

**Jembatan Kecil Namun Berarti  
(Studi Kasus Mediasi Berbasis Teknologi untuk Inklusi Disabilitas  
dari Platform “Kerjabilitas)**

Tesis  
Program Magister Manajemen  
Sumber Daya Manusia



Disusun oleh:  
Dati Fatimah  
21911012

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
2024**

**HALAMAN JUDUL**

**Jembatan Kecil Namun Berarti**

**(Studi Kasus Mediasi Berbasis Teknologi untuk Inklusi Disabilitas  
dari Platform “Kerjabilitas”)**

Tesis  
Program Magister Manajemen  
Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh:  
Dati Fatimah  
21911012

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
2024**

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 25 Maret 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**DATI FATIMAH**

No. Mhs. : 21911012

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**JEMBATAN KECIL NAMUN BERARTI (STUDI KASUS MEDIASI BERBASIS TEKNOLOGI UNTUK INKLUSI DISABILITAS DARI PLATFORM "KERJABILITAS)**

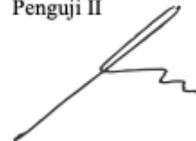
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Dati Fatimah  
No Mahasiswa : 21911012  
Program Studi : MM  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D

Judul Tugas Akhir

**Jembatan Kecil Namun Berarti (Studi Kasus Mediasi Berbasis Teknologi untuk  
Inklusi Disabilitas dari Platform “Kerjabilitas)**

Yogyakarta, 8 Maret 2024

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh:

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dati Fatimah menyatakan bahwa tesis dengan judul Jembatan Kecil Namun Berarti (Studi Kasus Mediasi Berbasis Teknologi untuk Inklusi Disabilitas dari Platform \*Kerjabilitas) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 4 Maret 2024

Dati Fatimah



## **MOTTO**

*Human beings are members of a whole, in creation of one essence and soul.*

*If one member is afflicted with pain, other members uneasy will remain.*

*If you have no sympathy for human pain, the name of human you cannot retain*

(Bani Adam, Saadi Shirazi, Penyair Persia dari abad ke-13)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kedua anakku, Lintang Amartya P & Rayya Ahimsa Rajut Aksara, *my reason for sliving*

(Alm) Rinto Andriono, *my other half*, supporter terbesar dalam banyak keputusan penting menjadi diri sendiri. *Thanks to let me to be*

Bapak dan ibu, (alm) Sukadi Purwoatmodjo dan (alm) Suratmi, yang mengajarkan untuk mencintai pengetahuan sepanjang hayat

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah Robbil Alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam yang selalu di sanjungkan kepada Nabi Besar – Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Jembatan Kecil Namun Berarti” (Studi Kasus Mediasi Berbasis Teknologi untuk Inklusi Disabilitas dari Platform “Kerjabilas) dengan lancar dan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Tesis ini dapat terselesaikan atas bantuan, dukungan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Anjar Priyono, .E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran serta pengayaan perspektif dan solusi dalam proses penyusunan tesis.
5. Bapak Prof Dr Muafi SE, MSi selaku Dosen Penguji Tesis yang memberikan catatan dan dukungan yang konstruktif dalam Seminar Proposal dan Ujian Tesis, serta memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan tesis
6. Teman-teman Kerjabilitas (mas Rubby, mbak Mila, mbak Anisa dan mas Billy) yang merespon permohonan riset dengan antusias dan terbuka
7. Bapak dan Ibu Dosen yang mengajar di Magister Manajemen UII yang telah menjadi bagian penting dalam upaya berkhidmat pada pengetahuan
8. Seluruh Jajaran Staf Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung proses pembelajaran dan dukungan penyelesaian pendidikan bagi penulis
9. Teman-teman di keluarga MM 57B dan MM57 konsentrasi Sumber Daya Manusia yang menjadi rekan diskusi dan berbagi informasi, tips dan pertemanan selama masa kuliah
10. Keluarga penulis, (Alm) Rinto Andriono dan kedua anak tersayang, Lintang Amartya Padmarini dan Rayya Ahimsa Rajut Aksara, yang selalu menjadi sumber semangat, dukungan dan harapan

Penulis menyadari, tak ada gading yang tak retak, dan begitupun dengan tesis ini, bukanlah sebuah karya yang sempurna. Keterbatasan dan berbagai kekurangan yang menyertai tesis ini, semata adalah keterbatasan dan kekurangan penulis.

Karenanya, penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun sehingga bisa memacu penulis untuk menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga laporan ini memberikan kontribusi dan manfaat bagi pembaca.

*Wassalamua'alaikum Wrahmatullohi Wabarakatuh.*

## DAFTAR ISI

|   |    |
|---|----|
| <i>HALAMAN JUDUL</i> .....  | 2  |
| <i>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</i> .....   | 5  |
| <i>MOTTO</i> .....  | 6  |
| <i>HALAMAN PERSEMBAHAN</i> .....  | 7  |
| <i>KATA PENGANTAR</i> .....   | 8  |
| <i>ABSTRACT</i> .....   | 14 |
| <i>ABSTRAKSI</i> .....  | 16 |
| <i>BAB I. PENGANTAR</i> .....   | 18 |
| 1.1. Latar Belakang .....   | 18 |
| 1.2. Fokus Penelitian .....   | 25 |
| 1.3. Pertanyaan Penelitian.....   | 26 |
| 1.4. Tujuan Penelitian .....  | 26 |
| 1.5. Manfaat Penelitian .....   | 27 |
| <i>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</i> .....   | 29 |
| 2.1. Keragaman dan Disabilitas di Dunia Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia . | 29 |
| 2.1.1. Disabilitas di Dunia Kerja.....  | 29 |
| 2.1.2. Disabilitas <i>dalam Kajian Sumber Daya Manusia</i> .....                  | 31 |
| 2.1.3. Hambatan Inklusi Disabilitas dalam Bisnis .....                            | 34 |
| 2.1.4. Argumen Tanding: Manfaat Inklusi Disabilitas bagi Bisnis.....              | 37 |
| 2.2. Mediasi untuk Inklusi Kerja Disabilitas.....                                 | 39 |
| 2.2.1. Kilas Kajian tentang Mediasi bagi Inklusi dalam Bisnis.....                | 39 |
| 2.2.1. Mengurai Peran dan Bentuk Mediasi dalam Inklusi Disabilitas.....           | 41 |
| 2.2.2. Area Kunci Inklusi Disabilitas Di Tempat Kerja .....                       | 44 |
| 2.3. Kerangka penelitian .....  | 49 |
| <i>BAB III. METODE PENELITIAN</i> .....   | 51 |
| 3.1. Penelitian Kualitatif.....   | 51 |
| 3.2. Studi Kasus.....   | 53 |
| 3.3. Populasi dan sampel .....  | 55 |
| 3.4. Proses Pengumpulan Data.....   | 56 |
| 3.5. Uji kredibilitas .....   | 61 |

|   |            |
|---|------------|
| 3.6. Analisis Data .....  | 62         |
| <b>BAB IV. TEMUAN PENELITIAN: KECIL NAMUN BERARTI .....</b>         | <b>65</b>  |
| 4.1. Sejarah dan Pengembangan Kerjabilitas .....                    | 66         |
| 4.1.1. Dari Pengalaman Pribadi ke Mimpi Perubahan .....             | 66         |
| 4.1.2. Linimasa Kerjabilitas.....                                   | 69         |
| 4.1.3. Fase Kunci Pengembangan Kerjabilitas .....                   | 71         |
| 4.2. Mempertemukan Supply & Demand .....                            | 76         |
| 4.2.1. Supply side .....  | 77         |
| 4.2.1.1. Isu Kepercayaan Diri pada Disabilitas .....                | 77         |
| 4.2.1.2. Kesiapan Kerja bagi Disabilitas.....                       | 79         |
| 4.2.2. Demand Side.....   | 80         |
| 4.2.2.1. Rendahnya Penjangkauan pada Disabilitas .....              | 81         |
| 4.2.2.2. Prasangka dan Sigma pada Disabilitas .....                 | 82         |
| 4.2.3. Kerjabilitas sebagai Mediator.....                           | 83         |
| 4.2.3.1. Strategi Komunikasi yang Jitu.....                         | 83         |
| 4.2.3.2. Visi-Misi Kerjabilitas .....                               | 85         |
| 4.2.3.3. Identitas dan Unique Selling Preposition .....             | 86         |
| 4.2.3.4. Layanan dan Klien.....                                     | 91         |
| 4.3. Memetakan Perubahan .....                                      | 97         |
| 4.3.1. Ragam Inklusi Disabilitas dalam Bisnis .....                 | 98         |
| 4.3.2. Lingkungan Kerja yang lebih inklusif .....                   | 108        |
| 4.3.3. Dari Klien ke social marketer Kerjabilitas .....             | 111        |
| 4.3.4. Mengubah Narasi Dominan tentang Disabilitas dan Kerja .....  | 112        |
| 4.4. Pemampu dan Penyulit Perubahan.....                            | 114        |
| 4.4.1. Faktor Eksternal.....  | 115        |
| 4.4.1.1. Kebijakan pemerintah.....                                  | 116        |
| 4.4.1.2. Kesadaran dan Adopsi oleh Dunia Usaha.....                 | 117        |
| 4.4.1.3. Teknologi Digital yang Memampukan.....                     | 121        |
| 4.4.2. Faktor Internal.....   | 122        |
| 4.4.2.1. Framing Kapabilitas Disabilitas.....                       | 123        |
| 4.4.2.2. Etos dan Inovasi.....                                      | 124        |
| 4.4.2.3. Kecil Namun Fleksibel dan Berarti .....                    | 125        |
| <b>BAB V. PEMBAHASAN HASIL: KERAGAMAN DAN MEDIASI UNTUK INKLUSI</b> |            |
| <b>DISABILITAS .....</b>  | <b>130</b> |
| 5.1. Kerjabilitas dan Pengembangan Organisasi.....                  | 130        |
| 5.2. Peran Mediator dalam Akses Kerja Inklusif .....                | 133        |

|   |            |
|---|------------|
| 5.3. Melacak Perubahan Mendorong Kerja Inklusif .....                   | 137        |
| 5.4. Faktor Kunci Mendorong Perubahan .....                             | 139        |
| <b>BAB VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b> .....                         | <b>144</b> |
| 6.1. Kesimpulan .....   | 144        |
| 6.2. Rekomendasi .....  | 147        |
| 6.2.1. Rekomendasi Praktis untuk Kerjabilas dan Inisiatif Terkait ..... | 147        |
| 6.2.2. Rekomendasi untuk Kajian Manajemen Bisnis yang Inklusif .....    | 149        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | <b>152</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....   | <b>161</b> |
| Lampiran 1: Transkrip Hasil Wawancara .....                             | 161        |
| Lampiran 2: Coding Hasil Wawancara.....                                 | 210        |
| Lampiran 3: Mindmap Hasil Interview .....                               | 227        |

## Daftar Tabel

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Daftar Panduan Pertanyaan .....          | 58 |
| Tabel 2. Informan dan Metode Penggalan Data ..... | 60 |
| Tabel 3. Linimasa Kerjabilas .....                | 69 |

## Daftar Gambar

|  |     |
|--|-----|
| Gambar 1. Kerangka Penelitian .....  | 50  |
| Gambar 2. Tahapan Analisis .....   | 63  |
| Gambar 3. Mindmap Temuan Penelitian .....  | 65  |
| Gambar 4. Sejarah dan Pengembangan Kerjabilas .....  | 66  |
| Gambar 5. Mempertemukan Supply & Demand.....   | 77  |
| Gambar 6. Tampilan muka website Kerjabilas.....  | 84  |
| Gambar 7. Kolaborasi Kerjabilas dengan PT KAI untuk pelatihan disability awareness bagi perusahaan ..... | 88  |
| Gambar 8. Layanan Kerjabilas .....   | 95  |
| Gambar 9. Peta Perubahan .....   | 98  |
| Gambar 10. Pemampu dan Penyulit Perubahan .....  | 114 |

## Daftar Kotak

|   |     |
|---|-----|
| Kotak 1. Kerjabilas dan Akses Kerja bagi Seorang Disabilitas Baru ..... | 99  |
| Kotak 2. Menjadi Perusahaan Inklusif .....                              | 109 |
| Kotak 3. Studi Kasus PT Manna Kampus Yogyakarta .....                   | 106 |

## **ABSTRACT**

Diversity is one of the social and developmental issues that is also important for the business world to respond to, and specifically in human resource management approaches and practices. As government policies evolve and public awareness of disability issues increases, businesses continue to strive to keep up with developments and adopt them into business practices, including in staff recruitment. However, there are many issues that make the supply and demand for disability employment inclusion still far from expectations. In this situation, the role of mediators such as Kerjabilitas, an online job-matching start-up for job seekers with disabilities and employers, is interesting to study.

This study was conducted using a qualitative study, which focuses on exploring the experiences, roles and perspectives of Kerjabilitas in its efforts to mediate the demand and supply sides. The focus of the study was on the organizational role of Kerjabilitas, which was explored through a series of interviews involving various elements of the organization -founders, management and staff. The results were then triangulated with interviews involving clients and the Kerjabilitas network, as well as reviewing supporting documents.

The study found that through its role in bringing together the supply and demand sides, Kerjabilitas has played a significant role in promoting disability inclusion in the world of work. Organizational dynamics and learning explain how this strategic position is built and how Kerjabilitas develops its products and services. In

developing its products, Kerjabilitas considers opportunities and changes in various aspects, including government policies and the growing awareness of diversity and social inclusion. This has colored the communication strategy taken as well as in formulating a clear unique selling proposition. Through this, Kerjabilitas has been able to register changes that have improved a more inclusive world of work and built a more positive disability narrative. The study also analyzed the enabling and complicating factors in driving change related to disability inclusion in inclusive work access.

From the results of the study, research recommends Kerjabilitas to continue the business model and at the same time update the product analysis and development due to the highly dynamic business environment. Likewise, for the government and other key stakeholders, educational efforts to build support and policy effectiveness need to be prioritized. The study also recommends the need for studies in the field of human resources that explore this theme in more diverse sectors and industries, as well as a foothold for building knowledge abstractions from the unique Indonesian context regarding diversity issues such as disability.

Keywords: disability inclusion, diversity, mediators, supply side, demand side

## **ABSTRAKSI**

Keragaman menjadi salah satu isu sosial dan pembangunan yang juga penting untuk direspon oleh dunia bisnis, dan secara khusus adalah dalam pendekatan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan kebijakan pemerintah dan juga peningkatan kesadaran public akan isu disabilitas, dunia bisnis terus berupaya mengikuti perkembangan dan mengadopsinya dalam praktik bisnis, termasuk dalam rekrutmen staf. Walau demikian, terdapat banyak persoalan yang membuat supply dan demand untuk inklusi kerja disabilitas masih jauh dari harapan. Dalam situasi semacam ini, peran mediator seperti yang dilakukan oleh Kerjabilitas, sebuah start-up yang menjadi online job-matching bagi pencari kerja dengan disabilitas dan perusahaan pemberi kerja, menjadi menarik untuk dikaji.

Studi ini dilakukan dengan menggunakan studi kualitatif, yang berfokus untuk menggali pengalaman, peran dan perspektif Kerjabilitas dalam upayanya memediasi sisi permintaan dan penawaran tersebut. Fokus dari penelitian adalah pada peran organisasi Kerjabilitas, yang digali dengan serangkaian wawancara melibatkan berbagai unsur organisasi -pendiri, manajemen dan staf. Hasilnya kemudian ditriangulasi dengan wawancara melibatkan klien dan jejaring Kerjabilitas, serta mengkaji dokumen pendukung.

Kajian menemukan bahwa melalui peran-peran untuk mempertemukan sisi supply dan sisi demand, Kerjabilitas telah memainkan peran yang berarti dalam mendorong inklusi disabilitas dalam dunia kerja. Dinamika dan pembelajaran

organisasi menjelaskan bagaimana posisi strategis ini dibangun serta bagaimana Kerjabilas mengembangkan produk dan jasanya. Dalam pengembangan produknya, Kerjabilas mempertimbangkan peluang dan perubahan pada berbagai aspek, termasuk pada sisi kebijakan pemerintah serta menguatnya kesadaran akan keragaman dan inklusi sosial. Hal ini mewarnai strategi komunikasi yang diambil serta dalam merumuskan unique selling proposition yang jelas. Melalui ini, Kerjabilas telah berhasil mencatatkan beragam perubahan yang meningkatkan dunia kerja yang lebih inklusif dan membangun narasi disabilitas yang lebih positif. Kajian juga menganalisis faktor-faktor pemampu dan penyulit dalam mendorong perubahan terkait inklusi disabilitas dalam akses kerja inklusif.

Dari hasil studi tersebut, peneliti merekomendasikan Kerjabilas untuk meneruskan model bisnis dan sekaligus memperbaharui analisa dan pengembangan produk karena lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Begitupun bagi pemerintah dan pihak kunci yang lain, upaya edukasi untuk membangun dukungan dan efektivitas kebijakan perlu menjadi prioritas. Kajian juga merekomendasikan perlunya kajian pada bidang sumber daya manusia yang mengeksplorasi tema ini pada sektor dan industry yang lebih beragam, sekaligus bisa menjadi pijakan untuk membangun abstraksi pengetahuan dari konteks khas Indonesia terkait isu-isu keragaman seperti disabilitas ini.

Kata kunci: inklusi disabilitas, keragaman, mediator, sisi supply, sisi demand

## BAB I. PENGANTAR

### 1.1. Latar Belakang

Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang Disabilitas, khususnya di pasal 53 ayat (1) dan 2) menegaskan bahwa sebagai bagian dari mendorong pemenuhan hak bagi orang dengan disabilitas, pemberi kerja wajib mengalokasikan minimal 1% (untuk perusahaan swasta) dan 2% (untuk pemerintah dan BUMN/D) bagi karyawan dengan disabilitas. Namun demikian, dalam praktiknya, kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas masih dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti rendahnya pendidikan dan ketrampilan, infrastruktur yang tidak ramah pada disabilitas, problem akses informasi, hingga stigma yang dilekatkan pada orang dengan disabilitas. Berita media cukup banyak mengangkat persoalan akses kerja bagi orang dengan disabilitas, terutama karena dianggap tidak bisa memenuhi syarat sehat jasmani dan rohani. Beberapa kasus yang mencuat ke media, antara lain dilihat dari kasus Pemda Solok Selatan yang menganulir kelulusan tes penerimaan CPNS drg Romi Syofpa<sup>1</sup>, pembatalan penerimaan CPNS di BPK bagi Alde Maulana<sup>2</sup> dan juga kasus gugatan pemecatan ASN Kemenkeu yang kemudian menang di proses peradilan<sup>3</sup>. Ketiganya

---

<sup>1</sup> Setelah melalui upaya advokasi yang panjang hingga ke pusat dan pemberitaan media yang meliput kasusnya, hak drg Romi kemudian dikembalikan dan diterima sebagai CPNS. Lihat berita tentang kasus ini, antara lain di <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190805174001-20-418578/sempat-batal-karena-difabel-dokter-gigi-romi-jadi-cpns>

<sup>2</sup> Kasus Alde bisa dibaca di link ini: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5038859/bpk-buka-suara-soal-pemecatan-cpns-disabilitas/2>

<sup>3</sup> Gugatan pemecatan ASN di Kemenkeu ini kemudian dimenangkan oleh PTUN. Lihat beritanya di <https://tirto.id/gugatan-asn-difabel-menang-kemenkeu-diminta-pekerjaan-kembali-dh-gsxw>

dianggap tidak bisa memenuhi syarat jasmani dan rohani yang diterapkan sama untuk pegawai baik yang disabilitas dan non disabilitas.

Apa yang terjadi dengan ketiga kasus di atas, menjadi contoh sekaligus puncak gunung es dari persoalan serius yang dihadapi dalam kaitan dengan akses kerja bagi disabilitas di Indonesia. Ketimpangan akses dan diskriminasi kerja, menjadi salah satu isu utama yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas. Bahkan dalam data terbaru dari BPS, terjadi penurunan jumlah pekerja formal dengan disabilitas dari 7,67 juta pekerja (5,9%) pada tahun 2020 menjadi hanya 7,04 juta pekerja (5,37%) pada tahun 2021. Ditengarai, krisis pandemi semakin mempersulit akses pekerjaan formal bagi orang dengan disabilitas<sup>4</sup>. Padahal, populasi disabilitas, menunjukkan proporsi yang cukup signifikan, dimana diperkirakan, sebanyak 12,15% populasi usia 15 tahun ke atas, merupakan penyandang disabilitas.

Dengan melihat isu akses kerja bagi disabilitas, apa yang dikerjakan oleh Kerjabilitas, sebuah *start-up* yang berfokus pada menjembatani akses kerja bagi orang dengan disabilitas di satu sisi, dan perusahaan pemberi kerja di sisi yang lain, merupakan sebuah terobosan yang penting. Inisiatif yang dilakukan oleh Kerjabilitas merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kesiapan kerja (*work readiness*) sekaligus meningkatkan akses kerja bagi disabilitas, baik dari sisi pencari kerja maupun perusahaan dan pemberi kerja. Inisiatif yang dilakukan oleh Kerjabilitas, juga berupaya memediasi kepentingan dan kebutuhan diantara kedua belah pihak

---

<sup>4</sup> <https://kbr.id/nasional/11-2022/menaker-ironi-jumlah-pekerja-disabilitas-menurun/110200.html>

tersebut, misalnya terkait dengan peningkatan *work readiness*, penciptaan iklim dan infrastruktur kerja yang mendukung, dan meningkatkan akses informasi yang menjawab kebutuhan keduanya.

Dengan tagline “*Cari Lowongan Sesuai Keunikanmu*”, Kerjabilitas memfokuskan pada menjembatani kebutuhan para pencari kerja disabilitas. Sebagai website jaringan kerja pertama khusus penyandang disabilitas di Indonesia, Kerjabilitas merupakan sebuah jaringan sosial karir yang menghubungkan penyandang disabilitas dengan penyedia kerja inklusi di Indonesia. Kerjabilitas menggabungkan sistem informasi berbasis piranti lunak website dan seluler, yang memungkinkan calon pencari kerja disabilitas menunjukkan profil mereka sebagai pencari kerja dan mengakses informasi tentang kesempatan kerja yang tersedia. Melalui platform ini, penyandang disabilitas juga bisa menyuarakan opini-opini dalam forum komunikasi terkait isu-isu yang mereka hadapi. Kerjabilitas menyediakan berbagai konten baik visual, audio dan audiovisual tentang kecakapan hidup (*life skills*) dan pengembangan diri untuk membantu penyandang disabilitas dalam meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitifnya. Pencari kerja disabilitas bisa mengunggah profil dan *curriculum vitae* (CV), mencari peluang kerja yang sesuai dan juga akan mendapatkan notifikasi bila ada lowongan kerja yang sesuai. Pelamar juga bisa mengundang sesama penyandang disabilitas untuk bergabung dalam jaringan sosial karir ini.

Di lain sisi, Kerjabilitas juga memfasilitasi kebutuhan perusahaan pemberi kerja dengan menyediakan ruang untuk mempublikasikan lowongan kerja, dan juga menyediakan forum komunikasi. Merespon kebutuhan perusahaan, beberapa layanan

juga dikembangkan, terutama membantu perusahaan untuk membangun *employer readiness*, seperti dukungan untuk infrastruktur dan lingkungan kerja, atau mengintegrasikan kondisi dan kebutuhan disabilitas dalam proses sejak rekrutmen, *on boarding* hingga pengembangan karir. Kerjabilitas juga mengembangkan algoritma untuk mencocokkan kebutuhan perusahaan dan minat serta kapasitas disabilitas, sehingga Kerjabilitas bisa memberikan rekomendasi peluang kerja yang cocok dan potensial bagi disabilitas, dan mempertemukan perusahaan dengan calon tenaga kerja disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan<sup>5</sup>

Dengan peran-peran tersebut, Kerjabilitas memainkan posisi kunci dalam meningkatkan akses kerja bagi disabilitas. Klien perusahaan dari Kerjabilitas mencakup baik UMKM maupun juga perusahaan besar dan perusahaan multi-nasional. Bahkan pada usia 3 tahun sejak berdiri, Kerjabilitas sudah memiliki 1200an perusahaan yang menjadi mitra. Selain itu, platform ini juga telah diakses oleh lebih dari 7000 disabilitas pencari kerja<sup>6</sup>. Dengan berbagai pencapaian yang telah dihasilkan, Kerjabilitas mendapatkan pengakuan dari berbagai pihak<sup>7</sup>. Sebagai co-founder Kerjabilitas, Rubby terpilih menjadi *The World Summit on the Information Society (WSIS) Prize 2018 winner*, sementara Tety (yang juga co-founder Kerjabilitas) menjadi

---

<sup>5</sup> CNN (2017). Tech News: Kerjabilitas Platform untuk Mencari Kerja Khusus Difabel  
<https://www.youtube.com/watch?v=-d69fjR99GU>

<sup>6</sup> Indonesia Morning Show NET (2018). Bersama Rubby Emir, Pendiri Kerjabilitas.  
<https://www.youtube.com/watch?v=EiHbti-zl8>

<sup>7</sup> 23 April. Rubby Emir dan Tety Sianipar, Jalan Kerja Penyandang Disabilitas.  
<https://www.kompas.id/baca/sosok/2021/04/23/rubby-emir-dan-tety-sianipar-mencarikan-kerja-penyandang-disabilitas>

*Women of the Year 2019 dari Her World Indonesia, dan 99 Most Inspiring Women dari Globe Asia Magazine.*

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia sendiri, pengalaman Kerjabilitas ini menjadi contoh dari dua isu penting yang menjadi perhatian global dalam kaitan dengan disabilitas dan kerja, yaitu keragaman (*diversity*) dan *equal employment opportunity* (EEO). Keragaman dan kesetaraan kesempatan kerja, menjadi isu penting yang perlu direspon oleh pendekatan dan praktik manajemen sumber daya, mempertimbangkan berbagai dinamika sosial dan demografi dan bagaimana pendekatan dan praktik manajemen sumber daya manusia merespon berbagai dinamika ini. Sebagai contoh, dalam kaitan dengan kesetaraan kesempatan kerja, praktik manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk merespon dan mengakomodasi gagasan yang semakin menguat akan pentingnya kesetaraan kesempatan berbasis gender, seiring dengan menguatnya gagasan kesetaraan gender dalam berbagai bidang kehidupan sosial ekonomi. Pendekatan EEO menjadi salah satu praktik penting dalam merespon perkembangan ini. Begitu juga dalam kaitan dengan keragaman, berbagai dinamika sosial juga menjadikan praktik manajemen sumber daya manusia tidak lagi bisa mengisolasi dari tuntutan merespon berbagai isu keragaman yang ada, seperti keragaman terkait dengan abilitas/ disabilitas, maupun keragaman karena identitas sosial yang lain seperti kelas ekonomi, ras dan etnisitas ataupun status sosial yang lainnya. *Diversity* dalam praktik manajemen sumber daya manusia merupakan perkembangan baru yang perlu terus dikaji dan dikembangkan untuk merespon berbagai perkembangan dan dinamika sosial.

