapi lagi-lagi kalau menurut saya yang paling penting itu awareness dulu tentang disabilitas. Karena misalnya saya pernah dengar itu kalau yang buat trotoar, di Jl. Sudirman 'kan sebetulnya buat tuna netra ya? Bisa diitanyakan kepada yang membuatnya apakah dia tahu maksudnya apa? Belum tentu tahu yang bikin jalan trotoar. Akhirnya ini akan menabrak tiang, terus masuk selokan. Menurut saya itu yang utama dulu, awareness dulu. Dan awareness itu bisa didorong dengan peraturan atau kebijakan. Kebijakan perusahaan atau peraturan perusahaan atau lembaga. Misalnya kebijakan dari HRD-nya untuk semua staf misalnya paham tentang inklusivitas, itu kan bisa mendorong awareness ya. Atau kebijakan pelatihan yang inklusif, atau dari hal kecil misalnya ketika memberikan informasi datanya di-segregasi nggak berdasarkan penyandang disabilitas, datanya dipisahkan nggak antar perempuan dan laki, itu kan awareness kecil-kecil ya tapi bisa diimplementasikan.

- 10. Apakah pedoman tahun 2013-2015 tersebut masih relevan untuk digunakan saat ini sebagai panduan bagi lembaga swasta dalam mengelola tenaga kerja penyandang disabilitas di lembaganya? Apakah ada versi terbarunya?**

Sedang disusun, ada namanya guideline untuk equal employment of opportunity. Edisi yang terakhir itu 15 tahun lalu, jadi lagi kita perbaiki ini, di-update equal employment of opportunity. Rencana selesai tahun ini, cuma belum tahu bulannya. Satu hal lagi, akan bermanfaat jika bikin scorecard untuk lembaga pemerintah. Di UN juga sudah dibuat scorecard inklusivitas untuk penyandang disabilitas, sudah sejauh mana lembaga-lembaga PBB di Indonesia menerapkan inklusivitas? Itu elemennya dari data yang dipresentasikan, bagaimana memformulasikan program, staf, training, itu komprehensif. Jadi bisa dibikin semacam scorecard.

Nomor : 1072/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 19 Oktober 2020

**Yth. Ketua Komisi Nasional Anti Kekerasan
Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)**

Jl. Latuharhari No. 4B Menteng, Jakarta Pusat

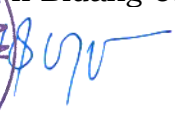
Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Noli Kurniasih
NPM : 1964001029
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Konsep Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang
Inklusif Disabilitas di Komisi Nasional Anti Kekerasan
terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wakil Direktur
Wakil Direktur II Bidang Umum,

Neneng Sri Rahayu

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan;
4. Kajur Administrasi Publik;
5. Kaprodi Program Magister Terapan.

Surat Keterangan Selesai Penelitian

No.018/KNAKTP/RC/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Koordinator Bidang *Resource Center* Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) menerangkan bahwa:

Nama : Noli Kurniasih
NPM : 1964001029
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Fakultas/Jurusan : Administrasi Publik
Universitas : Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Jakarta
Judul Tesis : **KONSEP KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG INKLUSIF DISABILITAS DI KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN (KOMNAS PEREMPUAN)**

Telah selesai melakukan penelitian di Komnas Perempuan dan wawancara bersama Pimpinan, Sekretaris Jenderal, Komisioner Penyandang Disabilitas, beberapa Staf, dan Relawan/Pemegang Penyandang Disabilitas Komnas Perempuan, sejak tanggal 18 November 2020 sampai dengan 01 April 2021.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 10 Juni 2021



Siti Nurwati Hodijah
Koordinator Bidang *Resource Center*