Namun harus diakui bahwa studi-studi tentang aspek *diversity* dan *equal employment opportunity* dalam kaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia juga masih sangat terbatas. Selama ini, kajian terkait disabilitas dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, masih terfokus pada mengkaji *organizational barriers* (Procknow & Rocco, 2016) dan implikasinya bagi perusahaan (Kaye et al, 2011). Secara khusus, kajian yang ada juga cenderung kurang mengelaborasi kondisi yang menghubungkan pencari dan pemberi kerja (Beatty, 2018). Bahkan walaupun berbagai inisiatif telah dikembangkan di berbagai negara, dalam mempertemukan sisi *demand* dan *supply* untuk tenaga kerja dengan disabilitas ini (ILO, 2018). Dalam konteks ini, peran-peran mediasi untuk bisa mempertemukan kepentingan *supply and demand*, menjadi sangat penting untuk dikaji.

Karena keterbatasan studi yang mengkaji peran-peran mediasi dalam mempertemukan *supply dan demand* ini masih terbatas, maka studi tentang hal ini menemukan urgensinya. Kajian-kajian yang ada, masih cenderung berkuat pada melihat aspek kesiapan kerja pada sisi penyandang disabilitas ataupun pada sisi perusahaan/ pemberi kerja, terutama dalam mengembangkan kebijakan dan lingkungan kerja yang inklusif. Secara khusus, kajian terhadap pengalaman Kerjabilitas, juga belum banyak yang mengelaborasi dari aspek manajemen dan menganalisis peran dalam mempertemukan *supply and demand* yang ada. Studi ini juga diperlukan dalam mengeksplorasi, siapa saja dan melalui peran apa sajakah, bisa mempertemukan *supply dan demand* (Cavanagh et al, 2016) sehingga bisa mendorong praktik manajemen

sumber daya manusia yang inklusif termasuk menjawab berbagai hambatan pada sisi organisasi (Vornholt et al, 2017; Meacham et al, 2016)

Saat ini, berbagai kajian akademik tentang Kerjabilitas antara lain menyoroti peran Kerjabilitas dalam mengadvokasi hak penyandang disabilitas di dunia kerja (Sholihah, 2019), ataupun studi tentang Kerjabilitas khususnya untuk membangun kesiapan kerja (*work readiness*) bagi orang dengan disabilitas (Tambunan, 2018). Juga terdapat studi yang menantang kuatnya stigma dengan mengukur keberhasilan Kerjabilitas dalam mendorong *public value* baik dari sisi publik dan juga pasar (Kusumadewi, 2019), serta studi Prasetyo (2018) tentang Keriwausahaan Sosial, terutama dalam mendeskripsikan bagaimana inisiatif pemberdayaan ini bisa berkelanjutan. Studi-studi yang disebut di atas, belum banyak mengelaborasi peran mempertemukan *supply and demand*, yang menjadi area kritis dari aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mendorong inklusi disabilitas di tempat kerja.

Karena itu, peran mediasi melalui akses informasi dan upaya membangun *work readiness* menjadi salah satu jawaban penting yang perlu menjadi perhatian bagi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Persis pada bagian inilah, Kerjabilitas menempatkan diri dan memainkan perannya. Kerjabilitas, sebuah platform berbasis web, memainkan peran dalam menjembatani para pencari kerja disabilitas di satu sisi, dengan perusahaan/ pemberi kerja di lain sisi. Dengan peran yang dilakukannya, Kerjabilitas memainkan peranan yang berarti dalam meningkatkan akses kerja bagi penyandang disabilitas. Kajian terhadap bagaimana peran mediasi semacam ini, merupakan topik kajian yang menarik dari perspektif manajemen sumber daya

manusia karena beberapa hal berikut ini: *pertama*, Kerjabilitas memainkan peran mediasi yang penting dan memungkinkan praktik *diversity* di tempat kerja, baik dari kepentingan pencari kerja maupun pemberi kerja. *Kedua*, pendekatan berbasis teknologi informasi, merupakan terobosan penting yang bisa menjadi inisiatif penting dalam menjawab persoalan akses kerja dan inklusi bagi disabilitas. Kebaruan pendekatan ini, adalah salah satu alasan mengapa kajian akan berfokus mengeksplorasi peran Kerjabilitas. *Ketiga*, sejak diluncurkan tahun 2015 lalu, Kerjabilitas mendapatkan respon yang cukup positif baik dari calon pencari kerja disabilitas maupun juga perusahaan pemberi kerja

Dengan melihat latar belakang dan posisi penting Kerjabilitas dan senjang kajian terhadap topik ini, maka studi ini akan berfokus pada eksplorasi atas pengalaman “Kerjabilitas”, sebagai sebuah platform yang dibuat untuk menjadi jembatan bagi akses kerja bagi calon pekerja dengan disabilitas dan kepentingan perusahaan pemberi kerja di sisi yang lain.

## 1.2. Fokus Penelitian

Dengan menimbang latar belakang yang sudah diuraikan di muka, maka penelitian ini akan berfokus pada peran organisasi Kerjabilitas, dalam memediasi akses kerja dan lingkungan kerja inklusif, dengan mempertemukan pencari kerja dan perusahaan pemberi kerja. Dengan fokus kajian seperti ini, maka penelitian ini, bukanlah studi tentang pencari kerja disabilitas, ataupun bukan pula studi tentang

kesiapan kerja dan praktik inklusi di perusahaan/ organisasi. Alih-alih, studi akan berfokus pada sejauh mana Kerjabilas berperan dalam mempertemukan *supply and demand*, dengan menjembatani kepentingan pencari kerja disabilitas dan perusahaan pemberi kerja untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih inklusif bagi disabilitas.

### 1.3. Pertanyaan Penelitian

“Bagaimana Kerjabilas menjalankan peran dalam memediasi calon pekerja disabilitas dan perusahaan/ pemberi kerja?”. Dari pertanyaan utama ini, kemudian diturunkan dalam dua pertanyaan turunan berikut ini:

1. Bagaimana peran ini memungkinkan dipertemukannya ekspektasi dari kedua belah pihak dalam mendorong inklusi disabilitas dalam rekrutmen kerja?
2. Apakah kondisi-kondisi yang memungkinkan (*enabling conditions*) maupun kondisi yang mempersulit (*constraining conditions*) terkait inklusi kerja bagi disabilitas

### 1.4. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan persoalan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menggali dan mendeskripsikan peran mediasi yang dilakukan oleh Kerjabilitas dalam mempertemukan ekspektasi pencari kerja disabilitas dan pemberi kerja untuk mendorong inklusi disabilitas dalam dunia kerja
2. Mengidentifikasi kondisi-konsisi yang memungkinkan maupun menghambat dalam kaitan dengan peran mediasi untuk mendorong inklusi kerja disabilitas.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Manajemen. Kajian akan melengkapi isu penting yaitu disabilitas dan implikasinya pada praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia. Juga melihat bagaimana inovasi dalam peran organisasi yang mengembangkan mediasi berbasis teknologi informasi, bisa menjadi praktik baru yang mewarnai penerapan manajemen SDM yang setara dan inklusif
2. Manfaat bagi masyarakat. Secara khusus, bagi kelompok disabilitas, kajian ini akan memberikan sumbangsih penting tentang akses kerja bagi disabilitas dan bagaimana peran-peran mediasi bisa dilakukan. Hasil penelitian bisa menjadi rujukan dan pembelajaran bagi inisiatif serupa menimbang bahwa persoalan disabilitas semakin dianggap sebagai isu pembangunan yang penting
3. Manfaat bagi akademisi. Kajian tentang isu keberagaman (diversity) perlu semakin diperkaya mengingat isu-isu terkait kesetaraan dan inklusi sosial

semakin menjadi variable penting dalam kajian dan praktik manajemen sumber daya manusia. Juga melihat bagaimana peran-peran mediasi dilakukan, seperti pengalaman Kerjabilitas, dengan memanfaatkan teknologi informasi, adalah praktik yang menjadi semakin penting bagi kerja dan manajemen SDM di masa depan

4. Manfaat bagi Pemerintah dan Organisasi Pembela Disabilitas. Kajian ini memiliki peran penting dengan melihat kemajuan-kemajuan yang telah dilakukan oleh pemerintah (melalui kebijakan dan regulasi serta program) dan juga organisasi yang bekerja untuk pembelaan/ pemberdayaan disabilitas. Kajian akan melengkapi, fungsi dan peran mediasi yang seperti apa yang menjawab kebutuhan baik penyandang disabilitas maupun pemberi kerja dalam mendorong akses kerja bagi disabilitas

## **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Keragaman dan Disabilitas di Dunia Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kajian Pustaka yang pertama akan berfokus dalam mengelaborasi sejauh mana isu keragaman dan khususnya disabilitas dalam dunia kerja dan juga manajemen sumber daya manusia. Sebagai sebuah fenomena sosial, keragaman menjadi isu penting yang perlu direspon oleh dunia kerja, termasuk dalam kaitan dengan keragaman disabilitas. Bagian ini juga akan menguraikan, bagaimanakah fenomena ini ditangkap dalam pendekatan dan kajian dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

#### **2.1.1. Disabilitas di Dunia Kerja**

Sebagai hasil dari upaya sosialisasi dan juga pengembangan berbagai kebijakan di tingkat global dan nasional, kesadaran akan pentingnya inklusi disabilitas dalam kerja juga telah menjadi semakin membaik dari waktu ke waktu. Hal ini juga sejalan dengan kampanye tentang manfaat inklusi disabilitas bagi bisnis, yang salah satunya bisa dilihat dari kampanye global yang dikembangkan oleh ILO dan Global Business and Disability Network. Ini merupakan inisiatif yang terdiri dari aliansi perusahaan-perusahaan besar dan berpengaruh di tingkat global (sebut saja misalnya Accor Hotel, Axa, Loreal, Unilever dan IBM). Salah satu argument penting yang mereka gencar berkampanye adalah tentang manfaat keterlibatan disabilitas bagi bisnis itu sendiri<sup>8</sup>. Di Indonesia sendiri, salah satunya bisa dilihat dari adopsi aspek inklusi disabilitas di

---

<sup>8</sup> Lihat lebih jauh tentang ini di link <http://www.businessanddisability.org/members/>

dalam praktik bisnis. Ini misalnya bisa dilihat dari dikeluarkannya Panduan berjudul “Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja” pada tahun 2020 yang merupakan hasil kolaborasi Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bekerja sama dengan USAID yang menunjukkan adopsi aspek inklusi disabilitas di tempat kerja<sup>9</sup>.

Walaupun telah ada berbagai kemajuan dalam hal kesadaran public dan regulasi terkait hak orang dengan disabilitas, hal ini tidak serta-merta menjadi efektif dalam mendorong inklusi sosial bagi orang dengan disabilitas. Berbagai praktik diskriminasi dan eksklusi sosial menjadi gambaran kehidupan sehari-hari orang dengan disabilitas, termasuk dalam kaitannya dengan dunia kerja. Data ILO yang diolah dari Sakernas 2016 menemukan bahwa partisipasi kerja orang dengan disabilitas di Indonesia, lebih rendah dibandingkan dengan orang non disabilitas (ILO, 2017). Sementara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) nasional sebesar 64,51%, TPAK bagi orang dengan disabilitas ringan adalah sebanyak 56,72% sementara bagi orang dengan disabilitas berat, jauh lebih rendah (sebanyak 20,27%). Kesulitan orang dengan disabilitas untuk memasuki angkatan kerja adalah karena mereka menghadapi berbagai lapis diskriminasi baik diskriminasi kelembagaan, lingkungan fisik dan juga diskriminasi sosial.

Sementara, data yang diolah dari Sakernas 2015 menunjukkan, bahwa orang dengan disabilitas cenderung terkonsentrasi di sektor tradisional seperti pertanian, dimana hanya 30% orang non-disabilitas yang bekerja di sektor pertanian, namun

---

<sup>9</sup> <https://mail.apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDVo6tXiNYzgAUYHgEst.pdf>

sebanyak 48% orang dengan disabilitas berat bekerja di sektor ini (Cameron & Soares, 2017). Hal ini juga menunjukkan pola bahwa mayoritas orang dengan disabilitas, memang tinggal di kawasan pedesaan. Sektor kedua yang banyak menyerap tenaga kerja dengan disabilitas adalah sektor perdagangan, dimana 20% orang dengan disabilitas berat bekerja di sektor ini, dan kemudian diikuti dengan layanan personal sebanyak 16%. Mayoritas penyandang disabilitas bekerja di bisnis individu atau rumah tangga (75% penyandang disabilitas berat, dibandingkan dengan 62% penyandang disabilitas) atau bekerja sebagai pekerja rumah tangga (16% untuk disabilitas ringan, atau bahkan hanya 10% untuk penyandang disabilitas berat). Dengan demikian penyandang disabilitas memiliki lebih sedikit peluang dan lebih cenderung berada dalam pekerjaan yang lebih rentan, dengan keamanan yang lebih rendah dan kondisi kerja yang lebih buruk. Dari status pekerjaan, sebanyak 75% penyandang disabilitas bekerja di sektor informal dan sebagian besar dari mereka adalah menjadi wirausaha.

### 2.1.2. Disabilitas dalam Kajian Sumber Daya Manusia

Dalam bidang *human resource management*, isu disabilitas telah menjadi salah satu isu yang menarik perhatian bagi kajian dan praktisi SDM ini. Ini terjadi baik karena alasan pemenuhan hak orang dengan disabilitas, pertimbangan populasi disabilitas yang semakin meningkat (karena penyakit, bencana dan juga kecelakaan), persoalan akses kerja yang memang belum cukup inklusif dan juga karena bukti-bukti yang menunjukkan manfaat keterlibatan disabilitas bagi bisnis. Meningkatnya perhatian pada isu disabilitas juga mempengaruhi kajian dan praktik manajemen

sumber daya manusia. Procknow & Rocco (2016) menemukan bahwa kajian-kajian disabilitas dalam pengembangan sumber daya manusia banyak terfokus pada *organizational barriers (entry dan post-entry)*, pengembangan karir, training kerja dan praktik diskriminasi terhadap disabilitas. Banyak kajian yang melihat hambatan organisasional bagi disabilitas, seperti Kaye et al (2011) yang melihat bahwa persoalan utama adalah kurangnya kesadaran pemberi kerja akan disabilitas dan bagaimana mengakomodasi perbedaan kebutuhan spesifiknya, kekhawatiran implikasi biaya dan juga tanggung-jawab hukum.

Beberapa kajian mencoba mengeksplorasi kondisi-kondisi yang mempengaruhi praktik sumber daya manusia dan akses kerja di lingkungan bisnis. K. Vornholt et al (2017) dalam kajiannya berfokus pada mengkaji isu disabilitas mental dan hambatan yang ditemui dalam akses kepada dunia kerja. Dalam kaitan dengan kesempatan kerja, kondisi-kondisi lingkungan merupakan gabungan dari berbagai faktor, termasuk karakteristik individual, kondisi kerja, lingkungan kerja dan juga keberadaan layanan dan akomodasi yang memungkinkan. Salah satu yang utama adalah perilaku terhadap pekerja dengan disabilitas, yang berujung pada pandangan yang bias terkait kapasitas orang dengan disabilitas. Kondisi yang kedua adalah pandangan dan perilaku dari pemberi kerja/ pemilik perusahaan, yang masih banyak diwarnai pandangan yang minor terhadap orang dengan disabilitas, bahkan walaupun telah muncul banyak legislasi yang progresif terkait dengan hak orang dengan disabilitas. Tantangannya adalah mengembangkan pemahaman yang lebih baik mengenai stereotip, stigma, dan ekspektasi yang dipegang oleh para penyandang disabilitas, serta mengkaji bagaimana

cara terbaik untuk menanggulangi isu-isu ini di tempat kerja. Faktor pendukung yang penting adalah budaya atau iklim organisasi yang dapat membentuk sikap dan perilaku yang lebih inklusif dari para anggota organisasi. Iklim positif akan mengarah pada kepuasan kerja, merasa menjadi bagian, keterbukaan terhadap perubahan, keterbukaan terhadap orang lain dan berbagi pengetahuan dalam tim.

Namun demikian, secara umum, kajian-kajian yang ada masih cenderung kurang memberikan perhatian terhadap kompleksitas kondisi yang menghubungkan calon pekerja difabel, dengan pemberi kerja/ tempat kerja/ organisasi (Beatty, 2018). Beberapa hal kemudian menjadi asumsi yang dianggap menjelaskan berbagai tantangan yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas, seperti stigma yang menghambat akses kerja dan juga pengembangan karir. Review yang sama juga menyebutkan, tidak cukup tersedia studi yang mengelaborasi berbagai pihak yang memberikan andil dalam mendorong perbaikan dalam inklusi orang dengan disabilitas di tempat kerja. Sejalan dengan ini, Cavanagh et al (2016) juga merekomendasikan pentingnya kajian yang lebih mendalam, dan di luar tema-tema seperti menggali trend dan isu terkini yang banyak mewarnai studi tentang disabilitas dan praktik sumber daya manusia. Ia juga mencatat, studi yang ada selama ini, tidak banyak memberikan solusi pada paradoks mempertemukan akses kerja dan manfaat bagi bisnis, atau mengeksplorasi mekanisme dukungan yang memungkinkan inklusi disabilitas yang lebih baik, termasuk dalam memperluas dan mengembangkan kemitraan antar berbagai pihak dalam inklusi disabilitas di tempat kerja.

### 2.1.3. Hambatan Inklusi Disabilitas dalam Bisnis

Wacana yang cukup dominan dalam praktik bisnis dan kemudian direfleksikan dari berbagai studi adalah menyangkut elaborasi hambatan inklusi bagi disabilitas dalam bisnis. Meacham et al (2016) melihat bahwa pandangan yang minor dari pemberi kerja menjadikan secara umum, tidak banyak pendekatan proaktif yang diambil dalam mendorong kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas. Hal ini terutama terjadi karena stigma yang dilekatkan terkait ketidakmampuan orang dengan disabilitas dalam bekerja. Para praktisi sumber daya manusia memiliki kekhawatiran terkait dengan akomodasi sebagai konsekuensi mempekerjakan orang dengan disabilitas. Karena itu, program inovatif di tempat kerja dalam memfasilitasi adaptasi dan pengembangan karir bagi pekerja dengan disabilitas menjadi salah satu intervensi penting yang bekerja efektif untuk membantu pekerja dengan disabilitas. Yang terutama dirasakan adalah penerimaan dan integrasi di tempat kerja dengan skema *human resource vocational program* dan mentorship oleh staf yang ada di organisasi (dikenal sebagai *buddy system innovation program*). Skema ini juga dirasakan efektif dalam membangun lingkungan kerja yang ramah bagi pekerja dengan disabilitas melalui sosialisasi dan peningkatan kesadaran terkait inklusi disabilitas bagi semua staf.

Bobaccio et al (2020) mengeksplorasi bahwa salah satu faktor yang berperan dalam rendahnya partisipasi kerja bagi orang dengan disabilitas adalah keengganan pemberi kerja karena pandangan yang bias terhadap orang dengan

disabilitas. Ia merunut sebelas pandangan bias yang terjadi dalam seluruh siklus kerja, antara lain dimulai dari tahapan rekrutmen, seleksi, proses integrasi di dalam organisasi dan juga implikasinya pada kinerja manajemen. Sebagai contoh adalah pandangan pemberi kerja bahwa sulit mencari orang dengan disabilitas yang berkualitas dan tertarik untuk melamar kerja, sebagaimana mereka mengkhawatirkan proses seleksi dan implikasi dari mempekerjakan orang dengan disabilitas pada integrasi dan kekompakan kerja, serta akhirnya pada kinerja manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Dengan kuatnya stigma yang dilekatkan pada orang dengan disabilitas dan diperkuat dengan sedikitnya informasi dan kajian berbasis bukti yang melawan berbagai stigma di atas, kesebelas cara pandang yang bias ini menjadikan praktik-praktik yang semakin terlembaga yang menghalangi kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas.

Tantangan-tantangan yang dihadapi untuk inklusi kerja bagi disabilitas memang tidak sederhana dan tidaklah mudah untuk dijawab. Salah satunya, adalah terkait dengan aspek legal, dimana Gaol (2020) menunjukkan pengaruh aspek norma legal terhadap praktik diskriminasi atau sebaliknya, praktik kesetaraan dalam rekrutmen kerja. Hal ini terjadi karena penerapan syarat sehat jasmani, yang dalam praktiknya, sering dimaknai sebagai memiliki tubuh yang lengkap dan membuat disabilitas diartikan sebagai penyimpangan/ tidak lengkap. Interpretasi atas terminologi ini, yang sarat dengan pandangan yang menganggap disabilitas semata sebagai problem, kemudian menjadi alasan

untuk melegitimasi praktik manajemen SDM yang tidak inklusif bagi orang dengan disabilitas.

Dalam perkembangannya, faktor-faktor yang mendorong diskriminasi bagi disabilitas juga mencakup aspek-aspek sosial yang lain. Hal ini misalnya, bisa dilihat dari pendekatan eksklusi sosial, yang mengidentifikasi faktor-faktor penyebab eksklusi: kekuatan pendorong eksklusi, hambatan hambatan struktural, dan keterbatasan kapabilitas. Kekuatan pendorong eksklusi sering berasal dari prasangka dan norma yang mengakar di masyarakat atas identitas tertentu, yang menghasilkan sikap diskriminatif terhadap kelompok dengan identitas tertentu, yang didasarkan atas beragam aspek -seperti jenis kelamin, agama, umur, abilitas/disabilitas, dan lain-lain. Sementara faktor kedua, hambatan struktural membuat akses kepada manfaat pembangunan menjadi tidak adil, seperti terkait dengan buruknya infrastruktur dan komunikasi publik yang lemah, kesenjangan ekonomi ataupun regulasi yang diskriminatif. Hambatan struktur bisa memperkuat eksklusi sosial yang ada. Faktor ketiga yaitu keterbatasan kapabilitas menjelaskan hambatan bagi individu dan kelompok untuk mengakses dan terlibat dalam proses pembangunan termasuk kesempatan kerja, karena pembatasan sosial, seperti infrastruktur yang tidak aman dan normalisasi atas praktik diskriminasi (Kidd, 2014).

#### 2.1.4. Argumen Tanding: Manfaat Inklusi Disabilitas bagi Bisnis

Bukti-bukti tentang potensi dan manfaat keterlibatan disabilitas bagi bisnis menjadi basis legitimasi akan pentingnya langkah mendorong inklusi dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. *Systematic review* yang dilakukan oleh Lindsay et al (2018) menunjukkan manfaat inklusi disabilitas dalam bisnis, seperti meningkatkan profitabilitas (misal loyalitas dan retensi), keunggulan kompetitif (pelanggan beragam), budaya kerja inklusif serta juga peningkatan kualitas hidup dan rasa percaya diri bagi pekerja dengan disabilitas. Studi lainnya, Schur et al (2017) menunjukkan pentingnya peran dari para pihak (pemerintah, pemberi kerja, organisasi rehabilitasi dan organisasi disabilitas) dalam menjawab isu kesenjangan ketenagakerjaan. Peran-peran yang bisa dilakukan mencakup terkait dengan kebijakan dan penerapan upah, keamanan kerja hingga diskriminasi di tempat kerja dari manajemen dan kolega.

Sebuah studi (Carrero et al, 2019) berupaya menunjukkan, beberapa karakter dari sebagian orang dengan disabilitas juga dianggap justru menjadi potensi bagi pekerjaan khusus. Disabilitas ringan autisme yang cenderung hanya fokus pada topik yang menarik perhatiannya dan dengan potensi kecerdasan yang dimiliki, dianggap cocok dengan kerja-kerja pengembangan pada industri teknologi informasi. Dengan rancang bangun kerja sejak dari proses rekrutmen dan penempatan yang sesuai, pengalaman dalam studi kasus DCX Tech menunjukkan manfaat dan potensi kerja orang dengan disabilitas bagi sektor

teknologi informasi yang menjadi salah satu sektor kerja penting di masa depan. Ilustrasi lain, juga misalnya bisa dilihat dari anggapan, beberapa pekerjaan yang membutuhkan fokus dan ketelitian, juga sangat cocok dilakukan dengan karakter disabilitas seperti tuli, dimana distraksi kerja bisa diminimalkan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan ketekunan, menjadi contoh opsi kerja yang bisa mendapatkan manfaat dari keterlibatan orang dengan disabilitas.

Argumentasi pentingnya keterlibatan orang dengan disabilitas juga sering ditunjukkan dengan pengalaman loyalitas pekerja dengan disabilitas (Kalargyou, 2014). Bahkan, studi ini menempatkan inklusi disabilitas justru menjadi salah satu cara membangun keunggulan kompetitif bagi perusahaan, terutama di industri dengan *turn-over* staf yang tinggi seperti perhotelan dan ritel. Hal ini bisa disebut sebagai keunggulan kompetitif, karena bukti yang ditemukan dalam studi menunjukkan, pekerja dengan disabilitas menunjukkan loyalitas yang tinggi pada pekerjaan, sehingga membuat *turn-over* staf menjadi lebih rendah dan hal ini membuat produktivitas bisa dijaga. Selain itu, rendahnya *turn-over* juga membuat stabilitas dan keamanan fisik-psikologis bagi organisasi. Studi ini melengkapi studi-studi sebelumnya yang menunjukkan, bahwa inklusi disabilitas tak hanya baik secara moral, namun juga baik bagi bisnis.

Studi di konteks Indonesia juga mulai melihat manfaat yang bisa didapatkan bagi bisnis dengan melibatkan disabilitas. Hasil penelitian Rizky

(2021) menunjukkan bahwa dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang inklusif, program inklusi disabilitas ternyata berkontribusi dalam mengubah iklim organisasi yang tadinya eksklusif, kemudian menjadi organisasi yang ramah dan inklusif.

## 2.2. Mediasi untuk Inklusi Kerja Disabilitas

Sub bab ini akan melanjutkan pembahasan dalam kaitannya dengan peran-peran mediasi yang terjadi dalam mendorong inklusi disabilitas. Mempertimbangkan bahwa disabilitas menghadapi berbagai lapis eksklusi, dan juga belum semua perusahaan atau pemberi kerja memahami disabilitas dan memiliki penjangkauan atas disabilitas, bagian ini menguraikan sejauh mana peran-peran mediasi yang telah dilakukan dalam menjembatani keduanya.

### 2.2.1. Kilas Kajian tentang Mediasi bagi Inklusi dalam Bisnis

Berbagai keterbatasan studi yang diuraikan dalam sub bab sebelumnya juga mencakup minimnya kajian terhadap model dan inisiatif mediasi calon pencari kerja disabilitas di satu sisi, dengan pemberi kerja/ perusahaan di lain sisi. Berbagai inisiatif telah dikembangkan di berbagai negara, dalam mempertemukan sisi *demand* dan *supply* untuk tenaga kerja dengan disabilitas ini (ILO, 2018). Dalam konteks ini, peran-peran mediasi untuk bisa mempertemukan kepentingan *supply and demand*, menjadi sangat penting untuk dikaji. Dengan problematika berlapis yang dihadapi orang dengan disabilitas, dukungan yang menjembatani mereka dengan pasar tenaga kerja

menjadi sangat dibutuhkan. Laporan ini menyebutkan, beberapa negara telah mengembangkan skema dalam mempertemukan *supply and demand* bagi inklusi disabilitas di tempat kerja, yang sebagian besar merupakan skema yang dikembangkan oleh negara. Skema seperti hotline bagi pencari kerja dengan disabilitas, integrasi dengan sistem asuransi dan jaminan sosial, hingga subsidi bagi perusahaan untuk bisa menyediakan fasilitas dan mempekerjakan pegawai dengan disabilitas. Australia misalnya, telah mengembangkan Australia's Job Seekers Classification Index, yang menyediakan profil pencari kerja termasuk mengidentifikasi mereka yang berisiko menganggur terutama bagi orang dengan disabilitas, mengidentifikasi kebutuhan di pasar tenaga kerja dan merujuk pencari kerja dengan dukungan dan pembinaan yang dibutuhkan. Salah satu kajian berikut mengkaji peran mediasi melalui program pemerintah menunjukkan peranannya dalam menjembatani akses kerja bagi disabilitas, pada studi kasus jaringan bisnis retail terbesar di Australia (Moore & Barlett, 2017). Organisasi mencari legitimasi sosial untuk praktik ketenagakerjaan yang memberi ruang bagi penyandang disabilitas, terutama berdasarkan harapan sosial dan pada tingkat yang lebih rendah, dari agen tenaga kerja penyandang disabilitas yang didanai pemerintah.

Studi tentang peran mediasi juga menunjukkan praktik yang banyak dikembangkan di negara-negara Eropa Utara yang mengembangkan skema *supported employment*. Salah satunya adalah kajian di Irlandia (Hynes & Harb, 2017) yang mengeksplorasi peran terapis pada disabilitas intelektual, yang

menjembatani pasar kerja dengan melakukan pengkajian tugas dan peningkatan ketrampilan bagi pencari kerja disabilitas. Studi lain dalam konteks Asia, sebagaimana yang dilakukan oleh Luu (2018) juga menarik untuk dirujuk. Studi ini menunjukkan peran perusahaan pemberi kerja yang menjadi mediator, dimana kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen menunjukkan efek interaktif dalam menentukan identifikasi organisasional pekerja dengan disabilitas dan partisipasinya dalam organisasi. Kepemimpinan moral menunjukkan efek interaktif positif dengan praktik SDM inklusif disabilitas dalam mempromosikan identifikasi organisasional karyawan penyandang disabilitas. Hal ini bisa meningkatkan tak hanya kinerja, namun juga keterikatan dan partisipasi pegawai dengan disabilitas pada organisasi, bagian yang penting dalam meningkatkan retensi pada organisasi. Di konteks Indonesia, terdapat kajian yang melihat peran mediasi dalam kaitan dengan membangun kesiapan kerja bagi orang dengan disabilitas (Siregar et al, 2021). Studi ini mengkaji program Kartu Prakerja dari kelompok disabilitas, untuk melihat bagaimana program meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja, walaupun studi ini tidak mengkaji tentang bagaimana respon dari pemberi kerja.

#### 2.2.1. Mengurai Peran dan Bentuk Mediasi dalam Inklusi Disabilitas

Untuk menjawab persoalan akses kerja, banyak langkah diperlukan untuk menjawab faktor-faktor penghambat kerja bagi orang dengan disabilitas.

*Work readiness* merupakan kondisi penting yang perlu dimiliki oleh orang dengan disabilitas, baik dari aspek ketrampilan maupun juga kepercayaan diri. Namun di lain sisi, juga diperlukan adaptasi dan terobosan dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan lingkungan yang mendukung dan supportif bagi orang dengan disabilitas di tempat kerja. Salah satunya adalah inovasi dan penggunaan teknologi yang bisa menjadi salah satu cara dalam menjembatani akses sosial dan ekonomi bagi orang dengan disabilitas. Ini terutama terjadi ketika teknologi menjadikan orang dengan disabilitas bisa mendapatkan akses informasi, mendapatkan dan memanfaatkan peran alat bantu dan juga menciptakan lingkungan yang mendukung bagi orang dengan disabilitas. Hal ini dikonfirmasi dalam studi Harniss et al (2016) yang menemukan bahwa teknologi alat bantu memberi pengaruh yang berarti untuk membuat kesiapan kerja dan memungkinkan pekerja dengan disabilitas bisa memenuhi ekspektasi dan mencapai kinerja yang baik.

Teknologi informasi dan digital menjadi pendorong utama bagi keberhasilan pekerjaan penyandang disabilitas karena penetrasi dan proliferasi TIK di dunia kerja. Teknologi ini telah mengubah cara orang membangun keterampilan mereka, bagaimana mereka mencari pekerjaan, bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan klien, dan bagaimana mereka menerima dan menggunakan manfaat di tempat kerja (Raja et al. 2013). Proses kerja semakin bergeser secara

digital dengan penerapan manajemen konten dan berbagi dokumen berbasis cloud, aplikasi perangkat lunak, komunikasi audio dan video berbasis internet, dan platform kolaborasi jarak jauh.

Peran teknologi digital sebagai jembatan inklusi sosial bagi disabilitas, juga menjadi aspek penting dalam *background paper* untuk *World Development Report 2016* yang berjudul *Bridging the Disability Divide through Digital Technologies*. Laporan ini menunjukkan bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan posisi orang dengan disabilitas pada semua tahap siklus kehidupan pekerjaan—rekrutmen, retensi, dan promosi. Terlebih, bahwa dalam siklus kerja, orang non disabilitas bahkan bisa berubah menjadi disabilitas pada tahap selanjutnya dalam kehidupan kerja mereka karena alasan-alasan seperti sakit atau kecelakaan. Penyandang disabilitas mengejar wirausaha karena hambatan mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja yang kompetitif, namun teknologi internet dan digital mengubah bidang wirausaha dan kewirausahaan melalui kerja online. Karenanya, penyandang disabilitas sekarang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk menemukan dan berinteraksi dengan klien, dan menjual barang dan jasa mereka melampaui hambatan fisik dan infrastruktur yang sebelumnya mereka hadapi.

Artikel lain membahas akses ke dan penyampaian layanan teknologi bantu (*assistive technology/ AT*), yang sangat berperan bagi orang dengan disabilitas. Namun demikian, akses ke AT, sayangnya tidak selalu mudah dan ini membatasi akses yang lebih luas termasuk dalam aspek inklusi kerja bagi

disabilitas. Akses ini diperumit tidak hanya oleh dana yang terbatas untuk membeli AT, tetapi juga oleh kelemahan ekosistem yang lebih besar terkait dengan undang-undang dan kebijakan, pasokan, distribusi, sumber daya manusia, permintaan konsumen, dan desain yang dapat diakses (Harniss et al, 2016). Fungsi mediator dalam menjawab peluang ekonomi yang dihadapi penyandang disabilitas di tempat kerja juga dicatat oleh Geminastiti et al (2019). Peran pekerja sosial mempunyai peran untuk meningkatkan kapasitas orang dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan menghubungkan sumber-sumber yang ada di sekitarnya untuk membantu mengatasi masalah.

#### 2.2.2. Area Kunci Inklusi Disabilitas Di Tempat Kerja

Banyak aspek yang mempengaruhi akses dan kesempatan kerja bagi orang dengan disabilitas. Pada sisi organisasi, salah satu yang penting adalah terkait dengan kesiapan kelembagaan (*organizational readiness*) yang tercermin baik dalam kaitan dengan rekrutmen bagi orang dengan disabilitas, ataupun aspek-aspek manajemen sumber daya manusia (seperti training dan kebijakan karir). Studi pada profesional manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa perbaikan kebijakan perekrutan memberi pengaruh yang signifikan dalam praktik rekrutmen yang lebih inklusif bagi orang dengan disabilitas (Erickson et al, 2014). Studi ini juga menemukan pentingnya program rehabilitasi sebagai jembatan penting dalam meningkatkan praktik inklusi dalam rekrutmen kerja bagi orang dengan disabilitas.

Studi Kulkarno (2016) menguraikan inisiatif pengembangan karir organisasi yang ditujukan untuk mengembangkan karir karyawan penyandang disabilitas. Temuan menunjukkan bahwa pengusaha menganut filosofi pengembangan karir yang didasarkan pada meritokrasi sinyal dan tidak terlibat dalam diskriminasi positif atau negatif. Ini berarti perekrutan dan promosi berdasarkan kemampuan dan bukan berdasarkan pengelompokan karyawan tertentu. Langkah-langkah yang diambil juga komprehensif, mulai sosialisasi, akomodasi dan aksesibilitas tempat kerja dan juga kampanye best practices karyawan dengan disabilitas menjadi paket kebijakan inklusi kerja yang efektif. Ini menunjukkan inisiatif karir yang didorong oleh pemberi kerja atau enabler yang ditujukan untuk penyandang disabilitas.

Karenanya, ruang lingkup bagi organisasi dalam menerapkan inklusi kerja disabilitas memiliki spektrum yang cukup luas. Misalnya, dalam kaitan dengan rekrutmen, ruang lingkungannya telah dimulai sejak dari pemetaan kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan, aksesibilitas organisasi untuk mendukung pekerja dengan disabilitas, dan juga proses rekrutmen itu sendiri. Namun tak hanya berhenti sampai di sini saja, karena inklusi juga mencakup berbagai fase dalam manajemen sumber daya manusia, mulai rekrutmen, orientasi, pengembangan dan juga retensi (Suresh & Dyaram, 2020). Ruang lingkup yang memberi warna bagi inklusi kerja disabilitas juga melihat bagaimana interaksi dengan sesama rekan kerja dan juga interaksi antara pekerja disabilitas dengan pekerja yang lain, serta interaksi antara pekerja penyandang disabilitas dengan

disabilitas lainnya. Konteks sosial di tempat kerja menjadi faktor yang mempengaruhi apakah terjadi inklusi atau justru sebaliknya, terjadi diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas.

Kuznetsova & Bento (2018) melakukan studi kasus yang dilakukan di Norwegia. Studi menerapkan pendekatan multi-metode dengan menggabungkan wawancara kualitatif mendalam yang dilakukan dengan manajer di dua perusahaan swasta besar di Norwegia dan analisis kuantitatif yang dilakukan pada data Penyandang Disabilitas Norwegia. Analisis pembagian shift telah menunjukkan efek positif dalam pekerjaan penyandang disabilitas di tingkat nasional dan dalam memberikan adaptasi di tempat kerja selama 2011-2015 untuk 'perubahan waktu kerja', 'kebutuhan akan satu atau lebih adaptasi' dan 'perubahan pekerjaan tugas'. Namun hasilnya tetap negatif untuk melihat efek 'adaptasi fisik'. Wawancara kualitatif melaporkan bahwa 'fleksibilitas' atau 'perubahan waktu kerja' adalah adaptasi tempat kerja utama yang diberikan manajer di kedua perusahaan kepada karyawan yang kembali bekerja setelah menjadi disabilitas atau menderita penyakit jangka panjang. Kedua perusahaan menunjukkan kesesuaian yang tinggi terhadap standar aksesibilitas, namun, penyediaan adaptasi tempat kerja untuk penyandang disabilitas tanpa pengalaman kerja sebelumnya tetap terbatas atau tidak ada.

Aspek adaptasi kerja, termasuk bagi pekerja baru, merupakan tahapan yang kunci dalam membangun inklusi disabilitas. Tahapan awal ini akan menentukan apakah pekerja dengan disabilitas mendapatkan penerimaan dari

lingkungan kerja/ pekerja lainnya, dan inovasi dalam kebijakan dan pendekatan praktik manajemen sumber daya manusia memberi andil yang berarti (Meacham et al, 2017). Studi ini sendiri dilakukan pada pekerja dengan disabilitas intelektual yang bekerja di sektor perhotelan dan perusahaan jasa kurir.

Kajian lain (Sayyidah, 2015) memberikan pijakan tentang efektivitas kebijakan pemerintah dan bagaimana kebijakan SDM perlu meresponnya. Upaya-upaya dalam membangun kesiapan kerja mewarnai banyak program peningkatan *life skills* dan keberterimaan pasar bagi pekerja dengan disabilitas. Dalam program magang, aspek-aspek terkait dengan emosi dan *soft-skills* menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja dengan disabilitas.

Banyak aspek organisasi yang memiliki pengaruh bagi inklusi kerja bagi orang dengan disabilitas, termasuk dukungan manajemen dan organisasi pemberi kerja. Namun juga penting untuk diperhitungkan, bahwa diskriminasi dan sikap terhadap pekerjaan orang dengan disabilitas dan juga kinerjanya, juga memiliki pengaruh yang signifikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Cavanagh et al, 2017). Aspek-aspek ini memberi pengaruh dalam membangun lingkungan kerja yang supportif bagi orang dengan disabilitas. Pengaruhnya bagi orang dengan disabilitas bisa mencakup baik aspek fisik, mental dan intelektual, terutama ketika mereka memasuki dunia kerja.

Implementasi program keragaman dengan inklusi disabilitas pada perusahaan menunjukkan hasil yang menarik. Program keragaman ini, relevan dengan nilai ketenagakerjaan dan organisasi serta terkait dengan pengelolaan sumber daya (Effendi & Yuniarto, 2017). Namun demikian, sederet tantangan dihadapi yang membuat upaya mendorong inklusi kerja bukanlah kondisi yang mudah untuk diupayakan. Terdapat tantangan yang akan dipengaruhi oleh banyak aspek seperti karakter kerja dan juga kesiapan calon pekerja dan lingkungan yang mendukung. Dalam catatan Poerwanti (2017) persoalan-persoalan yang mempengaruhi antara lain adalah profesionalisme, komunikasi, dan produktivitas yang berujung pada upaya pemecatan. Untuk menjawabnya, inovasi secara sungguh-sungguh sangat diperlukan oleh perusahaan. Upaya seperti pelatihan dan pendampingan bagi kandidat yang potensial telah dilakukan untuk meminimalkan risiko (Jones, 1997).

Kajian tentang peran mediasi ini, juga mengantarkan pada perlunya memperkaya khasanah kajian tentang peran organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengalaman dan pembelajaran organisasi menunjukkan rute yang berliku untuk bisa membuat organisasi bisa bertahan, dan terlebih bila ingin mencapai keberlanjutan organisasi. Studi Saputra (2019) misalnya, menunjukkan bahwa aspek terkait manajemen organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan sistem remunerasi yang diintegrasikan dengan strategi organisasi dan strategi sumber daya manusia, menjadi faktor kunci dalam

keberlanjutan organisasi. Di sisi yang lain, variable kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci untuk keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Model-model kepemimpinan yang berbeda, akan menghasilkan narasi dan kinerja organisasi yang juga berbeda. Studi yang dilakukan oleh Ardhi (2019) misalnya, melihat aspek kepemimpinan otentik dan kepercayaan organisasi sebagai variable penting dalam mencapai kinerja perusahaan, dengan pengaruh intervening factor berupa perilaku inovatif. Dan tak kalah penting, adalah manajemen pengetahuan dan kapasitas absorbtif, menjadi bagian kunci dalam mendorong pengembangan organisasi di lingkungan yang terus berubah. Kinerja inovasi dalam kasus ini, akan sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi untuk bisa belajar -baik dari pengalaman keberhasilan ataupun kegagalan, dan bisa mengembangkan kapasitas untuk lenting dan meredam berbagai gejolak ketika melalui krisis (Nugraha, 2021).

### 2.3. Kerangka penelitian

Kerangka penelitian tergambar dalam skema berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Dari skema di atas, fokus dari penelitian ini adalah pada Kerjabilitas, dengan mengeksplorasi bagaimana dan melalui cara apa sajakah peran Kerjabilitas dalam dalam menjembatani kebutuhan perusahaan pember kerja dan pencari kerja disabilitas. Penelitian ini juga akan melihat, bagaimanakah peran Kerjabilitas sebagai variable yang memediasi relasi antara calon pekerja dengan disabilitas di satu sisi, dan perusahaan pemberi kerja di lain sisi. Sebagai studi deskriptif, studi ini tidak dimaksudkan untuk mengujicobakan satu hipotesis tertentu, namun akan berupaya mengeksplorasi dan menarasikan, bagaimanakah peran mediator (dalam hal ini adalah Kerjabilitas) dalam membuat terobosan juga memastikan pencapaian akses kerja bagi penyandang disabilitas

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Penelitian Kualitatif**

Neuman (2014) berpendapat ada tiga paradigma utama dalam ilmu sosial, yaitu positivistik, interpretatif, dan critical. Paradigma positivistik diadopsi dari ilmu alam yang berbasis pada logika deduktif, dimana legitimasi ilmu dan penelitian berasal dari pemanfaatan angka dan data yang terukur dengan tepat, untuk menganalisis hubungan antar berbagai variable yang terkait. Dalam paradigma ini, tidak terdapat perbedaan mendasar antara ilmu alam dan ilmu sosial, karena dunia nyata juga memiliki rumus yang menjelaskan peristiwa yang terus terulang. Sementara paradigma interpretative, memfokuskan pada sifat subyektif dari dunia sosial, sehingga tujuan dari pendekatan ini adalah memahami sebuah kondisi sosial dan bagaimana kondisi ini terbentuk dan mengalami dinamika. Pemahaman akan pengalaman subyektif dari pelaku menjadi hal penting, alih-alih menekankan objektivitas dari peneliti. Terakhir, penelitian critical lebih bertujuan untuk memperjuangkan ide peneliti dalam mendorong perubahan yang mendasar dalam kehidupan masyarakat. Penelitian ini berupaya mencari jawaban yang mendalam, sehingga bisa melampaui yang hanya nampak di permukaan saja. Pemilihan paradigma memiliki implikasi terhadap pemilihan metodologi dan metode pengumpulan dan analisis data.

Dari ketiga paradigma yang diuraikan di atas, kajian ini akan menggunakan paradigma interpretative, dan menggunakan metode kualitatif. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif, yang dipilih karena bermaksud untuk mengkaji suatu

fenomena dalam setting sosial tertentu. Karena itu, studi kualitatif akan berupaya untuk mendalami dan memahamai bagaimana sebuah fenomena sosial yang terjadi.

Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif merupakan opsi yang tepat untuk penelitian yang perlu mengkaji sebuah fenomena atau konsep yang baru dan masih jarang dikaji. Penelitian kualitatif, dalam tradisi yang berkembang, mencakup 5 ragam yaitu biografi, fenomenologi, grounded theory, study kasus dan etnografi. Penelitian kualitatif akan bersifat eksploratif, untuk menggali dan menjelaskan sebuah fenomena yang dipilih dalam sebuah studi. Karena itu, penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk menguji seperangkat teori yang sudah mapan.

Pilihan menggunakan studi kualitatif diambil karena beberapa alasan berikut ini (Finlay 2006):

- Peneliti menjadi sosok sentral dalam membentuk dan melakukan konstruksi pengetahuan, terutama dalam proses pengumpulan, pemilihan dan interpretasi data. Pilihan studi kualitatif dilakukan karena peneliti sudah cukup lama mendalami isu dan topik yang dikaji dalam penelitian ini
- Penelitian bersifat induktif dan eksploratif, dan bukannya dimaksudkan untuk menguji teori dan hipotesis. Pemahaman lebih jauh diperlukan dalam kajian ini karena masih terbatasnya kajian dengan topik yang sama atau releavan dengan kajian ini.

- Menggali interpretasi dan makna. Hal ini dilakukan dalam memahami bagaimana individu yang terkait dengan sebuah fenomena, memahami dunia dan bagaimana mereka menjadi bagian dari fenomena tersebut.

### 3.2. Studi Kasus

Menurut Creswell (2014), studi kasus merupakan pilihan yang tepat untuk studi yang bermaksud menjelaskan secara spesifik sebuah kasus yang mencakup aspek seperti individu, budaya ataupun sebuah potret kehidupan. Beberapa kriteria dari sebuah studi kasus antara lain adalah:

- Mengidentifikasi kasus untuk sebuah studi
- Ada keterikatan antara kasus yang bersangkutan dengan sebuah sistem pada waktu dan lokasi yang spesifik
- Menggunakan berbagai sumber informasi dalam pengumpulan data, sehingga bisa memberikan gambaran yang rinci dan mendalam tentang suatu peristiwa atau fenomena
- Ada implikasi terhadap waktu, dimana studi kasus bisa menghabiskan waktu yang lama untuk bisa menggambarkan konteks dimana kasus bekerja.

Creswell (2014) juga menjelaskan beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan studi kasus kualitatif, seperti dalam mengidentifikasi kasus, dalam mempertimbangkan apakah kasusnya tunggal ataukah multi-kasus, dalam strategi

sampling untuk bisa mengumpulkan informasi dengan baik, dalam mengelola data yang dikumpulkan dan menggunakannya dalam analisis, dan dalam menentukan batasan atas sebuah kasus.

Pilihan menggunakan studi kasus juga akan mengantarkan peneliti untuk mengkaji dimensi yang kompleks dalam memahami sebuah fenomena sosial. Yin (2014), menyatakan bahwa studi kasus tidak cukup hanya berangkat dari pertanyaan apa (what) yang akan mengantarkan pada pengetahuan deskriptif (*descriptive knowledge*) saja. Namun, studi kasus juga perlu menggali pertanyaan bagaimana (how) untuk bisa mendapatkan pengetahuan eksplanatif (*explanative knowledge*), dan juga tak kalah penting, adalah menggali dengan pertanyaan mengapa (*why*) sehingga bisa mendapatkan pengetahuan yang bersifat eksploratif (*explorative knowledge*). Tujuan dan jenis pertanyaan ini, juga akan menentukan metode dalam penggalian data yang dilakukan.

Dengan berbagai pertimbangan di atas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan studi kasus pada salah satu perusahaan yang mendefinisikan dirinya sebagai mediator antara pencari kerja dan pemberi kerja. Sebagai sebuah studi kasus, pilihan mengkaji Kerjabilitas dilakukan karena beberapa hal berikut ini:

- Merupakan salah satu pioneer jaringan karir sosial yang berfokus pada disabilitas di Indonesia. Sebagai pioneer, pengalaman Kerjabilitas menjadi sangat menarik karena menggambarkan kejelian dalam melihat peran mediasi yang dibutuhkan, sekaligus menciptakan pasar baru untuk peran mediasi ini

- Terobosan dalam memakai instrumen teknologi digital sebagai bagian dari peran mediasi yang dilakukan. Sebelumnya, peran-peran mediasi banyak dilakukan, misalnya melalui berbagai lembaga yang berfokus pada pemulihan dan pemberdayaan disabilitas. Namun pendekatan dengan memakai teknologi digital dan sosial media dalam peran mediasi ini merupakan kebaruan yang dilakukan oleh Kerjabilitas
- Selain merupakan pioneer, Kerjabilitas juga merupakan pilihan studi yang menarik karena mendapatkan respon positif baik pencari kerja disabilitas, maupun juga perusahaan pemberi kerja
- Kemudahan dalam akses data, karena Kerjabilitas berbasis di Yogyakarta. Selain itu, karena banyak mengandalkan teknologi digital, maka proses penggalan data baik dalam menjangkau disabilitas pencari kerja maupun mitra dari perusahaan pemberi kerja juga tidak akan menghadapi kendala yang berarti

### 3.3. Populasi dan sampel

Karena studi ini menggunakan studi kualitatif dengan pendekatan studi kasus, maka populasi yang dirujuk dalam kajian ini adalah Kerjabilitas sebagai sebuah organisasi. Unit analisis sebagai sampel ini mencakup baik tempat, pelaku maupun juga aktivitas dari Kerjabilitas, dimana ketiganya saling terhubung dan membentuk narasi tentang Kerjabilitas. Karenanya, populasi dari studi ini adalah Kerjabilitas sebagai sebuah organisasi.

Sedangkan teknik sampling yang dipakai dalam kajian ini, sebagaimana layaknya yang sering dipakai dalam studi kualitatif adalah teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2021). Sebagai teknik *non-probability sampling*, dalam teknik *purposive sampling*, terdapat aspek pertimbangan dari peneliti sebagai rujukan dalam penentuan sampel. Dalam hal ini, pertimbangan yang dipakai oleh peneliti untuk memilih sampel adalah: *pertama*, mereka-mereka yang mengetahui tentang Kerjabilitas, yang ditunjukkan dengan memilih sampel dari mereka yang menjadi bagian dari Kerjabilitas. Mereka ini mencakup pendiri, ataupun staf dan juga associate dari Kerjabilitas. *Kedua*, kajian juga akan melibatkan sampel dari pihak-pihak yang selama ini berinteraksi atau mengakses layanan dari Kerjabilitas. Mereka ini bisa berasal dari pencari kerja dengan disabilitas yang sudah pernah mengakses layanan Kerjabilitas, perusahaan yang pernah bekerja sama atau mengakses layanan Kerjabilitas dan organisasi pemerhari disabilitas yang bersinggungan ataupun pernah berkolaborasi dengan Kerjabilitas ini. Pengalaman interaksi dalam berbagai bentuk ini menjadi dasar pemilihan sampel dari pihak di luar Kerjabilitas.

#### 3.4. Proses Pengumpulan Data

Sumber data yang dipakai dalam kajian ini terdiri dari:

1. Sumber data sekunder, seperti dokumen, data, laporan hasil kajian ataupun sumber lain yang relevan dengan topik kajian. Data sekunder ini bisa berasal dari internal organisasi, maupun juga dari pihak luar seperti

pemerintah, organisasi pemerhati disabilitas dan sumber lain yang relevan dan valid.

2. Sumber data primer, yang dikumpulkan melalui serangkaian wawancara baik dengan pihak internal ataupun pihak eksternal sebagaimana dijelaskan dalam bagian sampling di sub bab sebelumnya. Untuk data primer, data dikumpulkan melalui hasil wawancara mendalam, yang dilengkapi dengan observasi dan pengecekan ke sumber data sekunder (bila ada). Pemilihan metode penggalan data akan memperhitungkan kondisi-kondisi seperti *internal power relation issue* di organisasi. Sebagai contoh, metode wawancara akan lebih banyak dipakai dibandingkan FGD, dengan pertimbangan akan lebih bisa menggali pandangan dari berbagai unsur di hierarki yang berbeda di dalam organisasi, sehingga semua informan akan lebih nyaman untuk menyampaikan pendapatnya.

Sebagai sebuah studi kasus yang berfokus pada pengalaman organisasi Kerjabilas, proses penggalan data sangat dipengaruhi oleh kondisi dan juga kesibukan dari organisasi ini. Penggalan data berlangsung antara Jan 2023 hingga September 2023, yang menunjukkan rentang waktu yang cukup lama. Beberapa kondisi yang membuat proses penggalan data yang lama antara lain adalah: *pertama*, menyesuaikan dengan keluangan waktu dan agenda informan dari internal Kerjabilas. Pada bulan-bulan tertentu ketika agenda Kerjabilas sedang sangat padat, tidaklah mudah mencari waktu untuk bisa melakukan wawancara, sehingga menyebabkan

waktu pengumpulan data menjadi panjang. Beberapa wawancara juga dilakukan melalui wawancara online karena mengakomodasi kondisi dan keterbatasan ini.

*Kedua*, terutama ketika menghubungi informan dari pihak eksternal yang pernah berinteraksi atau memanfaatkan layanan Kerjabilitas, peneliti juga menunggu proses komunikasi yang dilakukan oleh Kerjabilitas. Proses mengkomunikasikan tujuan riset dan kebutuhan wawancara dilakukan oleh Kerjabilitas dan proses ini memakan waktu yang tidak sedikit. Karenanya, peneliti harus menyesuaikan dengan keluangan waktu dan agenda baik Kerjabilitas maupun relasi / informan yang mereka hubungi.

Dari pertanyaan penelitian dan kerangka konseptual di atas, maka kajian akan menggali jawaban berdasarkan panduan pertanyaan berikut ini.

Tabel 1. Daftar Panduan Pertanyaan

| Aspek Kunci  | Panduan Pertanyaan (open-ended semi structured questions)  |
|--|--|
| Konteks Kerja dan Disabilitas                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apa sajakah lingkungan sosial (norma, cara pandang, perspektif, stigma) yang terkait dengan kerja dan disabilitas? Apa sajakah dinamika dalam aspek-aspek ini, dan apa saja kondisi yang mendorong perubahan ini?</li> <li>○ Apa sajakah kebijakan dan program pemerintah yang terkait dengan disabilitas secara umum dan juga kesempatan kerja bagi disabilitas secara khusus? Bagaimanakah implementasi dari kebijakan dan program tersebut selama ini?</li> <li>○ Apakah terdapat upaya dalam berbagai bentuk, seperti program ketrampilan atau fasilitasi dalam memediasi kesempatan kerja bagi disabilitas? Bila ya, siapa yang melakukan dan apa saja perannya selama ini?</li> </ul> |
| Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) Pencari Kerja Disabilitas | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bagaimanakah profil disabilitas, seperti pendidikan, ketrampilan kerja, kemampuan berkomunikasi dan mengakses informasi?</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bagaimana disabilitas memandang dirinya (keterbatasan, potensi, kemampuan beradaptasi) dan sejauh mana hal ini dikaitkan dengan kesiapan kerja (work readiness)?</li> <li>○ Apa sajakah dukungan dan peran mediasi dari Kerjabilas: <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Membantu disabilitas dalam melakukan assessment atas peluang dan kebutuhan kerja</li> <li>c. Membantu meningkatkan ketrampilan dan kecakapan yang dibutuhkan oleh pencari kerja disabilitas</li> <li>d. Sejauh mana peran ini membantu disabilitas untuk bisa memasuki pasar tenaga kerja dan bisa mendapatkan pekerjaan? Apa tantangan utama yang dihadapi?</li> <li>e. Apakah peran yang sudah berjalan dengan baik, dan apa yang masih perlu ditingkatkan ke depan?</li> </ul> </li> </ul>  |
| <p>Kesiapan Lingkungan Kerja (<i>Work Readiness</i>) dari Perusahaan Pemberi Kerja</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bagaimana kesiapan perusahaan dalam hal infrastruktur dan lingkungan kerja, system rekrutmen dan pengembangan karir, system kerja dan penilaian kinerja dalam kaitan dengan merespon kebutuhan disabilitas?</li> <li>○ Apakah terdapat kebijakan atau skema khusus yang dibuat untuk mengakomodir kebutuhan spesifik disabilitas, termasuk dalam aspek adaptasi dan transisi menuju kerja?</li> <li>○ Bagaimanakah peran Kerjabilas, menurut perusahaan, dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> <li>f. Peran dan dukungan yang sudah diberikan oleh Kerjabilas bagi perusahaan</li> <li>g. Sejauh mana peran ini membantu perusahaan memaknai dan memenuhi tanggung-jawab legal dan sosial terkait dengan inklusi disabilitas?</li> <li>h. Apa sajakah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerjemahkan aspek inklusi disabilitas? Bagaimanakah peran seperti Kerjabilas memiliki arti di sini?</li> </ul> </li> </ul> |
| <p>Peran Mediasi dan Faktor Kunci dari Efektivitas Kerjabilas</p>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apa yang melatari pendirian Kerjabilas? Bagaimana proses merumuskan visi, misi dan peran ini dilakukan?</li> <li>○ Apa sajakah peran strategis dan keunggulan dari Kerjabilas (value proposition) dibandingkan dengan peran-peran sejenis dari skema atau lembaga lain?</li> <li>○ Sejauh mana mereka memaknai peran mediasi ini? Sejauh mana peran ini telah memberi makna pada peningkatan work readiness, akses kerja dan ready employers dalam kaitan dengan inklusi disabilitas?</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bagaimana Kerjabilitas memaknai pandangan dan penilaian klien (baik pencari kerja disabilitas maupun perusahaan pemberi kerja)?</li> <li>○ Apa sajakah tantangan yang dihadapi oleh Kerjabilitas dalam menjalankan peran mediasi ini? Apakah agenda dan kebutuhan penguatan ke depan yang perlu menjadi prioritas?</li> </ul> |
|--|--|

Dengan berbagai kondisi dan pertimbangan yang diuraikan di atas, maka daftar informan dalam kajian ini adalah sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Informan dan Metode Penggalan Data

| Informan  | Kriteria Pemilihan   | Metode Penggalan Data  |
|---|--|--|
| Kerjabilitas:<br>- Co-founder (2 orang)<br>- Staf (1 orang)<br>- Associate (1 orang)                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pendiri</li> <li>○ Eksekutif</li> <li>○ Staf operasional</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In-depth interview</li> <li>○ Ujicoba platform Kerjabilitas</li> <li>○ Desk review kebijakan, skema atau dokumen lain terkait program Kerjabilitas</li> </ul> |
| Disabilitas Pencari Kerja:<br>- 2 orang disabilitas pencari kerja yang sudah mengakses layanan Kerjabilitas | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Disabilitas pencari kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan dari mengakses layanan Kerjabilitas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In-depth interview</li> <li>○ Analisis dan pemanfaatan dokumentasi/ pemberitaan dari berbagai sumber</li> </ul>   |
| Perusahaan Pemberi Kerja<br>- 2 perusahaan yang mengakses layanan Kerjabilitas                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Perusahaan mitra Kerjabilitas</li> <li>○ Pemilihan informan mempertimbangkan juga keragaman responden perusahaan, misalnya dari aspek keterwakilan sektor (misalnya sektor manufaktur dan sektor jasa)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In-depth interview</li> <li>○ Desk review terhadap publikasi atau dokumentasi dalam bentuk yang lain</li> </ul>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Kelompok Disabilitas atau organisasi pemerhati disabilitas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 orang aktivis dari organisasi pemerhati disabilitas yang juga bekerja untuk isu inklusi kerja bagi disabilitas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengurus organisasi peduli disabilitas yang pernah mengakses layanan atau bermitra dengan Kerjabilitas. Juga dimungkinkan untuk menggali data dari organisasi yang berinteraksi atau berkolaborasi, langsung dan tidak langsung dengan Kerjabilitas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In-depth interview</li> </ul> |
|--|---|--|

### 3.5. Uji kredibilitas

Triangulasi data menjadi bagian kunci dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus seperti kajian ini. Yang utama, triangulasi juga dibutuhkan untuk memvalidasi klaim-klaim yang disampaikan oleh informan, melalui proses menguji dan menggali perspektif dari pihak yang lain. Klaim informan dari internal Kerjabilitas misalnya, perlu ditriangulasi oleh informan dengan posisi yang berbeda. Misal, antara pendiri dengan staf, dan apakah informasi yang disampaikan oleh masing-masing pihak adalah informasi yang valid.

Begitu juga, triangulasi dilakukan untuk menguji validitas informasi dari pihak internal dan eksternal organisasi. Sebagai contoh, klaim dari informan Kerjabilitas dalam hal menjawab ekspektasi dari sisi supply yaitu pencari kerja dengan disabilitas, perlu dicek melalui proses triangulasi kepada pencari kerja dengan disabilitas yang sudah mengakses layanan Kerjabilitas. Begitu pula, klaim tentang manfaat dari peran

dan layanan Kerjabilas, perlu ditriangulasi kepada perusahaan yang sudah pernah mengakses layanan Kerjabilas. Dalam kajian ini, proses triangulasi dilakukan dalam proses wawancara, dan juga didukung dengan memanfaatkan sumber-sumber data sekunder -bila ada. Sumber informasi sekunder seperti laporan, publikasi di media masa dan sumber lain yang relevan, dipergunakan dalam proses triangulasi ini.

Proses triangulasi ini, dilakukan dengan mengumpulkan data dari beberapa pihak berikut ini:

1. Pendiri, staf dan associate Kerjabilas, terutama untuk triangulasi dari aspek internal organisasi
2. Perusahaan pemberi kerja sebagai mitra Kerjabilas.
3. Pencari kerja disabilitas yang pernah mengakses layanan Kerjabilas
4. Organisasi yang peduli dengan isu disabilitas

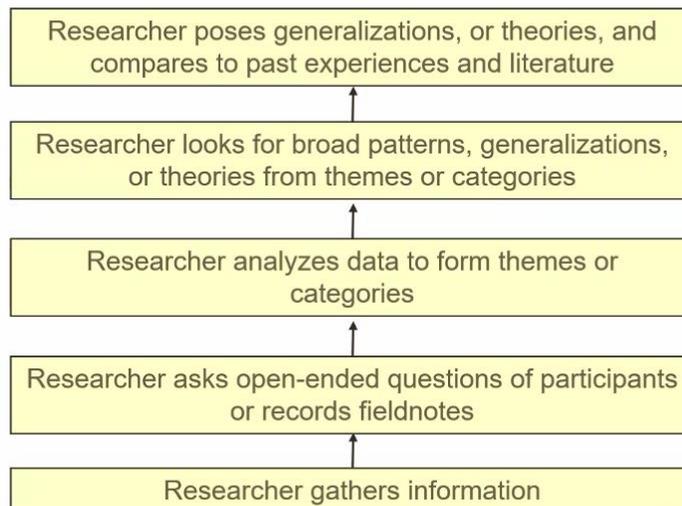
### 3.6. Analisis Data

Analisa data akan menggunakan pendekatan induktif, yang diabstraksikan dari proses penelitian kualitatif dengan studi kasus ini. Merujuk kepada Creswell (2014), model analisis dengan pendekatan induktif akan terdiri dari beberapa tahap berikut ini: *pertama*, analisis akan dimulai dari informasi yang dikumpulkan oleh peneliti, yang juga mencakup dalam proses penggalian data lapangan yang dikumpulkan dari catatan wawancara dengan daftar pertanyaan terbuka. Data-data akan dikumpulkan dan catatan wawancara menjadi sumber penting dalam tahapan ini. *Kedua*, data-data yang sudah

dikumpulkan peneliti akan dianalisa sesuai dengan tema dan kategori yang dipakai dalam penelitian ini. Tahapan ini merupakan proses melakukan coding terhadap data temuan lapangan. *Ketiga*, adalah tahapan dimana peneliti memetakan pola dan menstrukturkan temuan yang sudah didapatkan dari data lapangan. Proses teorisasi ini dilakukan oleh peneliti dan menjadi kunci untuk mendapatkan temuan dan analisis atas hasil penelitian. Terakhir, bagian yang tak kalah penting adalah melakukan generalisasi dimana teorisasi yang sudah dihasilkan dalam tahapan sebelumnya, akan disandingkan dan diperbandingkan dengan kajian dan teorisasi yang sudah ada sebelumnya. Tahapan-tahapan dalam proses penelitian ini, tergambar dalam skema yang dirumuskan oleh Creswell (2014) berikut ini.

*Gambar 2. Tahapan Analisis*

## The Inductive Logic of Research in a Qualitative Study



Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, karena merupakan studi kualitatif. Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan analisis “*thick description*” untuk bisa menarasikan inisiatif dan peran Kerjabilitas ini secara memadai, karena bisa menggambarkan pengamatan dan interpretasi yang menggabungkan detail konteks, serta memperhitungkan secara langsung, pemahaman kontekstual dari suatu tindakan atau peristiwa sosial yang bermakna (Ponterotto, 2006). Pendekatan yang menjadi bagian dari etnografi ini dikembangkan oleh antropolog Clifford Geertz pada tahun 1970an dan telah banyak diadopsi dalam penelitian kualitatif untuk berbagai disiplin ilmu, karena menyajikan narasi yang kaya. *Thick description* memungkinkan peneliti untuk menyajikan interpretasi atas hasil amatan, misalnya menangkap dimensi sukarela atau tidak, menangkap nuansa pemberdayaan dan aspek-aspek relasional yang perlu dipahami dalam konteks tertentu.

Lebih jauh, *thick description* melampaui hanya sekedar menyajikan fakta, namun menyajikan detail, konteks, emosi dan jaringan hubungan sosial yang menyatukan orang-orang dalam satu kerangka. Deskripsi yang tebal juga bisa memberi nuansa seperti rasa, suara, tindakan dan mencatat pentingnya pengalaman dari orang-orang yang menjadi subyek dalam kajian (Denzin 1989). Dengan kekuatan ini, *thick description* bisa menjadi cara analisis yang menarik dalam mengkaji aspek-aspek sosial yang diwarnai dengan dimensi personal dan persoalan relasional, seperti dalam kaitan dengan isu disabilitas ini.

## BAB IV. TEMUAN PENELITIAN: KECIL NAMUN BERARTI

Bab ini menyajikan temuan dari penelitian, dengan ringkasan temuan seperti yang disajikan dalam diagram mindmap di bawah ini. Temuan akan dibagi dalam 4 sub bab temuan, mulai dari Sejarah dan pengembangan Kerjabilitas, mempertemukan supply & demand, memetakan perubahan dan ditutup dengan elaborasi pemampu dan penyulit perubahan.

Gambar 3. Mindmap Temuan Penelitian



## 4.1. Sejarah dan Pengembangan Kerjabilitas

Bagian ini akan menyajikan secara singkat sejarah pengembangan Kerjabilitas. Temuan dalam sub bab ini akan menyajikan uraian sejarah yang akan terbagi dalam tiga bagian, yaitu tentang motivasi pendirian organisasi, linimasa Kerjabilitas dan fase kunci pengembangan Kerjabilitas sebagai sebuah entitas bisnis. Bila dirangkum dalam mindmap, uraian dalam sub bab ini akan mencakup deskripsi seperti yang disajikan dalam gambar diagram berikut ini.

Gambar 4. Sejarah dan Pengembangan Kerjabilitas



### 4.1.1. Dari Pengalaman Pribadi ke Mimpi Perubahan

Kerjabilitas menjadi sebuah *platform job matching* daring penting yang dikhususkan bagi pencari kerja dengan disabilitas. Dalam company profilnya, Kerjabilitas mendefinisikan dirinya sebagai sebuah wirausaha sosial yang juga merupakan website pencari lowongan kerja inklusi terbesar di Indonesia, yang menghubungkan pencari kerja disabilitas dengan penyedia kerja inklusi. Platform ini menyediakan berbagai fitur yang memungkinkan pencari kerja menempatkan profil dan mengakses informasi lowongan kerja inklusif yang tersedia. Diluncurkan pada

tahun 2015, Kerjabilas telah melayani sekitar 9200 pencari kerja dengan disabilitas dan 2000 perusahaan penyedia kerja inklusi di seluruh Indonesia.

Pada awalnya, Kerjabilas, didirikan sebagai sebuah inisiatif ujicoba. Kerjabilas dibentuk sebagai sebuah unit bisnis dari sebuah lembaga swadaya masyarakat bernama Saujana. Ketika didirikan, Kerjabilas dimaksudkan untuk memberi akses informasi, semacam portal kerja berbasis daring bagi pencari kerja disabilitas. Saujana, lembaga yang menaungi Kerjabilas sendiri didirikan pada tahun 2014. Proses penggodokan ide dilakukan hingga kemudian, Kerjabilas diluncurkan pada tahun 2015. Ludmilla, yang juga merupakan co-founder Kerjabilas menceritakan awal mula pendirian platform ini.

*“Karena awalnya Rubby yang ikut (kompetisi) award untuk membuat pendanaan, terus untuk membuat kerjabilas ini. Kerjabilas itu sendiri kan sebenarnya platform. Kami mau berbentuk web atau aplikasi android, jadi intinya itu platform..”<sup>10</sup>*

Walau pada awalnya merupakan proyek coba-coba, ternyata Kerjabilas mendapatkan respon yang baik dari pasar dan juga dari lembaga pendanaan. Melihat respon yang baik ini, kemudian diwadahi melalui wadah yang dikembangkan dari platform yang terus berlanjut hingga hari ini.

Pendirian Kerjabilas, banyak dipengaruhi oleh pengalaman personal. Rubby memiliki adik kandung yang difabel, yang memberinya banyak pelajaran dan pengalaman.

*Motivasinya, sebenarnya lebih banyak di keluarga, adik saya sendiri difabel...ketika adik saya sudah masuk usia produktif, dan itu menjadi pertanyaan saya yang akhirnya bukan hanya sekedar bagaimana adik*

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) dan Nisa (officer), 7 Juni 2023

*saya bisa bekerja, tetapi bagaimana difabel secara umum di Indonesia bisa bekerja<sup>11</sup>.*

Pertanyaan dan sekaligus kegelisahan ini juga muncul, seiring interaksi Rubby dengan komunitas difabel. Interaksi ini juga mengantarkannya pada kesimpulan bahwa saat itu, belum ada sumber informasi yang bisa diandalkan dan dipercaya untuk membantu akses bagi disabilitas. Pembelajaran ini mengantarkan pada pengembangan ide, sebuah platform yang bisa menjadi jembatan dan menyediakan informasi yang dimaksud. Ide ini digagas bersama oleh Rubby dengan seorang temannya, yang bekerja sebagai programmer, dengan membangun sebuah website, yang menampilkan informasi lowongan kerja yang sudah dikurasi. Idennya cukup sederhana: menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang bisa diandalkan dan bisa dipercaya.

Pada awalnya, Kerjabilitas tidak berangkat dari mimpi yang muluk, mengingat kompleksitas persoalan disabilitas yang dihadapi. Rubby, co-founder Kerjabilitas menyebut bahwa pada awalnya, mimpinya adalah menjadi jembatan bagi orang dengan disabilitas dalam mencari kerja.

*“.....sebatas tentang bagaimana teman-teman difabel yang mencari kerja itu ada satu sumber informasi yang bisa mereka percaya untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan..<sup>12</sup>*

Namun dalam prosesnya, seiring dengan perkembangan dan dinamika kerja yang dihadapi oleh Kerjabilitas, mereka menyadari bahwa persoalan dan tantangan yang dihadapi jauh lebih kompleks. Rubby menyebutkan soal isu besar yang dihadapi oleh disabilitas dalam kaitan dengan ketenagakerjaan.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>12</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

*“Tetapi setelah kita berproses setahun, kita paham bahwa masalahnya lebih besar daripada akses informasi, tapi lebih ke akses kepada pekerjaan itu sendiri...”<sup>13</sup>*

Proses ini juga mengantarkan Kerjabilitas pada pemahaman yang lebih komperhensif -sekaliugis lebih rumit daripada bayangan awal, tentang menyediakan informasi kerja bagi disabilitas. Tidak sederhananya problem terkait inklusi kerja bagi disabilitas disadari dari pengalaman berjalannya pengembangan platform ini. Milla menyebut bahwa bila pada awalnya, hanya berupa platform penyediaan informasi, Kerjabilitas kemudian berkembang lebih jauh.

*“Awalnya sekedar akses informasi. (Namun) kalau hanya sekedar nempel iklan, orang nggak akan gerak juga, karena perusahaan waktu itu juga belum terlalu tertarik, walaupun dipaksa dengan kuota sekian persen, ...teman-teman disabilitas juga banyak yang belum ready dengan dunia kerja. Ternyata banyak yang harus dikerjakan..”<sup>14</sup>*

#### 4.1.2. Linimasa Kerjabilitas

Sebagai sebuah entitas bisnis, Kerjabilitas mengalami berbagai proses dan tahapan pengembangan organisasi. Bila disajikan secara singkat, tatakala Kerjabilitas sejak berdiri hingga saat ini, bisa digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Linimasa Kerjabilitas

|      |  |
|------|--|
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendirian Saujana, lembaga yang menjadi payung dari Kerjabilitas</li> <li>- Pengembangan gagasan dan konsep Kerjabilitas</li> </ul>   |
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Launching</i> Kerjabilitas</li> <li>- <i>Piloting</i> Kerjabilitas selama 6 bulan: uji coba konsep dan memvalidasi pasar untuk melihat respon dari segmen yang ingin dilayani. Ujicoba juga dilakukan untuk memvalidasi apa yang menjadi kebutuhan pencari kerja disabilitas dan penyedia kerja</li> </ul> |

<sup>13</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>14</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

|             |  |
|-------------|--|
| 2016        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terpilih menjadi <i>Google Launchpad Award</i> di Silicon Valley, USA dan mengikuti inkubasi bisnis untuk pengembangan Kerjabilias. Hal ini juga mengantarkan Kerjabilias pada akses ke media yang lebih luas. Hal ini berimplikasi pada peliputan media yang semakin banyak dan memperluas jangkauan dan memperkuat <i>branding</i> Kerjabilias</li> <li>- 2015-2016 merupakan fase kunci dalam pengembangan Kerjabilias dengan dukungan Google ini</li> <li>- Kerjabilias menjadi lebih banyak dikenal oleh public, karena terpilihnya Kerjabilias membuka akses ke publikasi di banyak media. Pada tahun ini, liputan media terhadap Kerjabilias, meningkat sangat tajam</li> <li>- Menjadi penerima award Google dirasakan manfaatnya karena secara signifikan, memudahkan pengguna Google dalam melakukan <i>search engine</i> untuk isu inklusi ketenagakerjaan</li> </ul>  |
| 2017        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redesigning platform sebagai hasil inkubasi bisnis di Google terutama terkait dengan UX dan User-Interface (UI). Juga perubahan model bisnis (awalnya berfokus pada penayangan iklan berbayar dan kemudian beralih ke layanan konsultasi dan pelatihan), serta diikuti dengan perubahan strategi marketingnya</li> <li>- Mendapatkan dukungan pendanaan dari tahun 2017-2020 yang memungkinkan Kerjabilias memperluas cakupan kerja dan mendefinisikan peran strategis sebagai jembatan yang memediasi pencari kerja disabilitas dan perusahaan dan juga institusi seperti Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah di berbagai daerah untuk mempertemukan kepentingan keduanya</li> <li>- Walau demikian, fokus kerja banyak diarahkan pada penguatan kapasitas pada sisi <i>supply</i> (calon pencari kerja dengan disabilitas)</li> </ul>  |
| 2018-2019   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perusahaan mulai mendatangi dan mengakses berbagai layanan konsultasi dari Kerjabilias, terutama untuk membantu perusahaan melakukan assessment dan proses rekrutmen</li> <li>- Pada tahun 2019, jumlah perusahaan yang mendatangi dan meminta layanan konsultasi dari Kerjabilias semakin banyak. Hal ini terutama terjadi setelah Kerjabilias mendekati Forum Human Capital BUMN yang membuat mereka bisa terhubung dengan banyak perusahaan. Begitu juga, efek media yang membuat peliputan akan Kerjabilias yang meningkat sejak menjadi <i>awardee</i> Google Launchpad dan sering menjadi narasumber di berbagai forum, dirasakan dampaknya bagi branding organisasi</li> <li>- Tahun 2019, mulai membangun kerjasama tak hanya hanya dengan pencari kerja disabilitas dan perusahaan, namun juga Balai Latihan Kerja dan mendampingi Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) dalam pengembangan aturan dan standar kerja untuk mendorong <i>inclusive employment</i></li> </ul> |
| 2020 - 2022 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Covid membuat banyak perusahaan yang melakukan kebijakan yang lebih konservatif termasuk terkait dengan rekrutmen. Namun demikian, selama Covid, Kerjabilias tidak mengalami banyak penurunan dalam hal demand terutama dari perusahaan. Menurut Milla dari Kerjabilias, “ketika pandemi yang lain tiarap, kita malah banyak kerjaan”</li> </ul>  |

|      |   |
|------|---|
| 2022 | - Per Desember 2022, klien dari Kerjabilitas adalah sebanyak 9200 pencari kerja disabilitas dan 2000 perusahaan penyedia lowongan kerja inklusi |
|------|---|

#### 4.1.3. Fase Kunci Pengembangan Kerjabilitas

Terdapat dua fase kunci dalam pengembangan Kerjabilitas, yang akan diuraikan dalam bagian berikut ini. Fase tersebut adalah fase penggodakan ide dan kolaborasi strategis di tahapan pertama, dan fase berikutnya yang berfokus pada pengembangan model bisnis yang berkelanjutan.

##### 4.1.3.1. Fase Penggodakan Ide dan Kolaborasi Strategis

Salah satu catatan penting sebagaimana terangkum dalam tabel 4.1. tentang linimasa Kerjabilitas menunjukkan pentingnya tahapan pengembangan gagasan dan produk bisnis Kerjabilitas. Salah satunya adalah tahapan pengembangan konsep dan ujicoba, yang terutama dilakukan pada tahun-tahun pertama Kerjabilitas. Pada fase ini, Kerjabilitas menemukan apa yang sebetulnya menjadi kebutuhan dari segmentasi pasar yang dilayani. Proses validasi ini menghasilkan informasi yang lebih dalam, terutama terkait kebutuhan spesifik tergantung ragam disabilitas dan tingkat pendidikan. Di sisi yang lain, validasi juga membuat Kerjabilitas memahami, kondisi dan kebutuhan perusahaan. Rubby menceritakan bagaimana proses tersebut dilakukan.

*“Kemudian dari sisi demand, tervalidasi memang ada kebutuhan, tetapi kesiapan mereka (perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dalam hal ini meng-hire teman-teman difabel itu bervariasi. ..Namun kita melihat willingness to pay nya masih rendah ..”<sup>15</sup>*

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

Rubby memberikan gambaran akan rendahnya *willingness to pay* dari perusahaan pada periode awal Kerjabilitas, dimana perusahaan melakukan kalkulasi yang ketat akan biaya vs manfaat. Akibatnya, perusahaan masih merasa enggan bila harus mengeluarkan biaya yang agak besar untuk penayangan iklan lowongan kerja di platform seperti Kerjabilitas. Dengan kalkulasi di atas, ketika Kerjabilitas menawarkan paket layanan konsultasi dari Kerjabilitas bagi perusahaan supaya bisa menjadi perusahaan yang inklusif yang cukup ekonomis, layanan ini menjadi sangat diminati oleh perusahaan. Interaksi ini kemudian menunjukkan peluang bisnis baru bagi Kerjabilitas, dimana ada kebutuhan perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif, termasuk dimulai dari rekrutmen pegawai dan juga aspek-aspek lainnya.

Rubby menambahkan:

*Di headhunting kita bantu mereka hiring sampai dengan hasil talent yang di hire, dari scouting mencari kandidat, seleksi, interview, sampai dengan hiring. ....Akhirnya kita focus disitu karena banyak permintaan..”<sup>16</sup>*

Pada tahapan awal Kerjabilitas, perubahan lain yang juga terjadi adalah dalam pengembangan platform digital, terutama pada sisi programming dan design.

*“Kalau dari setelah (didampingi) Google, perubahan yang cukup drastic ada di UX, karena walaupun kita ada programmer dan desainer, pada waktu itu di Indonesia UX seperti itu sangat terbatas. Jadi ada UX expert yang mentoring kita yang dampaknya cukup besar terhadap perubahan layanan kita..”<sup>17</sup>*

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>17</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

Rubby menjelaskan, User Experience (UX) mempengaruhi bagaimana platform bisa mengetahui user berasal dari mana sampai bisa masuk ke website Kerjabilitas. Misalnya, bisa mengetahui apakah karena user menggunakan search engine seperti Google yang kemudian diarahkan ke Kerjabilitas, atau melalui jalur yang lain. User Experience juga akan menjelaskan apakah user mendapatkan pengalaman yang positif dan merasa puas dengan layanan yang diberikan ketika mengakses sebuah platform teknologi. Di Google Launchpad, terdapat banyak UX-expert yang bekerja membantu awardee seperti Kerjabilitas untuk mengembangkan UX yang efektif dan *user-friendly*. Menurut Rubby, UX juga memiliki kaitan dengan *User Interface* (UI), walaupun UX memang lebih mendalam.

*“...Dari mentoring (dengan Google Launchpad) itu kita mengubah tampilan, flow, banyak banget yang kita ubah. Sebelum kita ke Google, tampilan awal kerjabilitas hampir seperti facebook. Jadi hanya ada kolom email, nama dan password tanpa orang tahu ini layanan apa. Kalau sekarang orang sudah tahu bahwa ini adalah platform pencarian kerja bagi penyandang disabilitas...”<sup>18</sup>*

#### 4.1.3.2. Dari Pemberdayaan ke Pengembangan Business Model Berkelanjutan

Walaupun pada awalnya merupakan proyek pemberdayaan dengan dukungan Kerjasama pendanaan khususnya dari lembaga donor, Kerjabilitas terus mengeksplorasi diri dan pendekatan layanannya. Kerjabilitas sendiri memiliki 4 layanan dan produk utama yang disediakan untuk klien.

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

1. Iklan lowongan dimana penyedia kerja memasang informasi lowongan yang bisa diakses oleh penyandang disabilitas. Layanan ini tersedia dalam skema gratis (2 minggu) dan iklan berbayar dengan durasi yang lebih lama dan fleksibel
2. Kelola Akun, merupakan paket khusus untuk meningkatkan performa lowongan yang terpasang di Kerjabilitas dengan pengelolaan dan monitoring performa, dan juga akan ditampilkan di media sosial Kerjabilitas sehingga lebih luas jangkauannya
3. Screening kandidat, untuk membantu klien dalam menyeleksi user Kerjabilitas, termasuk melakukan assessment terhadap user, dan mendata kebutuhan sarana aksesibilitas dari user potensial. Dalam layanan ini juga mencakup mendampingi klien dalam memastikan kandidat dapat dikontak, dan juga garansi 3 bulan sejak kandidat diterima sehingga bisa diganti dengan kandidat lain bila kandidat memutuskan keluar sebelum 3 bulan masa kerja.
4. Paket konsultasi, yang merupakan paket untuk membangun kesadaran terkait disabilitas secara umum dan secara khusus, disabilitas dalam dunia kerja dan pendampingan menyiapkan tempat kerja inklusif. Diberikan oleh minimal 2 konsultan (termasuk salah satunya adalah penyandang disabilitas), yang akan disesuaikan durasinya dengan kebutuhan klien

Keempat jenis layanan di atas, merupakan hasil dari eksplorasi *business process* dan produk/ jasa yang dihasilkan yang bisa menjadi unit bisnis yang menguntungkan

dan menghidupi kerja Kerjabilias. Dalam praktiknya, keempat layanan di atas, diturunkan dalam rincian sebagai berikut:

1. Audit dan Kajian Aksesibilitas dan Kesiapan Lingkungan, berisi konsultasi kesiapan dan aksesibilitas fisik dan non fisik dari tempat kerja sesuai ragam disabilitas pekerja. Kajian menyeluruh oleh konsultan Kerjabilias dilakukan terutama dalam mengkaji serta memberikan rekomendasi peningkatkan aksesibilitas dan pendukung mobilitas dan kinerja karyawan dengan disabilitas di perusahaan
2. Job Carving and Job Description Development. Konsultasi untuk penciptaan bidang kerja baru atau penyesuaian bidang kerja sehingga menjadi inklusif, termasuk rencana perekrutan dan peningkatan kinerja karyawan disabilitas.
3. Screening and shortlisting. Konsultasi dan layanan untuk rekrutmen sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan klien, termasuk penyaringan kandidat dan shortlist kandidat sesuai kebutuhan perusahaan.
4. Interview (co-interview dengan HR client's team), berupa konsultasi dan dukungan rekrutmen oleh konsultan ahli Kerjabilias, dengan mendampingi tim HR klien dan terlibat langsung dalam proses interview tenaga kerja disabilitas
5. Disability awareness training, meliputi konsultasi dan pelatihan kesadaran disabilitas untuk tim klien. Menu pelatihan mencakup konsep disabilitas secara umum dan secara khusus dalam dunia kerja untuk meningkatkan perspektif tim klien

6. Onboarding, meliputi konsultasi dan pendampingan onboarding tenaga kerja disabilitas di perusahaan klien, termasuk merekomendasikan skema onboarding yang inklusif dan adaptif
7. Inclusive policy and support system development, untuk pengembangan kebijakan inklusif di perusahaan klien atau pengembangan dari kebijakan yang ada sehingga menjadi lebih inklusif pada beragam disabilitas

Proses pengembangan business model Kerjabilitas menunjukkan proses transformasi, yang berawal dari sebuah wirausaha sosial ini. Hal ini digambarkan oleh Rubby sebagai berikut:

*“Sebenarnya kami itu sekarang dengan bangga kami bilang kami itu nggak ngejar proyek. Jadi kita enggak ada proyek ya, proyek (pemberdayaan dengan donor) terakhir yang kita kerjain itu (tahun) 2020. Setelah itu program, semuanya layanan, ada proyek-proyek kecil juga tetapi basisnya konsultasi, baik dengan ILO, maupun dari perusahaan-perusahaan internasional lain”<sup>19</sup>*

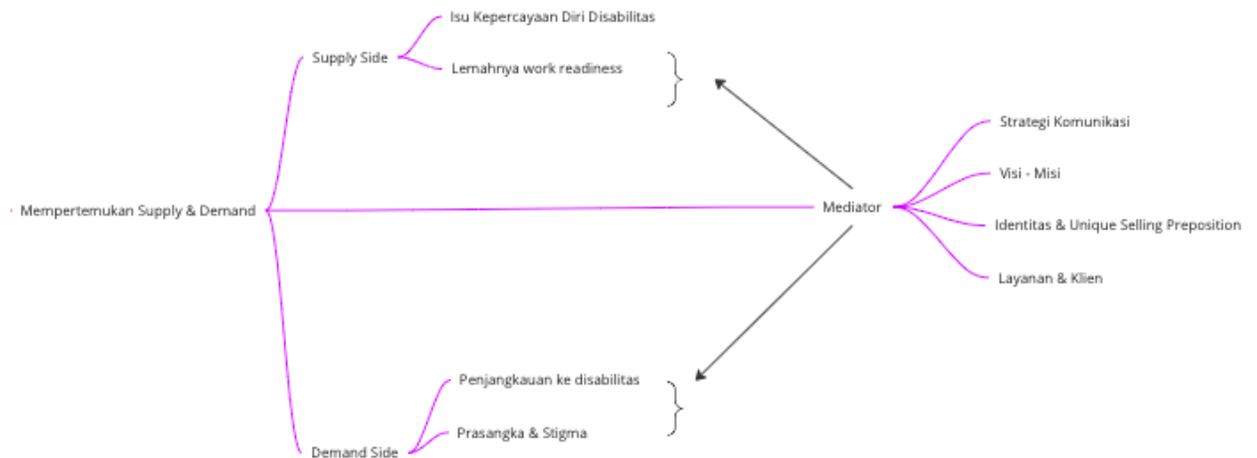
#### **4.2. Mempertemukan Supply & Demand**

Sub bab ini menyajikan temuan tentang gambaran supply side dan juga demand side untuk akses kerja bagi disabilitas. Setelah itu, diikuti dengan penyajian temuan bagaimana Kerjabilitas memainkan peranan sebagai mediator dalam mempertemukan sisi demand dan supply tersebut. Secara ringkas, temuan dalam sub bab ini adalah sebagai berikut.

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

Gambar 5. Mempertemukan Supply & Demand



#### 4.2.1. Supply side

##### 4.2.1.1. Isu Kepercayaan Diri pada Disabilitas

Apakah sebetulnya persoalan utama yang dihadapi oleh disabilitas dalam kesiapan untuk masuk ke dunia kerja? Menurut Yuni dari Pusat Rehabilitas Yakkum (PRY) yang merupakan organisasi yang berfokus pada rehabilitasi dan pemberdayaan disabilitas, banyak diantara orang dengan disabilitas yang menghadapi persoalan yang kompleks terkait kesiapan kerja. Pada sisi internal, mereka terkondisikan dalam pola asuh dan relasi dengan orang terdekat yang cenderung tidak sehat. Terposisikan sebagai obyek, pola ini menjadikan ketidakmandirian dan inferioritas sebagai persoalan bagi banyak orang dengan disabilitas.

*“...Biasanya semua keputusan diambil oleh orang tua jadi mereka tidak punya power untuk memutuskan, tidak terbiasa punya otoritas. (Hal ini) malah jadi menguatkan stigma di masyarakat kalau disabilitas itu tidak bisa apa-apa...”<sup>20</sup>*

<sup>20</sup> Wawancara dengan Yuni (PRY), 8 September 2023

Proses pengasuhan dan perlakuan sosial yang memposisikan orang dengan disabilitas sebagai obyek yang lemah, membuat konsep kepercayaan dirinya tidak terbangun dengan baik. Persoalan penerimaan diri ini, juga banyak dialami oleh disabilitas baru, misal yang menjadi disabilitas karena penyakit, kecelakaan atau bencana. Pengalaman Rahmat Solihin dan Dwi Nur Septyanto mengkonfirmasi hal ini. Rahmat Solihin menuturkan pengalamannya, menjadi disabilitas ketika mengalami kecelakaan ketika ia remaja. Karena biaya pengobatan rumah sakit yang tinggi setelah dirawat sekitar 9 bulan, Rahmat memutuskan menerima opsi amputasi yang disarankan dokter demi melihat pengorbanan orang tuanya.

Seperti banyak disabilitas baru, Rahmat juga melalui proses pemulihan baik fisik maupun terlebih psikologis yang tidak mudah untuk dilakukan.

*...”Proses menerima keadaan diri sendiri memang yang paling sulit, mungkin saya butuh waktu 10 tahun. Saya baru mulai terima (menjadi disabilitas) ketika saya baru masuk kuliah. Alhamdulillah dengan kondisi seperti ini masih bisa kuliah..”<sup>21</sup>*

Kondisi serupa juga dialami oleh Dwi, ketika mengalami kecelakaan dan tiba-tiba menjadi disabilitas. Selain proses penyembuhan secara medis, Dwi juga melalui hampir sekitar 6 bulan dengan mengurung diri di rumah, kehilangan kepercayaan diri dan mengalami depresi. Hal ini membuatnya membatasi interaksi dan mobilitas fisik dan sosial, sebelum kemudian, perlahan mulai bangkit dan menata hidupnya.

Selain pemulihan secara medis, penerimaan diri karena menjadi disabilitas menjadi tantangan terbesar terkait penerimaan diri. Aspek pemulihan dan Kesehatan mental menjadi

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Rahmat Solihin, 27 Juni 2023

salah satu fase kunci yang mempengaruhi kemampuan disabilitas baru dalam melanjutkan hidupnya. Dwi menuturkan pengalamannya dalam mengatasi persoalan ini dan proses panjang yang harus dilalui.

*..” Untuk yang terkait luka, mungkin sama sebagaimana umumnya, tapi lumayan cepat karena prediksi dokter 3-4 bulan, tapi karena kontrol yang rutin 2 bulan sudah menutup lukanya. Psikis lebih berat karena memang tidak ada persiapan apa-apa, jadi mentalnya yang kena hingga benar-benar terpuruk...<sup>22</sup>”*

#### 4.2.1.2. Kesiapan Kerja bagi Disabilitas

Penerimaan diri yang merupakan faktor pada internal disabilitas ini sangatlah berarti dalam mempengaruhi kesiapan kerja orang dengan disabilitas, karena seringkali berimbas pada kepercayaan diri, komunikasi dan juga dalam pengambilan keputusan. Hal ini dijelaskan oleh Yuni dari Pusat Rehabilitasi Yakkum (PRY), sebuah organisasi yang berfokus pada pemulihan dan juga *supported employment* bagi disabilitas

*..” (karena) penerimaan diri mereka yang belum ada..(jadi) ketika interview, ...mereka juga tidak bisa (menjawab).. ...Kadang mereka ada yang asal melamar....(Ketika menghadapi masalah), kebanyakan mengambil keputusan sepihak mengundurkan diri..<sup>23</sup>”*

Dengan kata lain, kesiapan kerja (*work readiness*) pada orang dengan disabilitas, merupakan sebuah kondisi yang kompleks. Dan sayangnya, aspek kesiapan kerja bagi disabilitas ini, relative jarang disiapkan secara serius dan memadai.

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Dwi N Septyanto, 23 Juni 2023

<sup>23</sup> Wawancara dengan Yuni (PRY), 8 September 2023

Perlu disadari bahwa kesiapan kerja bagi orang dengan disabilitas juga merupakan kondisi yang ditimbulkan karena berbagai faktor, baik pada sisi internal disabilitas maupun juga lingkungan eksternal yang kurang mendukung. Kajian Prakarsa menunjukkan berbagai hambatan yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas, mulai dari minimnya infrastruktur yang aksesibel, pelatihan kerja yang belum inklusif, akses informasi atas peluang kerja dan yang tak kalah penting adalah rendahnya kepercayaan diri bagi orang dengan disabilitas untuk melamar pekerjaan. Pun bilamana mereka telah masuk ke dunia kerja, banyak pekerja dengan disabilitas menghadapi berbagai kesulitan dalam mempertahankan kerja dan mendapatkan promosi kerja yang sesuai<sup>24</sup>.

Hasil kajian di atas, juga dikuatkan oleh penuturan Rahmat, seorang disabilitas klien Kerjabilas yang menyebutkan hambatan yang dihadapi tak hanya ketika akan melamar kerja, namun juga ketika sudah masuk di dunia kerja. Rahmat menyebutkan,

*...”(Sebagai disabilitas), Kalau menurut saya harus lebih keras lagi, nggak bisa sama. Jadi misal saingan dengan orang normal, kita harus usaha lebih untuk bisa ngalahin dia...”*<sup>25</sup>

#### 4.2.2. Demand Side

Bagian ini menguraikan isu-isu inklusi disabilitas, dari *demand side*. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan demand side adalah dari sisi perusahaan atau

---

<sup>24</sup> Prakarsa (2022). Kebijakan Kuota dan Peningkatan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Kerja: Jauh Panggang dari Api? Policy brief. Mei.  
<https://repository.theprakarsa.org/media/publications/409019-kebijakan-kuota-dan-peningkatan-partisip-97f6a6c0.pdf>

<sup>25</sup> Wawancara dengan Rahmat Solihin, 27 Juni 2023

pemberi kerja. Terdapat setidaknya dua isu pada sisi demand ini, yaitu rendahnya penjangkauan pada disabilitas, dan stigma serta prasangka yang dilekatkan kepada disabilitas.

#### 4.2.2.1. Rendahnya Penjangkauan pada Disabilitas

Walau mencatat kemajuan pada sisi implementasi akses kerja yang lebih inklusif, namun proses mendorong hal ini tidaklah terjadi dengan mudah. Di lapangan, dari perspektif akses kerja bagi disabilitas, berbagai kondisi mewarnai proses rekrutmen tenaga kerja yang kemudian dirasakan justru menjadi hambatan bagi pencari kerja dengan disabilitas. Tentang hal ini, Yuni dari PRY menyampaikan:

*“Dari pihak Perusahaan, kebanyakan hanya kontrak jangka pendek atau ada syarat tertentu yang menyulitkan kita (sebagai disabilitas). Misalnya disabilitas ringan, tuna wicara, atau non- pemakai kursi roda, syarat pendidikan minimal, atau usia..”<sup>26</sup>*

Walau begitu, Yuni juga mencatat bahwa kesadaran ini sudah semakin membaik walau perlahan, yang ditunjukkan dengan semakin banyak perusahaan yang datang dan meminta referensi untuk bisa merekrut tenaga kerja dengan disabilitas. Hal ini juga sejalan dengan catatan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang melihat bahwa persoalannya bukan pada rendahnya kemauan perusahaan untuk menerapkan inklusi kerja sesuai ketentuan perundangan, namun keterbatasan pengetahuan dan kecakapan dalam mengembangkan ketenagakerjaan inklusif. Pada sisi ini, APINDO melihat bahwa kebutuhan dan pengetahuan

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Yuni (PRY), 8 September 2023

ini perlu dirumuskan dengan lebih detail, sehingga bisa diimplementasikan oleh perusahaan dengan mudah<sup>27</sup>.

Di sisi yang lain, dari survei yang melibatkan perusahaan, juga terlihat bahwa kendala yang ditemukan juga terjadi baik pada sisi perusahaan, maupun juga pada sisi disabilitas. Hasil survei pada perusahaan yang menjadi anggota Jaringan Disabilitas dan Bisnis Indonesia (JBDI) menunjukkan lima problem utama inklusi kerja disabilitas dari perspektif perusahaan, adalah minimnya jumlah disabilitas yang mendaftar ketika dibuka lowongan, kurangnya pengetahuan dan informasi untuk merekrut penyandang disabilitas, infrastruktur perusahaan yang belum siap, rendahnya ketrampilan pelamar dan akses sarana public khususnya transportasi yang belum inklusif<sup>28</sup>.

#### 4.2.2.2. Prasangka dan Sigma pada Disabilitas

Selain soal pengetahuan, memang masih ada tantangan berupa asumsi dan prasangka minor terhadap orang dengan disabilitas. Anggapan ini, sebetulnya juga bukan hanya terjadi di perusahaan, namun secara umum, juga merefleksikan pandangan minor dan eksklusi disabilitas di masyarakat secara umum. Yuni dari PRY menambahkan soal kuatnya asumsi dan prasangka terkait disabilitas pada perusahaan.

*...” Ketika mereka (perusahaan) mau mempekerjakan disabilitas mereka ragu apakah mampu. Kita akhirnya perlu meyakinkan mereka, kadang saya menjadikan diri saya sebagai role model ke mereka, karena saya sendiri pemakai protheses dan banyak yang bisa saya lakukan. Jadi hal-hal seperti itu juga perlu dibuktikan ke Perusahaan..”*

---

<sup>27</sup> APINDO – Kemenaker – USAID (2020). Panduan Kesetaraan dan Inklusivitas di Tempat Kerja. <https://mail.apindo.or.id/storage/files/study-and-research/dmAgErzBc0dAnf2Zz3cFvDVo6tXiNYzgAUYHgEst.pdf>

<sup>28</sup> Tendy Gunawan & Jahen F Rezki (2021). Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia: Saran dan Rekomendasi Kebijakan. <https://bit.ly/462HWuM>

Kuatnya stigma ini dikonfirmasi oleh pencari kerja disabilitas, yang sering menghadapi hambatan dalam proses rekrutmen karena dianggap tidak memiliki kapasitas, dan bahkan dikhawatirkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Dwi S, seorang disabilitas yang menjadi klien dari layanan Kerjabilitas.

*“..Saya coba cari-cari lowongan sesuai kriteria dan latar belakang pendidikan. Sempat juga melamar lewat job portal umum dan beberapa dipanggil juga tapi gagal karena saya disabilitas, meskipun secara skill saya bisa..”<sup>29</sup>”*

#### 4.2.3. Kerjabilitas sebagai Mediator

Dengan melihat isu pada sisi supply dan juga pada sisi demand yang sudah diuraikan di atas, apakah peran yang dilakukan oleh Kerjabilitas sebagai mediator. Uraian tentang peran Kerjabilitas sebagai mediator disampaikan dalam sub bab ini, yang mencakup strategi komunikasi yang jitu, cerminan dalam rumusan visi-misi Kerjabilitas, identitas dan unique selling proposition serta layanan dan klien Kerjabilitas.

##### 4.2.3.1. Strategi Komunikasi yang Jitu

Kerjabilitas memiliki tagar *“Cari Peluang Kerja Sesuai Keunikanmu”*. Pemilihan tagar ini memiliki filosofi yang mendalam, yang menggambarkan bagaimana nilai dan pendekatan yang dianut oleh Kerjabilitas dalam kaitan dengan inklusi disabilitas dan sekaligus bagaimana menerjemahkannya sehingga bisa diterima

---

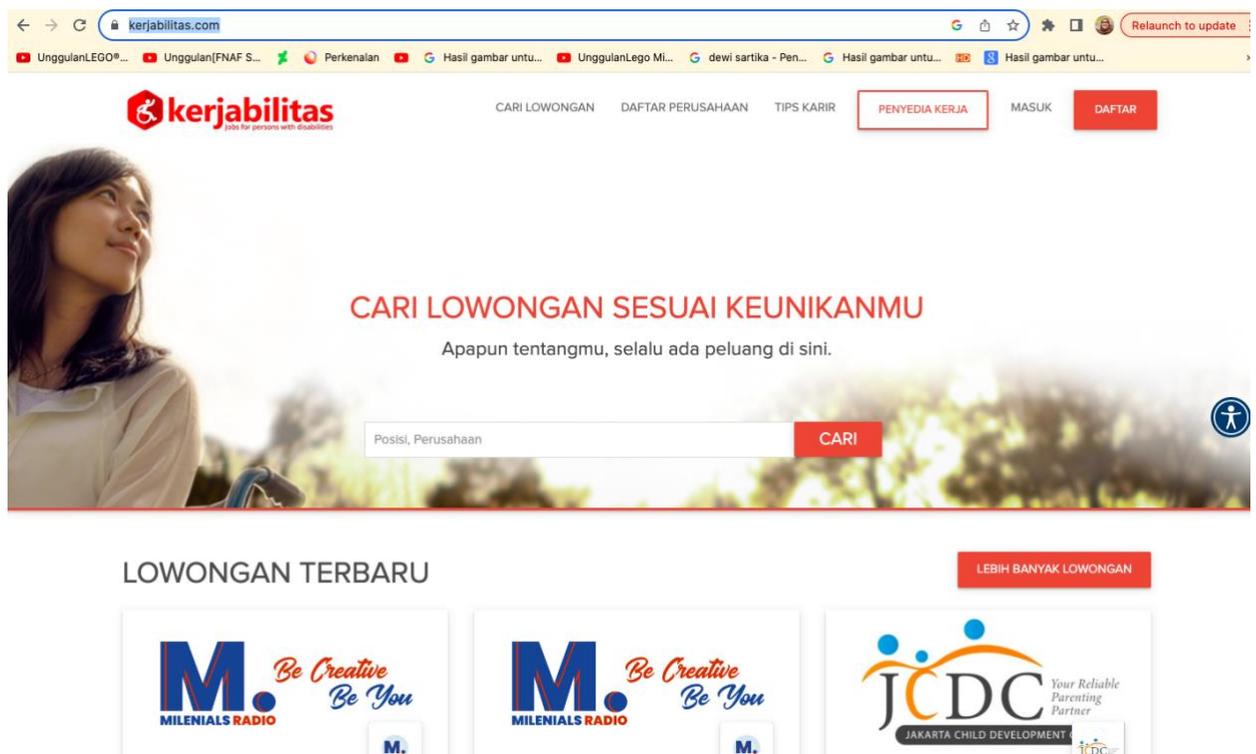
<sup>29</sup> Wawancara dengan Dwi S, 23 Juni 2023

oleh pasar. Tentang tagar sebagai cermin nilai yang diyakini Kerjabilitas, Rubby menjelaskan:

*“Itu bagian dari strategi komunikasi karena salah satu stigma yang mau kita bongkar adalah bahwa disabilitas adalah tidak mampu bekerja karena cacat. Kalau menurut kami, disabilitas adalah bagian dari keberagaman, keunikan bahwa setiap manusia itu unik, ada yang mobilisasinya perlu bantuan ada yang tidak<sup>30</sup>.”*

Tagar ini dirasakan tepat untuk menunjukkan kecerdasan dan sekaligus keunikan produk dan layanan Kerjabilitas. Karenanya, tagar ini dikembangkan sejak masa awal Kerjabilitas dan dirasa masih relevan dan efektif hingga sekarang ini.

Gambar 6. Tampilan muka website Kerjabilitas



<sup>30</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

Dengan mengusung tagar “Cari Kerja sesuai Keunikanmu”, Kerjabilitas mengusung gagasan bahwa inklusi melalui akses kerja bagi dengan disabilitas, bisa dilakukan dengan menghargai bahwa disabilitas bukanlah masalah, dan bukanlah aib. Namun justru mendorong agar setiap orang dengan disabilitas, meyakini dan merasa bahwa dirinya memiliki kekuatan dan keunikan. Dan juga bahwa bagi bisnis, hal ini merupakan keunikan yang akan berdampak baik bagi bisnis.

Tagar ini sendiri, telah dipilih sejak masa awal Kerjabilitas. Menurut Rubby, pilihan tagar ini sesuai dengan strategi komunikasi yang dikembangkan.

*“...Dengan tagline ini, ingin mengubah narasi dominan soal kecatatan menjadi keunikan, dan dampaknya adalah mereka bisa melihat diri mereka sendiri unik dan employer merupakan bagian dari keunikan, dan bukan ketidakmampuan...”<sup>31</sup>*

#### 4.2.3.2. Visi-Misi Kerjabilitas

Peran sebagai mediator juga tercermin dalam rumusan visi dan misi Kerjabilitas, yang dirumuskan sebagai berikut<sup>32</sup>:

1. Visi : Indonesia yang inklusif, di mana semua orang merayakan keberagamannya dan melibatkan semua orang dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pekerjaan secara setara dan tanpa diskriminasi
2. Misi.

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>32</sup> Kerjabilitas (2022). Company Profile

- a. Berkontribusi pada pengurangan angka kemiskinan di Indonesia dengan menempatkan penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan yang layak
- b. Menciptakan ketenagakerjaan yang inklusif dengan mendorong penyedia kerja (perusahaan, pemerintah dan organisasi nirlaba) untuk mempekerjakan penyandang disabilitas
- c. Menciptakan sistem pelatihan yang inklusif dengan mendorong lembaga pelatihan pemerintah untuk menerima penyandang disabilitas, disamping itu mengadakan pelatihan kesiapan kerja bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan kesempatan kerja mereka

Sebagai sebuah job matching khusus untuk disabilitas, Kerjabilitas sebetulnya merupakan entitas yang kecil dan bahkan secara legal formal, posisinya masih menjadi bagian dari LSM Saujana, yang menjadi payung secara kelembagaan formal.

#### 4.2.3.3. Identitas dan Unique Selling Proposition

Kuatnya *unique selling proposition* ini juga tercermin dari bagaimana Kerjabilitas mendefinisikan keunikannya. Berikut adalah beberapa keunikan yang dirumuskan tentang siapa dan bagaimana Kerjabilitas<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023, Billy (associate Kerjabilitas) 15 Juni 2023

1. Fokus ke pengguna. Hal ini menjadikan, pengembangan dan layanan Kerjabilitas selalu mengedepankan inovasi dan pembelajaran supaya bisa merespon apa yang menjadi kebutuhan pengguna
2. Bisnis berbasis empati. Melayani pencari kerja dengan disabilitas, harus berdasarkan pada empati, dengan memperhitungkan apa yang menjadi kondisi, kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi. Rubby mencontohkan,

*“(Ada teman disabilitas) bilang, tim Kerjabilitas itu unik banget, karena mereka berani dan peduli. Karena kami selalu layani teman difabel yang datang lewat berbagai platform, tanpa peduli apa bisa dilayani atau tidak...”*

3. Kerjabilitas berani dengan tetap berpegang pada nilai-nilai, sehingga tidak ikut latah untuk mengikuti yang sedang ngetrend. Mereka tetapi fokus memfasilitasi orang dengan disabilitas
4. Layanannya sebetulnya tidak terlalu istimewa. Sederhana saja, namun mengembangkan User Experience (UX) yang lebih baik dan lebih user friendly (menurut responden orang dengan disabilitas)
5. Walau mudah, namun mengedepankan informasi yang terpercaya. Informasi awal tentang lowongan memang bisa diakses tanpa perlu log-in, namun bila akan apply, harus log-in supaya datanya bisa diverifikasi sehingga informasinya lebih bisa dipercaya. Keunikan layanan Kerjabilitas juga bisa dilihat dari layanan yang berbeda dari platform lain yang sejenis, terutama pada aspek layanan yang lebih detail (di tahap

screening). Lowongan kerja yang masih aktif, selalu diposting setiap hari. Kerjabilitas pernah mencoba mengecek di job portal atau link / website yang sudah tidak *updated*, karena informasi lowongan yang disampaikan sudah sangat kadaluwarsa

6. Bisa mendatangkan nama-nama besar yang menjadi klien bagi layanan Kerjabilitas. Nama-nama ini, karena mendapatkan layanan yang fokus dan puas, kemudian menjadi kekuatan dalam marketing melalui *word of mouth*

Gambar 7. Kolaborasi Kerjabilitas dengan PT KAI untuk pelatihan disability awareness bagi perusahaan



230 suka  
kerjabilitas Hi Balakerja! Mimin mau berbagi cerita nih

Pada tanggal 12 - 14 September 2023 lalu, Kerjabilitas mendapat kesempatan bekerjasama dengan PT Kereta Api Indonesia (KAI) dalam menyelenggarakan Disability Awareness Training di Jakarta. Ini merupakan sesi training dari Kerjabilitas kepada penyedia kerja untuk meningkatkan pengetahuan tentang disabilitas, ragamnya, serta etika berinteraksi dengan disabilitas.

Kerjabilitas juga menyadari akan pentingnya peran berbagai organisasi yang memiliki kepedulian pada isu disabilitas untuk bersama-sama mendorong inklusi disabilitas di tempat kerja. Terlebih karena di Jogja, terdapat cukup banyak organisasi penyandang disabilitas (DPO – *disabled people organization*) yang melakukan banyak kerja pemberdayaan dan advokasi serta edukasi public untuk isu disabilitas. Walau demikian, Kerjabilitas sebetulnya relative jarang bersentuhan dengan berbagai

organisasi ini, walau sebetulnya memiliki mimpi yang kurang lebih sama dan saling mendukung.

*“(Kami dan organisasi disabilitas di Jogja) jarang bersinggungan, tetapi kalau ada kasus yang kaitannya dengan ketenagakerjaan, beberapa itu (koordinasi) ke kita. Misalnya mereka diterima kerja tetapi ternyata bermasalah, bisa dimediasi nggak...”<sup>34</sup>*

Dengan mendefinisikan kekhasan dan peran strategis Kerjabilitas, juga memudahkan dalam menempatkan peran di berbagai pihak yang sama-sama memiliki kepedulian pada isu disabilitas. Rubby melihat, spesialisasi dan peran yang berbeda-beda ini justru saling menguatkan, dengan area yang menjadi irisan adalah terkait dengan ketenagakerjaan bagi disabilitas.

Begitupun interaksi dengan berbagai organisasi disabilitas yang bersifat spesifik terkait jenis disabilitas, misalnya organisasi disabilitas netra atau tuna rungu. Pada awalnya, Kerjabilitas membangun hubungan dan kerja sama yang cukup intens karena berasumsi bahwa organisasi ini bisa menjadi simpul untuk memperluas jangkauan kerja Kerjabilitas. Namun kemudian, dalam prosesnya, Kerjabilitas melihat bahwa ada karakter dari berbagai organisasi tersebut yang cenderung spesifik dan kurang luas.

*“Nah ternyata (asumsi mereka sebagai simpul) itu nggak terlalu tervalidasi....Karena mereka memperjuangkan sesuatu yang sifatnya khas, jadi yang terhubung dengan mereka ya orang-orang di lingkaran itu saja...”<sup>35</sup>*

Di sisi yang lain, Kerjabilitas membutuhkan upaya yang lebih luas sehingga peran mediator bisa berjalan dengan baik. Kerjabilitas menemukan

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>35</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

bahwa kebutuhan untuk memperluas jangkauan kepada lebih banyak pencari kerja disabilitas, membutuhkan peran dan kanal yang lebih luas, yang tidak bisa dimainkan oleh organisasi disabilitas spesifik yang ada.

*“Kita mau menjangkau seluas mungkin....(jadi) kita harus cari cara-cara lain secara lebih kreatif, dan untuk itu akhirnya media membantu banget...”<sup>36</sup>*

Keunikan dari layanan Kerjabilitas adalah membangun kedekatan hubungan dengan pencari kerja dengan disabilitas, sehingga membuat disabilitas menjadi lebih nyaman.

*...” Testimoni teman-teman itu, (kita) bisa lebih dekat teman-teman disabilitas...Setelah training pun mereka juga nggak dilepas, jadi mereka kadang berkonsultasi dengan kita. ....<sup>37</sup>*

Bila kemudian, staf dengan disabilitas yang sudah direkrut, karena satu dan lain hal ternyata tidak bertahan bekerja kurang dari masa 3 bulan kerja di perusahaan, Kerjabilitas memberikan garansi layanan untuk melakukan penggantian dan memberikan layanan untuk rekrutmen penggantinya.

Diferensiasi yang lain juga terlihat dari peran yang berbeda namun saling menguatkan dengan peran dari NGO yang fokus pada isu disabilitas. Bila NGO lebih banyak mempromosikan akses kerja bagi disabilitas di area pekerjaan non formal seperti melalui pemberdayaan UKM, maka Kerjabilitas justru melihat area yang strategis dan belum banyak dikerjakan pada area kerja formal.

*“Kami dulu di awal kan menetapkan business model yang melihat bahwa UKM itu kan biasanya jalan ninjanya teman-teman difabel, bukan di sector*

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>37</sup> Wawancara dengan Nissa (officer dan admin staff Kerjabilitas) 7 Juni 2023

*formal, nah disitulah kami ambil diferensiasi. ...Focus kita memang (ke sektor) formal..”<sup>38</sup>*

Secara historis, peran ini dimungkinkan karena Rubby pernah terlibat dalam kerja di sebuah social enterprise, yang membuatnya terpapar dengan gagasan pemberdayaan (seperti inklusi sosial bagi disabilitas), namun di sisi yang lain, juga memahami logika kerja dari institusi bisnis.

*“Aku kebetulan sebelumnya sudah di social enterprise juga...Jadi memang punya pengalaman. Jadi bahasa-bahasa mereka (terkait bisnis) aku paham...Itu yang menjadi barrier ke teman-teman (NGO) untuk masuk ke sector ini..”<sup>39</sup>*

#### 4.2.3.4. Layanan dan Klien

Bila pada fase awal, Kerjabilitas lebih banyak berfokus pada penyediaan platform daring sebagai medium yang mempertemukan pencari kerja disabilitas dan penyedia lapangan kerja inklusi, maka sejak tahun 2018, berupaya mempertemukan baik sisi demand dan sisi supply dengan lebih serius. Sebagai sebuah lembaga yang berperan sebagai mediator, model bisnis yang dikembangkan oleh Kerjabilitas berangkat dari kesadaran akan tingginya *demand* dari perusahaan untuk mendorong inklusi di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang No 8 tahun 2016 pasal 4 yang mengatur persentase minimal pekerja dengan disabilitas, yaitu 1% di perusahaan swasta dan 2% untuk BUMN dan instansi pemerintah. Kebutuhan perusahaan untuk memenuhi kewajiban perundangan inilah, yang menjadi salah satu

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>39</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

faktor yang menciptakan demand dan kebutuhan ini ditangkap dengan baik oleh Kerjabilitas. Rubby, co-founder Kerjabilitas menyampaikan:

*“(Demand) sangat tinggi itu justru bukan di pencari kerjanya, tapi pada peningkatan inklusifitas perusahaan mulai dari assessmentnya, sampai dengan rekomendasi untuk meningkatkan aksesibilitas mereka. Mereka sangat ingin, apalagi kalau perusahaan multinasional karena dari HQ (headquarter).. Yang justru menghidupi kita banget, yang konsultasi-konsultasi (ini)..”<sup>40</sup>*

Layanan konsultasi semacam ini, menjadi produk jasa penting yang menjadi pemasukan bagi Kerjabilitas. Berangkat dari komitmen untuk mendorong supaya perusahaan menjadi lebih inklusif, pertanyaan turunan yang muncul adalah bagaimana melakukannya. Persis pada titik inilah, Kerjabilitas hadir dan menawarkan layanan untuk membantu perusahaan supaya menjadi lebih inklusif.

*“Memang dari awal itu fokusnya gimana caranya menjadi inklusif, gimana caranya merekrut nah dari situ kita langsung sosialisasikan bahwa untuk merekrut berarti harus aksesibel, untuk aksesibel berarti harus inklusif. ...Nah itulah akhirnya model bisnis yang paling sering kita mendapat benefit..”<sup>41</sup>*

Pengalaman melayani klien yang terbanyak adalah melakukan screening dalam rekrutmen, yang berfokus pada layanan menjaring calon pelamar dengan disabilitas sesuai dengan kriteria yang sudah disusun oleh perusahaan.

*“...Jadi kita menjaring dari kriteria yang dikasih perusahaan. Terus kita serahkan ke perusahaan nanti perusahaan nya yang milih. Terus mulai proses wawancara dan seterusnya. Interview biasanya ke mereka, dulu ada juga yang minta kita melakukan psikotes ke kandidat, tapi nggak selalu. Semua kembali ke perusahaan mereka butuh nya apa, tapi paling*

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>41</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

*sering memang screening dan job matching karena kita tinggal ambil di database...”<sup>42</sup>*

Proses melakukan screening ini, diakui oleh Milla, merupakan pekerjaan yang relative menantang. Terutama karena kualifikasi yang diberikan oleh perusahaan, terkadang terlalu tinggi dan sulit dipenuhi oleh pencari kerja dengan disabilitas. Pada ruang inilah, Kerjabilitas memainkan peranan untuk mendiskusikan dan menegosiasikan kriteria yang disusun oleh perusahaan, supaya bisa inklusif dengan kondisi pencari kerja disabilitas. Salah satu yang paling sering ditemukan adalah kriteria batasan umur, selain soal kriteria kecakapan/ skills.

*“Masalahnya yang dilihat selain skill adalah umur, karena ada kan beberapa teman disabilitas yang untuk sekolah butuh waktu yang lebih panjang (dibanding yang non disabilitas -peny). Jadi kadang-kadang yang minta di nego ya itu (kriteria umur), baru setelahnya (soal) skill..”<sup>43</sup>*

Kerjabilitas juga melayani klien yang membutuhkan asistensi pada fase *on boarding*. Milla mencontohkan, mereka pernah mendampingi sebuah perusahaan, dimana Kerjabilitas memberikan pendampingan 1-2 hari ketika ada pekerja dengan disabilitas tuli yang dihasilkan dari proses rekrutmen. Proses ini membantu perusahaan dalam melakukan pengenalan lingkungan kerja dan aturan kerja bagi karyawan baru dengan disabilitas tuli tersebut. Selain itu, juga ada layanan untuk disability awareness training untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif.

*”...Pada akhirnya perusahaan bertahap menerima inklusivitas. Mereka sadar diri, jadinya mereka ganti akses dulu. Untuk akses ada juga yang minta kita lakukan assessment tempat. ...Kalau sudah terus training ke*

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Milla (co-founder Kerjabilitas) 7 Juni 2023

<sup>43</sup> Wawancara dengan Milla (co-founder Kerjabilitas) 7 Juni 2023

*pekerja yang sudah ada, agar mereka bisa berinteraksi dengan teman-teman disabilitas. ...*<sup>44</sup>

Secara umum, Kerjabilitas bersifat fleksibel dalam merepon kebutuhan perusahaan. Karenanya, layanan yang disediakan bersifat customized, sesuai dengan kondisi, kebutuhan dan juga sumber daya yang tersedia di perusahaan. Sebagai contoh, bahkan ada perusahaan yang meminta Kerjabilitas untuk membantu menyusun blue print untuk membangun perusahaan yang inklusif.

Penyesuaian kebutuhan sesuai dengan kebutuhan perusahaan ini, menjadi salah satu keunggulan dari layanan yang disediakan oleh Kerjabilitas. Fase penting dalam pengembangan model bisnis ini adalah melakukan assessment dan menawarkan paket layanan yang ditawarkan untuk menjawab kebutuhan perusahaan.

Billy Purwocaroko Noeringtyas, yang merupakan associate/ konsultan yang bekerja secara lepas di Kerjabilitas menceritakan, bahwa pada sisi demand, semenjak 2018 Kerjabilitas lebih banyak bekerja pada sisi perusahaan untuk membantu perusahaan dengan menyediakan layanan konsultasi bagaimana membuka kesempatan kerja inklusi. Sementara pada sisi supply, Kerjabilitas banyak berfokus pada soft skill career coaching. Layanan ini mencakup baik sebelum masuk ke perusahaan maupun setelah on-boarding.

*..” Sisi kreatifnya adalah bagaimana kami membangun dari sisi supply dan demand...Bahwa sebenarnya bisa ditunjukkan kalau disabilitas itu bagian dari keberagaman secara besar. Jadi isu-isu yang kami jual ke perusahaan bukan hanya kepatuhan, tapi juga keberagaman, value for business dan inovasi, itu yang terus kami gaungkan... ”*<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Milla (co-founder Kerjabilitas) 7 Juni 2023

<sup>45</sup> Wawancara dengan Billy Purwocaroko (associate Kerjabilitas), 15 Juni 2023

Sementara pada sisi supply, pendekatan yang dibangun oleh Kerjabilitas berangkat dari nilai dan keyakinan, bahwa orang dengan disabilitas, memiliki kapasitas dan potensi yang perlu diberdayakan. Pada sisi ini, Kerjabilitas memberikan peningkatan kapasitas bagi calon pencari kerja disabilitas, sebagaimana disampaikan oleh Milla, co-founder Kerjabilitas:

*”Untuk menjadi inclusive environment nomor satu adalah pencari kerja di training... Bukan dari sisi soft skill tapi sebelumnya, di tahapan aku pingin apa, karir ku seperti apa, istilahnya pelatihan kerja dasar. Baru setelah itu ke soft skill sampai hard skill. Jadi waktu itu diarahkan ke beberapa BLK (balai Latihan kerja -peny), dan beberapa tempat pelatihan non-pemerintah, itu disesuaikan dengan minat mereka, setelah itu baru intern ke perusahaan mitra..”<sup>46</sup>*

Peran ini diperkuat oleh Billy, associate Kerjabilitas sebagai bagian dari skema yang dikembangkan oleh Kerjabilitas. Ia menjelaskan:

*Dari sisi disabilitas, kami percaya mereka punya resilience yang cukup tinggi untuk bisa stay di perusahaan. ..Kita berusaha mengatasi trust issue belasan tahun, kenapa mereka ditolak sana-sini... Jadi budayanya adalah learning antara perusahaan dan penyandang disabilitas sendiri...”<sup>47</sup>*

#### Gambar 8. Layanan Kerjabilitas

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan Milla (co-founder Kerjabilitas) 7 Juni 2023

<sup>47</sup> Wawancara dengan Billy Purwocaroko (associate Kerjabilitas), 15 Juni 2023



Walaupun merupakan entitas kecil, namun layanan dan peran dari Kerjabilitas bisa dilihat dari kliennya, yang mencakup pencari kerja dengan disabilitas maupun juga perusahaan penyedia kerja inklusi. Berbagai nama besar telah menjadi klien dari layanan Kerjabilitas, seperti Carefour di retail, L’oreal untuk industri kosmetik, Manulife di industri asuransi, Mandiri di sektor perbankan dan ShangriLa untuk perhotelan<sup>48</sup>. Dalam company profile, juga dicantumkan beberapa testimoni dari user, seperti testimoni dari Mandiri Call Center Yogyakarta, yang menyebut, “*Kerjabilitas telah menjadi jembatan antara kami dengan rekan-rekan difabel. Maju terus dan tetap berkarya*”. Begitu juga dari Ketua Umum Wikipedia Indonesia. “*Kerjabilitas merupakan platform pertama di Indonesia yang menjembatani pekerja difabel dan penerima kerja. Wikipedia Indonesia sebagai organisasi yang mendukung kesetaraan dalam bidang pekerjaan, merasa terbantu dengan adanya Kerjabilitas*”. Dari sektor manufaktur, juga terdapat testimoni dari PT Amerta Indah Otsuka, yang menyebutkan

<sup>48</sup> <https://kerjabilitas.com/>

bahwa Kerjabilitas telah membantu proses mendapatkan kandidat terbaik untuk program magang di perusahaan ini<sup>49</sup>.

Selain itu, dalam company profile tahun 2022, juga disebutkan bahwa sebanyak 9200 pencari kerja disabilitas telah mengakses dan memanfaatkan layanan yang disediakan. Profil dari disabilitas pengguna layanan Kerjabilitas adalah sebagai berikut<sup>50</sup>:

- Dilihat dari ragam disabilitas, komposisinya adalah tuna daksa 65%, tuna netra 13% dan disabilitas lainnya sebanyak 9%
- Dari sebaran wilayah user pencari kerja disabilitas, masih didominasi wilayah Jawa, yang terutama adalah Jabar-Banten (26). Jateng-DIY (17%), Jakarta (16%), dan Sumatera (10%). Dari Sulawesi hanya 3% dan Kalimantan 2% sedangkan 9% berasal dari daerah lain
- Dari latar belakang pendidikan, mayoritas user Kerjabilitas memiliki pendidikan SMA (51%), dan S1 sebanyak 32%. Sementara D1-D3 sebanyak 10% dan sisanya, sebanyak 7% adalah berpendidikan SD dan SMP

### **4.3. Memetakan Perubahan**

Bagian ini menyajikan perubahan-perubahan yang dihasilkan dari peran sebagai mediator tersebut di atas. Paparan akan berisi 4 topik perubahan, sebagaimana disajikan dalam diagram berikut ini.

---

<sup>49</sup> Kerjabilitas (2022). Company Profile

<sup>50</sup> Kerjabilitas (2022). Company Profile

Gambar 9. Peta Perubahan



#### 4.3.1. Ragam Inklusi Disabilitas dalam Bisnis

Berbagai perubahan telah dihasilkan dari serangkaian strategi yang diuraikan di atas. Perubahan terutama pada sisi penyandang disabilitas, dalam hal peningkatan kepercayaan diri dan eksplorasi peluang pengembangan diri yang lebih luas termasuk dalam hal akses kepada kesempatan kerja, merupakan salah satu capaian penting dari Kerjabilitas. Menurut Billy, salah seorang associate Kerjabilitas, sebelum intervensi pelatihan yang dilakukan, banyak diantara penyandang disabilitas yang merasa minder dan tertutup. Namun setelah serangkaian proses pelatihan, banyak diantaranya yang kemudian mengembangkan potensinya dan bisa mendapatkan pencapaian-pencapaian penting dalam hidupnya. Ia menceritakan, salah seorang disabilitas yang sempat didampinginya, yang merasakan keterbatasan akses kerja karena disabilitasnya

*”Ada mas Kuluk..... Dia ikut program kami, pemagangan di salah satu unit bisnis astra group, sempat kerja di Jogja dan sempat kerja di kerjabilitas selama beberapa tahun dan sekarang jadi associate dan ambil sudi S2. Dia kemudian juga punya komunitas disabilitas sendiri, dia juga pernah bilang pingin banget punya komunitas digital*

*marketing sebagai opsi teman-teman disabilitas bahwa pekerjaan itu bisa dilakukan dari manapun asal punya internet... ”<sup>51</sup>*

#### Kotak 1. Kerjabilias dan Akses Kerja bagi Seorang Disabilitas Baru

Dwi Nur Septyanto, adalah salah satu klien pengguna layanan Kerjabilias. Laki-laki berusia 29 tahun ini, mengalami kecelakaan lalu lintas dan menjadi disabilitas daksa karena kakinya harus diamputasi pada tahun 2015. Waktu itu, ia hampir menyelesaikan studinya di sebuah universitas di Surabaya, namun kemudian harus menghabiskan waktu yang cukup lama untuk pemulihan fisik dan mental. Ketika akhirnya ia mulai bangkit dan menjadi wirausaha dengan menjadi reseller online, ternyata ia belum beruntung dan menemui kegagalan demi kegagalan.

Tahun 2016, ketika sedang browsing di internet, ia menemukan informasi tentang Kerjabilias. Waktu itu, ia melakukan searching dengan kata kunci lowongan kerja disabilitas, dan nama Kerjabilias muncul paling atas. Ia kemudian mendaftarkan diri sebagai pengguna layanan dengan membuat akun anggota. Pada saat yang bersamaan, ia juga terus berupaya mencari lowongan kerja, yang tidak kunjung membuahkan hasil, yang menurutnya terjadi karena disabilitasnya.

*“Saya coba cari-cari lowongan sesuai kriteria dan latar belakang pendidikan, sempat juga melamar lewat job portal umum dan beberapa dipanggil juga tapi gagal karena saya disabilitas, meskipun secara skill saya bisa. Memang prosesnya dari awal saya lulus tahapan tes, tetapi waktu interview dengan HRD, saya gugur...”*

Dwi menyebut, pengalaman seperti ini jamak ditemukan oleh para pencari kerja disabilitas, yang turut membentuk ketangguhan mental karena menjadi disabilitas, mereka terlatih untuk tidak menyerah. Dwi bahkan punya moto hidup “Berjuang dalam Keterbatasan tanpa Batas”.

Pada akhirnya, setelah tak kunjung lelah dan melamar melalui Kerjabilias hingga 12x, ia diterima bekerja sebagai project staff di L’oreal, sebuah perusahaan kosmetik berskala global dalam kontrak pendek selama 1 tahun. Walau kondisi kerja dirasa cukup baik, ia keluar karena ingin menjadi wirausaha, walau kemudian ia gagal dan kembali mendaftar melalui Kerjabilias. Pada pekerjaan kedua yang didapatkan melalui Kerjabilias ini, ia bekerja sebagai staf marketing pada perusahaan ekspedisi selama kurang lebih 4 tahun hingga tahun 2022. Saat ini, ia bekerja sebagai officer pengadaan barang dan jasa pada sebuah

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Billy Purwocaroko (associate Kerjabilias), 15 Juni 2023

perusahaan BUMN yang juga diinfokan oleh Kerjabilias melalui lowongan kerja khusus bagi disabilitas.

Bagi Dwi, fitur-fitur Kerjabilias dirasakan mudah diakses dan user-friendly.

*“Untuk tampilan website, UI (User Interface)nya user-friendly sekali, tidak banyak fitur tapi to the point. Jadi ketika sudah log in dan masuk dash board, langsung terlihat lowongan apa saja yang tersedia. Jadi kita tinggal klik salah satu lowongan dan submit tanpa harus mengisi apapun..”*

Selain itu, bila ada lowongan yang cocok, tim Kerjabilias juga akan menghubungi melalui platform pesan (WhatsApp) untuk menginfokan lowongan tersebut. Juga, akan ada notifikasi melalui email pengguna platform Kerjabilias. Notifikasi ini, menurut Dwi, juga merupakan salah satu keunggulan Kerjabilias bila dibandingkan job portal khusus disabilitas lainnya. Kerjabilias juga mendorong edukasi public dengan mengapresiasi pengguna disabilitas yang akhirnya berhasil diterima kerja.

*“Ketika ada yang sudah berhasil mendapatkan pekerjaan itu mereka (Kerjabilias akan) posting, jadi mungkin menjadi sebuah kebanggaan mereka, jadi kami (merasa) diperhatikan..”*

Dwi juga berharap, pendampingan bagi perusahaan seperti yang dilakukan oleh Kerjabilias untuk membangun lingkungan kerja yang ramah dan aksesibel akan bisa dilakukan secara kontinyu. Peran penting Kerjabilias dalam melakukan pendampingan ke perusahaan, ketika sudah merekrut pekerja dengan disabilitas, adalah membekali dengan dukungan perusahaan, seperti melalui pelatihan kerja, aksesibilitas dan lainnya, serta tidak hanya sekedar memenuhi kuota keterwakilan disabilitas saja.

Upaya mendorong inklusi disabilitas dalam dunia bisnis telah menunjukkan banyak perkembangan, termasuk juga yang bisa ditemukan dalam pengalaman Kerjabilias. Rubby menyampaikan hasil observasinya terkait dengan pergeseran dari cara pandang dan pendekatan perusahaan:

*“Sebenarnya beberapa sudah melihat ke arah situ (inklusi disabilitas), tetapi tidak bisa digeneralisir bahwa semua melihat bahwa menjadi*

*inklusif pro disabilitas itu berkontribusi bagi bisnis mereka. Yang paling umum motivasinya tentu saja compliance dengan peraturan*<sup>52</sup>.

Manfaat yang dirasakan oleh bisnis selain kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang akan membuat bisnis menjadi lancar, juga akan membawa pengaruh pada branding perusahaan. Bagi banyak bisnis, branding juga akan sangat dipengaruhi oleh dimensi-dimensi sosial dan lingkungan termasuk terkait dengan inklusi disabilitas. Bisnis bisa mendapatkan manfaat karena branding yang kuat dengan kepedulian sosial dari perusahaan.

*..”Mungkin yang paling besar kedua itu motif bahwa menjadi industry (inklusif) disabilitas itu meingkatkan reputasi. Dengan demikian, marketing nya, campaign nya lebih bagus. Apalagi sekarang kan sudah cukup mainstream ya..Tapi masih sedikit banget yang melihat bahwa kalau mereka ikut (inklusi) difabel maka akan ada pasar tersendiri yang yang bisa mereka ‘take in ’”*<sup>53</sup>

Rubby kemudian memberikan contoh, salah satu kliennya adalah sebuah jejaring waralaba ritel yang cukup ternama di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kepedulian dan komitmen yang kuat terkait dengan inklusi disabilitas. Selain karena kepedulian secara etik, Rubby juga melihat bahwa perusahaan ini melihat bahwa dari aspek bisnis, hal ini bisa menguntungkan karena akan meningkatkan reputasi perusahaan. Bentuk komitmen ini diwadahi dengan strategi perekrutan karyawan yang serius demi memastikan ada ketewakilan dan inklusi disabilitas di setiap proses rekrutmen.

*“Kalau yang aku tahu mereka kan perekrutannya sifatnya regional (per area), jadi ada region tertentu yang butuh di gerai tertentu. ..Cuma*

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>53</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

*mereka yang paling konsisten yang tiap bulan selalu ada perekrutan, selalu buka (posisi untuk pekerja dengan disabilitas)..”<sup>54</sup>*

Contoh lain juga ditunjukkan dengan klien perusahaan dari sektor perbankan, yang relative banyak dan mencakup beberapa bank ternama. Sektor perbankan sendiri, menunjukkan progress yang menarik dalam mendorong inklusi kerja. Rubby memberikan ilustrasi berikut ini:

*“(Kalau di sektor) perbankan, (ada) Mandiri (yang) cukup aktif. (Juga ada) BNI, BRI, Permata yang bekerja sama dengan kami. Mandiri rutin merekrut (disabilitas dengan bekerja sama ) dengan kami”<sup>55</sup>.*

Secara umum, Rubby melihat bahwa kebanyakan upaya mendorong inklusi disabilitas di perusahaan, masih lebih banyak diwarnai oleh pendekatan charity. Memang unsur kepatuhan (compliance) dengan peraturan perundangan menjadi variable yang menentukan dalam membangun komitmen tersebut. Namun dalam proses implementasinya, pendekatan charity yang lebih banyak mewarnai. Tentang hal ini, Rubby menyebutkan:

*“Masih banyak charity, walaupun bahkan yang di level perusahaan besar masih banyak juga yang begitu. ...Kalau mereka menggunakan kriteria yang baku, beberapa testimoni (menunjukkan kalau) nggak akan lolos teman-teman (disabilitas) ini. Nah otomatis mereka turinin (standarnya), jadi ada semacam affirmative actionnya..”<sup>56</sup>*

Bagi upaya mendorong inklusi disabilitas, kuatnya pendekatan charity ini bukanlah sesuatu yang bermakna negative. Hal ini bisa dipahami mengingat berbagai lapis eksklusi dan tantangan yang dihadapi oleh pencari kerja disabilitas, sehingga bisa

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilias, 6 Januari 2023

<sup>55</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilias, 6 Januari 2023

<sup>56</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilias, 6 Januari 2023

masuk ke lapangan kerja formal merupakan sebuah pintu pembuka. Fase berikutnya, untuk menunjukkan bahwa orang dengan disabilitas memiliki kapasitas dan bisa menunjukkan kinerja yang baik, merupakan area berikut yang membutuhkan bukti.

Terlebih bila melihat bahwa, terdapat banyak bukti tentang tingginya retensi pekerja dengan disabilitas. Hal ini juga dikonfirmasi oleh berbagai studi tentang tingginya tingkat retensi pekerja dengan disabilitas. Rubby melihat bahwa tingginya retensi pekerja dengan disabilitas perlu dilihat dalam kerangka yang lebih komprehensif.

*“Ini kita enggak pernah secara statistic membanding-bandingkan, tapi kalau kita lihat secara umum itu retentionnya cukup tinggi karena berbagai faktor. Biasanya nomor satu karena kesempatan kan terbatas, jadi kalau ada biasanya mereka akan pertahankan. Terus biasanya retention itu rendah ketika kesiapan dari organisasinya itu rendah..”<sup>57</sup>*

Retensi disabilitas yang rendah, yang terlihat dari rendahnya kesiapan organisasi juga bisa menjadi pertanda belum kuatnya komitmen organisasi/ perusahaan untuk mempekerjakan disabilitas.

*“..Misalnya merekrut staf tuli, retensinya cukup rendah karena hambatan komunikasinya cukup tinggi, otomatis kalau mau mereka on-board aja itu kan harus invested entah itu di pelatihan ataupun di Bahasa isyarat. Itu kenyataannya baru diketahui setelahnya retentionnya. Jadi yang tulinya juga jadi enggak betah...Memang “seksi” ya, mau ngerekrut difabel, (bisa di)posting di social media, tapi akhirnya kalau enggak siap dan komitmen nya enggak sekuat itu, (justru akan) rugi kan? ..”*

Dalam praktiknya, bentuk dan derajat inklusi disabilitas juga akan menyesuaikan dengan jenis dan status disabilitas. Beberapa disabilitas, seperti

---

<sup>57</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

disabilitas berat paraplegia, bisa jadi hanya bisa masuk ke dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu. Atau, disabilitas tertentu membutuhkan alat bantu dan penyesuaian lingkungan kerja yang menyesuaikan dengan jenis dan status disabilitasnya. Bagi disabilitas tuna rungu membutuhkan penguasaan bahasa isyarat oleh rekan kerja dan media komunikasi terkait kerja sementara bagi disabilitas daksa, penyesuaian dalam jalur aksesibilitas ramp atau alat kerja yang disesuaikan seperti motor dengan roda tiga, adalah contoh penyesuaian yang dibutuhkan. Penyesuaian juga sangat mungkin dipengaruhi oleh jenis industry, misalnya antara keuangan-perbankan dengan manufaktur ataupun jasa, bisa membutuhkan penyesuaian dan alat bantu kerja yang berbeda-beda. Tentang hal ini, Rubby menyampaikan hasil observasinya:

*... "Tentunya ada (keragaman terhadap jenis disabilitas dan industry), tetapi aku enggak tahu terlalu dalam tentang statistiknya. Kalau manufaktur tentu saja di tekstil, ada beberapa perusahaan yang sudah sangat inklusif dan rutin merekrut seperti Sritex salah satunya, dan di Jawa Timur ada pabrik sepatu itu, beberapa kali mendapat penghargaan pemerintah.."*<sup>58</sup>

Secara umum, disabilitas daksa menjadi jenis disabilitas yang paling banyak diakomodasi oleh perusahaan. Tentang ini, Nissa dari Kerjabilitas mengungkapkan hasil observasinya.

*"..Kalau menurutku mungkin karena dari pihak perusahaan sendiri lebih kelihatan kalau teman-teman disabilitas itu kerja disitu, jadi secara visual (terlihat), dan juga biasanya yang fisik itu kan mobilitasnya enggak terlalu bermasalah...."*<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>59</sup> Wawancara dengan Nissa, officer dan staf admin Kerjabilitas, 7 Juni 2023

Dari interaksi dengan para kliennya, pengalaman pertama membuka kesempatan kerja bagi disabilitas biasanya akan diawali dengan peran dan posisi yang paling mudah dikelola oleh organisasi. Hal ini mengandung arti, bahwa tidak membutuhkan penyesuaian pada kebijakan, lingkungan kerja atau alat bantu yang sangat besar sehingga bisa dikelola. Rubby melihat proses adopsi gagasan oleh perusahaan sebagai berikut:

*“Pasti ada unsur itu, biasanya kalau yang baru pertama kali merekrut, mereka mencari yang “lebih mudah dikelola”...Kita tidak bisa paksa juga asal nyoba dulu, dari situ nanti pelan-pelan kita tingkatin, entah dari sisi ragam disabilitasnya atau jumlahnya. Yang penting kasih dulu kesempatan dan belajar dari pengalaman ...”<sup>60</sup>*

Hal ini misalnya ditunjukkan dari pengalaman Bank Mandiri, yang membuka akses bagi pekerja dengan disabilitas terutama pada unit Mandiri Call Center untuk unit layanan bagi nasabah secara online. Tenaga kerja yang direkrut untuk unit layanan ini, semuanya merupakan disabilitas daksa dan perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya dan upaya yang terlalu banyak untuk melakukan penyesuaian lingkungan kerja bagi disabilitas, seperti diuraikan oleh Nisa berikut ini.

*“...Bank Mandiri di call center pusatnya di Jogja itu mereka gedungnya tingkat tapi mereka tidak buat seperti itu (ramp), jadi mereka lihat dulu untuk teman-teman disabilitas, yang memang mau naik ke atas itu ditempatkan di atas, yang tidak ya dibawah, karena ada cukup banyak dan itu juga program mereka, kriya mandiri. Jadi itu full time, tetap kontrak 2-3 tahun. Kalau mereka bagus bisa diperpanjang, atau bisa juga masuk ke jenjang karir...”<sup>61</sup>*

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>61</sup> Wawancara dengan Nissa, officer dan staf admin Kerjabilitas, 7 Juni 2023

Pendekatan mulai dari yang mudah dan murah, merupakan salah satu strategi yang dipakai oleh Kerjabilitas dalam meyakinkan perusahaan, bahwa pekerjaan inklusif bagi disabilitas bukan merupakan konsep yang utopis. Tentang ini, Billy menambahkan pendapatnya:

*...” Kami kemudian mendekati perusahaan itu kepada logic yang paling dekat. .. kami tunjukkan bahwa dengan sedikit modifikasi beberapa hal itu sudah cukup. Makanya kami selalu bilang bahwa aksesibilitas dimulai dengan dua pendekatan, yaitu yang paling mudah dan paling murah. ...”*<sup>62</sup>

Jenis disabilitas lain yang relative diminati oleh perusahaan adalah disabilitas tuli, yang dianggap cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan ketekunan seperti desain grafis ataupun untuk pekerjaan packaging di industry manufaktur. Sementara menurut Nisa, jenis disabilitas netra, masih dianggap sebagai salah satu jenis disabilitas yang paling sulit untuk diakomodasi oleh perusahaan.

*“Yang paling sulit memang (disabilitas) netra.....Kalau netra, biasanya diambil yang low vision, sehingga adjustment nya relative tidak sebesar untuk (disabilitas) netra yang total...”*<sup>63</sup>

Selain disabilitas netra, salah satu klien dari Kerjabilitas pernah juga mempekerjakan disabilitas cerebral palsy, salah satunya adalah yang kemudian bekerja di industry telekomunikasi. Kebetulan, walaupun yang bersangkutan mengalami masalah dalam komunikasi (agak sulit berbicara), namun sangat menguasai bidang IT dan tidak ada masalah dengan mobilitasnya.

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Billy (associate Kerjabilitas) 15 Juni 2023

<sup>63</sup> Wawancara dengan Nissa, officer dan staf admin Kerjabilitas, 7 Juni 2023

Keragaman model dan derajat inklusi juga akan menyesuaikan dengan skala usaha dari perusahaan klien. Perusahaan besar, termasuk perusahaan multinasional dan BUMN, memang sangat berkepentingan dengan branding dan penerimaan sosial. Sementara Usaha Kecil dan Menengah, bisa memiliki motivasi dan kepentingan serta karakter yang berbeda dalam merespon gagasan inklusi disabilitas ini. Rubby menceritakan pengalaman melayani klien dari bisnis skala besar:

*“(Usaha skala) besar, pabrik-pabrik besar. Terus, rokok itu sudah mulai masuk, Sampoerna minta kita untuk melatih, aku lupa istilah mereka apa. Tapi Sampoerna kan pabrik besarnya, lalu mereka akan men sub(kontrak)kan ke pabrik kecil. Nah beberapa itu ada Jogja, di Bantul, Jawa Tengah. Nah itu sudah mulai di dorong untuk merekrut (pekerja disabilitas). Nah kita terlibat dari awal untuk proses pelatihan, mainstreaming terus bahkan ke proses pemagangan..”<sup>64</sup>*

Pengalaman menarik juga ditunjukkan oleh pengalaman bermitra dengan klien dari skala usaha UMKM. Rubby menyebutkan bahwa UMKM menunjukkan komitmen dan sekaligus peluang untuk mempromosikan inklusi disabilitas karena lebih fleksibel.

*“Beda banget (dengan usaha skala besar), justru kalau dengan UKM itu lebih mudah karena pembuat keputusan bisa langsung kita tembus... Biasanya tingkat penyerapannya itu lebih tinggi dan retensi juga lebih tinggi. Malah skala kecil-menengah itu lebih banyak kasus bisnis nya, klien kita justru banyak disitu”<sup>65</sup>*

Namun dengan karakternya yang kecil namun fleksibel tersebut, Rubby justru melihat bahwa UKM justru lebih berpeluang untuk merespon perubahan dengan lebih cepat. Biasanya, UKM lebih fleksibel dalam menyediakan posisi untuk staf

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

<sup>65</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

dengan disabilitas, sehingga tingkat penyerapan lebih tinggi. Demikian juga pada aspek retensinya, juga berpeluang menjadi bagus dan berkelanjutan. Hal ini, salah satunya juga dipengaruhi oleh karakter organisasi yang tidak terlalu birokratis sehingga bisa merespon kebutuhan perubahan dengan lebih cepat.

#### 4.3.2. Lingkungan Kerja yang lebih inklusif

Delapan tahun setelah Kerjabilitas dibangun, berbagai capaian telah menunjukkan kinerja dan juga pengaruh yang dihasilkan oleh kerja Kerjabilitas. Dengan pengakuan dari berbagai pihak yang didapatkan, tidak salah bila disebut bahwa Kerjabilitas telah membawa makna pada gagasan mendorong inklusi disabilitas, khususnya dalam kaitan dengan kesempatan kerja. Tentang hal ini, Rubby menyebutkan, capaian dari kerja Kerjabilitas yang paling membuatnya bangga:

*“...Jadi kalau ditanya soal capaian , sebenarnya KPI (key performance indicators -peny) kami yang paling mudah diukur adalah penempatan kerja. Kalau dilihat dari situ sebenarnya hasil yang paling membanggakan itu, kalau sudah berhasil menempatkan teman-teman difabel ke pekerjaan... Kalau dari dampak atau capaian yang lebih besar, itu bagaimana kerjabilitas secara subjektif bisa berkontribusi dalam merubah narasi public bahwa teman-teman difabel itu bisa dan mampu bekerja di sector formal..<sup>66</sup>*

Sementara Milla menyebutkan bahwa perubahan yang paling kelihatan dan menjadi pencapaian utama bagi Kerjabilitas, adalah diterima sebagai bagian dari

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, co-founder Kerjabilitas, 6 Januari 2023

penyelesaian masalah dan kebutuhan oleh klien, baik perusahaan maupun pencari kerja disabilitas. Milla menyebutkan:

*..”Perusahaan ya tidak hanya UMKM, bahkan MNC (Multi National Corporation -peny) pun datang kepada kita. Dulu kita nyari, tapi sekarang mereka sudah mau datang sendiri...”<sup>67</sup>*

Strategi yang bertahap dan mulai dari hal sederhana, bisa menjawab berbagai keengganan dan ketakutan dari perusahaan ketika mereka mau memenuhi kewajiban inklusi kerja bagi disabilitas. Hal ini kemudian diikuti dengan paket peningkatan awareness dan pengetahuan terkait disabilitas bagi perusahaan. Dengan cara ini, Kerjabilas bisa meyakinkan bahwa perusahaan bisa memulai dan langkah inklusi disabilitas merupakan langkah yang realistis untuk dilakukan.

Dari intervensi yang relative komperhensif ini, menghasilkan capaian pada sisi akses kerja bagi disabilitas yang semakin meningkat. Menurut Nisa, inilah perubahan yang nyata dari Kerjabilas

*..” Semakin banyak penempatan (bagi disabilitas). Kalau setahun ada mungkin 80 lebih sampai 100 mungkin ada. Tapi kalau sekarang kan lagi trending intern, dapatnya disitu akhirnya, walaupun beberapa ada juga yang mau kasih UMR, tapi memang rata-rata banyak di intern..”<sup>68</sup>*

#### Kotak 2. Menjadi Perusahaan Inklusif

Buku ini disusun oleh Kerjabilas dengan mendasarkan pada pengalaman bekerja sama dengan berbagai pihak, khususnya perusahaan, pemerintah dan organisasi non pemerintah (NGO) dalam mendorong ketenagakerjaan inklusif. Beberapa nama perusahaan menjadi klien dan mitra dalam pengembangan panduan ni, seperti Hotel Royal Ambarrukmo, Mirota Kampus ataupun Contact Center Bank Mandiri Yogya.

<sup>67</sup> Wawancara dengan Milla, 7 Juni 2023

<sup>68</sup> Wawancara dengan Nisa (officer dan admin staff Kerjabilas) 7 Juni 2023

Buku ini, selain pendahuluan, berisi 4 langkah utama yaitu langkah 1 berupa Penilaian Mandiri, langkah 2 berupa Akomodasi dan Adaptasi Lingkungan Kerja, langkah 3 tentang Siklus Pekerjaan Orang dengan Disabilitas dan langkah 4 tentang Evaluasi. Langkah 1 mengurai prinsip dan menilai hambatan baik fisik maupun non fisik yang dihadapi oleh pekerja dengan disabilitas. Sementara langkah 2 menguraikan prinsip dan aspek-aspek terkait akomodasi mulai desain universal, akomodasi yang layak, membuat rencana adaptasi lingkungan kerja serta beberapa akomodasi yang bisa diterapkan. Pada langkah 3, tentang siklus kerja, menguraikan bagaimana rekrutmen, mempekerjakan orang dengan disabilitas, on boarding dan integrasi serta mendukung karyawan dengan disabilitas. Langkah ke-3 ini juga dilengkapi dengan retensi dan pengembangan karyawan, bagaimana melepas karyawan dan terhubung dengan alumni. Terakhir, pada bagian evaluasi, menguraikan penilaian efisiensi dan efektivitas, mengukur perubahan dan mendokumentasikan pembelajaran.

Buku panduan ini, sesuai dengan tujuan dan peruntukannya, didesign sebagai sebuah buku panduan yang praktis, dengan dilengkapi langkah dan tips, serta dilengkapi dengan contoh dan praktik baik yang ada di sektor ketenagakerjaan. Mayoritas contoh diambil dari pengalaman riil hasil kolaborasi Kerjabilas dan klien, dan juga dilengkapi dengan beberapa referensi dan contoh dari tataran global. Langkah-langkah disajikan dengan bahasa yang sederhana dan dilengkapi dengan ilustrasi visual yang menarik, seperti tabel karakteristik kerja dan contoh pekerjaan yang sesuai untuk disabilitas dengan keragamannya yang diuraikan di halaman 42-43.

Panduan ini disertai lampiran yang berisi dokumentasi praktik baik, sebagai hasil riset yang dilakukan pada 32 perusahaan yang menjadi klien Kerjabilas. Contoh yang disajikan merepresentasikan sektor yang berbeda, seperti sektor keuangan (Mandiri Contact Center Yogyakarta), NGO (Sapda), jasa perhotelan (hotel Alana Yogyakarta), jasa alih daya (Mitra Langgeng Sehati). Lampiran yang lain yang juga menjadi bagian panduan adalah Formulir dan Alat, yang disajikan inti sarinya. Salah satunya adalah formulir penialain akses gabungan fisik/ program, formulir penilaian aksesibilitas non fisik, rencana transisi. Pada bagian akhir panduan, dilengkapi dengan daftar organisasi penyandang disabilitas atau organisasi yang bergerak di isu disabilitas yang ada di berbagai provinsi di Indonesia.

Disarikan dari Rubby Emir & Ulfah Fatmala Rizky (2017). Panduan Praktis Inklusi Disabilitas untuk Penyedia Kerja. Saujana Press, Juli. Edisi Pertama

#### 4.3.3. Dari Klien ke social marketer Kerjabilitas

Seperti juga strategi yang diambil oleh bisnis start-up, marketing menjadi satu arena penting yang perlu disiasati dengan cara yang paling efisien namun dengan hasil yang optimal. Pilihan yang diambil oleh Kerjabilitas adalah menjadikan layanan dan klien mereka, sebagai garda terdepan dalam strategi marketing produk. Rubby menjelaskan,

*... "Layanan kita adalah marketing kita sendiri. Orang datang karena mendengar dan puas dengan layanan kami ..."*<sup>6970</sup>

Veronica Kolondam, seorang wirausaha yang juga klien Kerjabilitas, menjadi contoh bagaimana klien bisa menjadi pemasar sosial yang baik. Dalam acara Bing Bang Show yang ditayangkan oleh Kompas TV, Vera menceritakan impresi yang positif dari peran dan inisiatif Kerjabilitas<sup>71</sup>.

*"..Regulasi pemerintah mah selalu ada, tapi nggak ada enforcement. ...Apa yang dilakukan Kerjabilitas bermanfaat sekali, karena buat kami selaku pelaku social enterprise, this is exactly again, yang embedded ya. ..."*

Penuturan Ridwan, pengusaha mukena Elsa yang berlokasi di Solo juga menarik untuk disimak. Ketika ditanyakan soal interaksi dan bentuk kerjasama dengan Kerjabilitas, Ridwan tidak bisa menjelaskan dengan pasti sejak kapan mereka

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>70</sup>

<sup>71</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=4jhoFLDY93o&t=676s> , Situs Lowongan Kerja Bagi Disabilitas - Big Bang Show, Kompas TV, 24 Agustus 2016,

berinteraksi. Ridwan juga tidak mengetahui secara persis, apa saja layanan yang disediakan oleh Kerjabilitas. Namun Ridwan menilai bahwa apa yang dilakukan oleh Kerjabilitas, merupakan langkah penting ditengah kuatnya pendekatan profit yang sering mengabaikan aspek tanggung-jawab sosial di berbagai pelaku dunia usaha.

Ridwan menuturkan berikut ini

*...” yang didapat oleh orang-orang Kerjabilitas entah itu owner-nya atau staf di dalamnya itu, dobel-dobel. Karena, selain mereka itu membantu perusahaan untuk mendapatkan tim ....mereka itu mempertemukan lho, orang-orang yang nyari kerjaan, dan orang-orang yang nyari pekerja. Itu nggak gampang, lho.”<sup>72</sup>*

Ridwan bahkan menjelaskan, bahwa karena ia melihat pentingnya peran tersebut, ia juga secara sukarela, menjadi social marketer atas Kerjabilitas kepada rekan-rekan sesama pelaku bisnis yang ada di jejaringnya.

*...” Saya beberapa kali nge-share kok soal Kerjabilitas ini ke pebisnis yang lain..., termasuk ke beberapa temen. Barang kali ada perusahaan temen-temen yang mau bantu mereka, mau rekrut mereka. Kayaknya ada beberapa temen yang waktu itu coba kontak aku, nggak tau, nggak follow up juga akhirnya jadi ngambil atau nggak...”<sup>73</sup>*

#### 4.3.4. Mengubah Narasi Dominan tentang Disabilitas dan Kerja

Sebagaimana disebutkan oleh Rubby, mengubah narasi public terkait problem eksklusif disabilitas, bukanlah kerja yang mudah untuk dilakukan. Disabilitas menghadapi berbagai lapis pengucilan, baik pada sisi internal, lingkungan terdekat seperti keluarga dan komunitas, dan juga dalam skala yang lebih luas seperti

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Ridwan – Elsa Mukena, 9 Oktober 2023

<sup>73</sup> Wawancara dengan Ridwan – Elsa Mukena, 9 Oktober 2023

masyarakat dan juga dunia usaha. Narasi bahwa disabilitas itu lemah, tidak punya kapasitas dan tidak punya etos kerja sehingga tidak bisa masuk dalam percaturan di dunia kerja, adalah narasi dominan yang dinormalisasi dan dianggap sebagai fakta.

Mimpi merubah narasi, mindset dan stigma bukan pekerjaan yang mudah karena dalam banyak aspek, stigma memiliki jejak pengalaman-pengalaman, praduga dan sosialisasi yang sudah mandarah daging. Rubby mengiyakan tentang tidak mudahnya mengubah stigma ini. Bagi Rubby, terdapat setidaknya 3 pembelajaran dalam mendorong perubahan stigma dan narasi tentang disabilitas ini. *Pertama*, adalah meyakinkan bahwa mempekerjakan disabilitas sebetulnya juga sama dengan mempekerjakan non disabilitas, karena tidak semua membutuhkan penyesuaian di tempat kerja. *Kedua*, perlu meyakinkan untuk perusahaan berani mempekerjakan disabilitas dan tidak terlalu mengkhawatirkan risiko dan implikasinya, karena merupakan sebuah learning process dimana penyesuaian bisa dilakukan sambil berjalan. *Ketiga*, mempekerjakan disabilitas juga bisa menjadi strategi bisnis yang jitu. Tentang ini, Rubby menjelaskan:

*“..Kita biasanya juga menerapkan prinsip bahwa mempekerjakan disabilitas itu juga merupakan bagian dari strategi bisnis... Kita dorong bahwa disabilitas itu juga ceruk pasar yang belum banyak mengejar ceruk itu..”<sup>74</sup>*

Perubahan narasi dominan tentang disabilitas, juga ditunjukkan oleh seberapa orang dengan disabilitas bisa menunjukkan bukti bahwa mereka sebetulnya memiliki

---

<sup>74</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

potensi dan kapasitas. Melalui berbagai intervensi yang dilakukan, Dwi S melihat bahwa Kerjabilitas ikut berkontribusi dalam membangun narasi tandingan ini.

*“..Sangat berpengaruh, jadi yang memang sudah berhasil membuktikan mereka bisa kerja, kan ikut membantu kepercayaan diri teman-teman disabilitas yang lain untuk bekerja. ...Karena keterbukaan informasi yang masif ini, akhirnya kita kan bisa belajar dari situ, termasuk cara berkomunikasi dengan disabilitas, jadi sangat membantu sekali...”<sup>75</sup>*

Namun melalui Kerjabilitas yang menjadi jembatan, maka pintu-pintu kesempatan menjadi terbuka dan orang dengan disabilitas bisa masuk dan menunjukkan kapasitasnya. Narasi inilah yang menjadi bagian penting perubahan yang menurut Rubby, menjadi capaian perubahan yang berarti. Rubby menambahkan:

*Betul sekali (bahwa ada perubahan narasi terkait disabilitas). Jadi kalau bisa dibidang cukup mendisrupsi juga ya seperti startup-startup besar, (maka kami juga) cukup bisa mendisrupsi juga..Sudah ada inisiatif lain sebenarnya dari kawan-kawan yang lain, tetapi dengan adanya kami, kanalnya semakin lebar, aksesnya juga semakin lebar...”<sup>76</sup>*

#### **4.4. Pemampu dan Penyulit Perubahan**

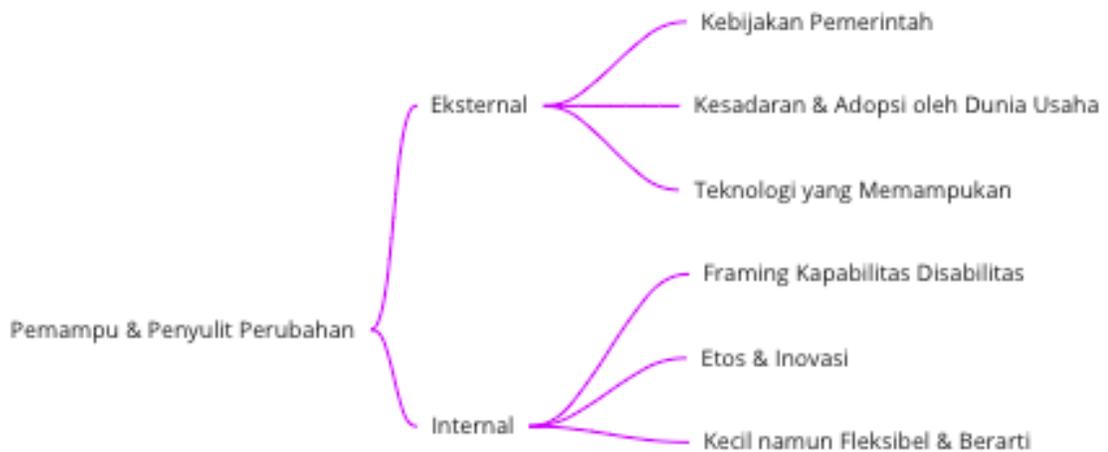
Sebagaimana proses perubahan memiliki faktor yang mendorong maupun mempersulit, begitu pula dalam mendorong perubahan akses kerja inklusif. Sebagai sub bab terakhir di bab IV, sub bab ini akan disajikan dengan kerangka sebagai berikut.

Gambar 10. Pemampu dan Penyulit Perubahan

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Dwi S, 23 Juni 2023

<sup>76</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023



Mengubah lanskap dunia kerja terkait disabilitas, bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbagai stigma yang dilekatkan pada orang dengan disabilitas, telah menormalisasi berbagai praktik eksklusi disabilitas dalam dunia kerja. Dengan perjalanan hampir 8 tahun yang sudah ditempuh dan mengukur berbagai dinamika dan pencapaian, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi perubahan. Temuan dan analisis berikut menjelaskan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi perubahan, baik menjadi faktor pemampu maupun faktor penyulit. Analisis akan diuraikan dalam dua sisi, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

#### 4.4.1. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang diidentifikasi sebagai faktor kunci perubahan mencakup kebijakan pemerintah, kesadaran dan adopsi oleh dunia usaha dan juga teknologi yang memampukan. Ketiganya diuraikan satu demi satu dalam bagian berikut ini.

#### 4.4.1.1. Kebijakan pemerintah

Faktor eksternal yang pertama adalah keberadaan kebijakan dan regulasi pemerintah. Keluarnya Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang Disabilitas, menjadikan norma baru yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, baik perusahaan nasional dan lokal maupun juga perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia. Rubby menyebutkan, pentingnya faktor compliance (kepatuhan) terhadap regulasi sebagai faktor pendorong bagi perusahaan.

*“...UU No 8 tahun 2016 membantu karena walau bolong di level implementasi, namun perusahaan besar dan BUMN melihat ini sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum beroperasi di Indonesia... Banyak perusahaan datang karena ini...”<sup>77</sup>*

Dalam konteks eksternal yang semacam itu, hadirnya Kerjabilitas menemukan momentum yang tepat sehingga menemukan makna dan posisi yang kuat.

*“Kami datang pada momentum yang pas. Kami beri solusi, ketika jendela-jendela politik dan media terbuka. Kami tidak neko-neko, dan beri solusi yang pas dan fokus sehingga bisa dibilang, kami menjadi market leader di momentum dan solusi yang pas dan menjadi mainstreaming...”<sup>78</sup>*

Namun demikian, kebijakan seringkali hanya berhenti di atas kertas saja, termasuk juga dalam kaitan dengan akses kerja inklusif. Lemahnya penegakan hukum dan kuatnya stigma yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas, menjadikan praktik di lapangan masih jauh dari harapan. Kemajuan pada sisi regulasi, terutama dengan Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang Disabilitas, ternyata tidak secara otomatis

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

<sup>78</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

membawa perubahan yang signifikan pada sisi inklusi kerja. Menurut Yuni dari PRY, yang utama sudah dilakukan oleh perusahaan masih terbatas pada memenuhi target kuota 1%. Ia menyebutkan,

*“...Memang masih ada pikiran negative bahwa Perusahaan sekedar memenuhi kuota 1%. ... Tapi kadang dari pihak Perusahaan, dia hanya kontrak jangka pendek atau ada syarat tertentu yang menyulitkan kita untuk mencari kandidat..”*

#### 4.4.1.2. Kesadaran dan Adopsi oleh Dunia Usaha

Perubahan terkait inklusi disabilitas juga dimungkinkan karena perubahan lingkungan yang mendukung, terutama menguatnya gerakan dan adopsi ide oleh para brand besar. Ia menyebut, beberapa influencer dan brand ternama, memberi pengaruh pada narasi public tentang disabilitas. Rubby juga menyebut bahwa beberapa event besar seperti paralympic, membantu dalam mempromosikan gagasan inklusi disabilitas secara umum, yang kemudian juga membawa pengaruh pada area ketenagakerjaan.

Peran mediator juga banyak dipengaruhi oleh sejauh mana lingkungan kerja yang ada sudah inklusif bagi tenaga kerja dengan disabilitas. Hal ini menjadi salah satu tantangan yang membuat beberapa pekerja dengan disabilitas, kemudian tidak bertahan lama di perusahaan. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menerima tenaga kerja dengan disabilitas, atau ekspektasi kerja pencari kerja dengan kondisi riil yang dihadapi, kadang kala menjadi tantangan yang mau tidak mau harus dihadapi oleh mediator semacam Kerjabilitas ini<sup>79</sup>. Di sisi yang lain, pemahaman perusahaan akan

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

inklusi disabilitas juga belum sepenuhnya terbangun, termasuk keengganan untuk mengeluarkan biaya untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif tersebut. Mila menjelaskan

*...” mereka (perusahaan) disuruh bayar itu juga banyak yang nggak mau. Mereka masih menganggap mempekerjakan teman disabilitas itu semacam charity, masa disuruh bayar..”<sup>80</sup>*

Pada sisi perusahaan, dengan melihat adopsi gagasan inklusi yang walaupun sudah semakin baik namun masih menyisakan banyak pekerjaan rumah, ada harapan bahwa Kerjabilitas akan bisa melakukan edukasi dan fasilitasi membangun perusahaan inklusif, kepada perusahaan dalam skala yang lebih luas. Tentang ini, Rizka dari HRD PT Manna Kampus menyampaikan harapannya<sup>81</sup>:

*..” (Peran dari Kerjabilitas perlu) lebih menyadarkan ke Perusahaan, kadang mempekerjakan teman-teman disabilitas itu menjadi momok di Perusahaan. ...Ketika terjadi permasalahan dengan teman-teman disabilitas. Mungkin peran kerjabilitas disini itu menyadarkan Perusahaan bahwa tidak perlu khawatir dan seandainya ada mereka juga memberikan tips dan cara penanganannya...”*

Melalui cara semacam ini, diharapkan akan semakin banyak perusahaan yang melakukan langkah-langkah yang berarti dalam mendorong inklusi kerja. Harapan serupa juga disampaikan oleh Yuni dari PRY berikut ini<sup>82</sup>:

*..” Mungkin lebih ke mendorong penyadaran ke Perusahaan..., pemenuhan hak nya minimal sama dengan teman-teman non disabilitas...Perusahaan sudah terbuka dengan isu disabilitas, sehingga kita mau masuk seperti apapun lebih mudah...”*

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

<sup>81</sup> Wawancara dengan Risma Karisma (Manna Kampus), 16 Agustus 2023

<sup>82</sup> Wawancara dengan Yuni (PRY), 8 September 2023

### Kotak 3. Studi Kasus PT Manna Kampus Yogyakarta

PT Manna Kampus adalah sebuah perusahaan ritel yang berbasis di Sleman – Yogyakarta, yang sebelumnya lebih dikenal sebagai Mirota Kampus dan didirikan pada 13 Mei 1984. Perubahan nama dari Mirota (akronim dari Minuman, Roti & Tart) menjadi Manna ditujukan untuk membuat area layanan yang lebih luas dengan tetap menjadi tempat belanja yang bisa diandalkan dan dengan servis yang berkualitas<sup>83</sup>.

Gagasan menerapkan inklusi disabilitas diawali pada ketika pemilik Manna Kampus mulai mengangkat isu tentang pentingnya mempekerjakan staf dengan disabilitas, tak lama setelah disahkan UU No 8 tahun 2016, sebagai bagian dari memenuhi standar pemerintah dalam perundangan. Menurut Rizma Kharisma, HRD PT Manna Kampus, mereka mulai dengan ragam disabilitas yang menurut mereka cocok dengan karakter kerja, yaitu tuna rungu, dan sekaligus menjajaki kemungkinan untuk disabilitas netra. Mereka melakukan observasi bagian dan jenis kerja yang dianggap cocok atau bisa diisi oleh pekerja dengan disabilitas. Namun demikian, upaya ini menghadapi tantangan karena kesusahan mencari tenaga kerja disabilitas yang tertarik untuk mengisi posisi ini. Waktu itu, menurut Risma, isu disabilitas belum sepopuler saat ini.

Beruntung karena kemudian, harapan ini bertemu dengan kesempatan ketika Kerjabilitas datang dan menawarkan jasa untuk menjadi perantara informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dengan disabilitas.

*“Jadi mereka (Kerjabilitas) tanya apakah Manna Campus sedang membuka lowongan untuk disabilitas pada bulan itu atau tidak? Karena kita kesulitan mencari sendiri, ketika kita ditawari kan senang-senang saja. Jadi seperti gayung bersambut..”*

Kerjabilitas kemudian membantu dengan mempublikasikan informasi lowongan kerja ini yang menjangkau para pencari kerja disabilitas. Sebelum itu, Kerjabilitas juga mengkonfirmasi, jenis disabilitas yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut.

Komunikasi dan Kerjasama dengan Kerjabilitas ini membuka banyak sekat dan pengetahuan, terutama karena perusahaan seperti Manna Kampus menjadi tahu bahwa ada wadah job matching yang berfokus pada pencari kerja disabilitas seperti Kerjabilitas.

*“...(Manfaat) jelas ada, karena kita jadi tahu kalau ada wadah khusus untuk teman disabilitas, dan itu saya rasa tepat sasaran. Karena kandidat yang kita butuhkan ada semuanya disana..”*

Kerjasama awal ini, menghasilkan beberapa staf dengan disabilitas yang berhasil direkrut. Beberapa penyesuaian kemudian dilakukan untuk membangun

<sup>83</sup> <https://www.mannakampus.com/aboutus>

lingkungan kerja yang inklusif, dengan memperhatikan kondisi dan kebutuhan berbasis ragam disabilitas yang ada.

*..” Kebetulan yang banyak bekerja di tempat kita kan dari tuna rungu dan untuk daksanya daksa ringan yang mobilitasnya masih bagus. Untuk teman-teman rungu kendala utamanya adalah komunikasi. Tidak semua rungu itu bisa mengerti dengan mudah. Ada yang kita bicara biasa mereka sudah paham, ada yang butuh effort lebih. Jadi mau tidak mau ketika Perusahaan sudah memutuskan mempekerjakan teman-teman disabilitas, kita harus mengikuti mereka dengan menginkluskannya kita...”*

Manna Kampus kemudian mendatangkan guru Bahasa Isyarat, yang memungkinkan komunikasi staf disabilitas dan non disabilitas bisa menjadi lebih lancar. Mereka juga melakukan penyesuaian terkait peremajaan sarana prasarana sehingga pekerjaan staf dengan disabilitas bisa menjadi lebih mudah dan nyaman. Upaya ini dirasakan sudah cukup memadai, termasuk untuk aspek komunikasi, terlebih karena ada salah satu staf tuna rungu yang bisa menjadi jembatan komunikasi antara staf secara umum dengan staf disabilitas yang lain.

Dengan kondisi kerja yang cukup inklusif ini, tingkat retensi karyawan dengan disabilitas di Manna Kampus juga cukup tinggi. Dari proses review kinerja, menurut Risma, staf dengan disabilitas rungu cenderung fokus dan cekatan bekerja, karena tidak terlalu banyak distraksi -seperti ngobrol dengan rekan kerja. Namun demikian, mereka juga menghadapi tantangan mengelola emosi dan mengkomunikasikannya dengan rekan kerja yang lain, termasuk dengan sesama karyawan disabilitas.

Manna Kampus menjadi salah satu perusahaan yang menunjukkan keseriusan dan komitmen dalam mempekerjakan staf dengan disabilitas. Pada tahun 2021, Manna Kampus mendapatkan penghargaan dari Kementerian Tenaga Kerja RI untuk inklusi pekerja dengan disabilitas<sup>84</sup>. Penghargaan ini diberikan pada perusahaan yang memenuhi kriteria kuota pekerja disabilitas, dimana untuk Manna Kampus telah mencapai 1,5% (sebanyak 15 staf dengan disabilitas dari total 977 staf). Namun tak hanya itu, penilaian juga mencakup sejauh mana perusahaan memberikan pelatihan kerja, dan kemudian juga penempatan dan keberlanjutan kerja beserta dengan dukungan untuk mengembangkan karir yang inklusif. Penilaian juga mencakup upah yang adil dan fasilitas kerja serta kesejahteraan sesuai peraturan perundangan.

(Disarikan dari wawancara dengan Risma Karisma, Manajer HRD PT Manna Kampus Yogyakarta, 16 Agustus 2023)

<sup>84</sup> <https://jogja.tribunnews.com/2021/12/12/manna-kampus-diganjar-penghargaan-menaker-karena-berikan-akses-disabilitas-untuk-bekerja>

#### 4.4.1.3. Teknologi Digital yang Memampukan

Salah satu faktor pemungkin yang juga dirasakan adalah kehadiran teknologi digital, yang dengan beberapa fitur yang dimiliki, memungkinkan kesempatan yang lebih terbuka bagi orang dengan disabilitas. Billy memberikan ilustrasi perihal peran penting dari teknologi sehingga bisa meyakinkan perusahaan untuk membuka kesempatan kerja inklusi berikut ini:

*..” Kami sebenarnya menggunakan suatu hal yang sederhana tapi dalam dunia korporasi sudah tidak banyak dilihat lagi. Misalnya ketika kami tanyakan apakah suatu pekerjaan terbuka untuk penyandang disabilitas netra, mereka pasti beranggapan enggak bisa, karena pekerjaan itu bersinggungan banyak dengan computer, ada miskonsepsi antara braille dan computer.”<sup>85</sup>*

Lontaran Billy di atas menunjukkan bahwa masih kuatnya stigma bahwa orang dengan disabilitas itu tidak melek teknologi. Bisa jadi, stigma ini juga muncul karena rendahnya akses pendidikan bagi orang dengan disabilitas, sehingga juga akan membuat mereka tidak bisa memanfaatkan berbagai perangkat dan fitur teknologi termasuk teknologi digital.

Bila menghadapi kondisi seperti tersebut di atas, maka Kerjabilitas akan berupaya meyakinkan dengan sekaligus menghadirkan bukti untuk mendukung argumen bahwa teknologi bisa memungkinkan inklusi bagi disabilitas. Hal ini

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Billy Purwocaroko (Associate Kerjabilitas), 15 Juni 2023

dicontohkan, kembali oleh Billy, misalnya ketika ada anggapan disabilitas Netra tidak bisa bekerja dengan computer berikut ini:

*..”..Kami jelaskan bahwa ada suatu software yang bisa digunakan teman-teman netra untuk bekerja dengan computer. Kita bawa teman Netra saat pelatihan atau hearing, kita minta teman Netra itu untuk menghubungi atau mengirimkan email melalui gadgetnya, sehingga mereka paham bahwa teman-teman Netra sebenarnya bisa difasilitasi untuk bekerja..<sup>86</sup>*

Fitur-fitur yang dikembangkan oleh teknologi digital ini, membuka peran dan jenis kerja baru dari peran dan bentuk kerja konvensional yang selama ini dilekatkan pada orang dengan disabilitas. Bila sebelumnya pekerjaan bagi disabilitas Netra terbatas pada pekerjaan seperti tukang pijat atau pengrajin, maka kehadiran teknologi digital bisa memberikan opsi kerja yang lebih luas karena faktor daya dukung teknologi ini.

#### 4.4.2. Faktor Internal

Pada sisi internal, beberapa faktor kunci yang berpengaruh dalam mendorong perubahan mencakup framing kapabilitas disabilitas, etos dan inovasi, serta karakter kerja Kerjabilas yang kecil namun fleksibel dan berarti. Masing-masing akan diuraikan dalam bagian berikut ini.

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Billy Purwocaroko (Associate Kerjabilas), 15 Juni 2023

#### 4.4.2.1. Framing Kapabilitas Disabilitas

Beberapa kondisi menjadi faktor yang membuat penerimaan dari sektor dunia usaha terhadap gagasan inklusi disabilitas ini. Rubby menjelaskan strategi yang dipakai, yaitu *framing* dengan mendorong promosi inklusi disabilitas sebagai praktik business as usual, yang bisa diintegrasikan dengan cara kerja yang ada, dan tidak selalu membutuhkan perubahan yang besar.

*...”Kita berusaha untuk mengedepankan business as usual, bahwa menghire teman disabilitas sama dengan y non -disabilitas, hanya ada beberapa penyesuaian yang dibutuhkan, dan tidak semua butuh penyesuaian dan tidak semua butuh biaya..<sup>87</sup>”*

Pendekatan ini dipakai, karena hasil observasi Kerjabilas terkait rendahnya *willingness to pay* dari perusahaan, sehingga perlu meyakinkan perusahaan bahwa penerapan inklusi disabilitas bisa dilakukan sambil berjalan dan belajar. Yang lebih penting, adalah bagaimana memulainya. Mereka meyakinkan para klien dari perusahaan bahwa pengalaman akan menjadi sumber penting untuk pembelajaran yang bisa didapatkan sambil berjalan, untuk kemudian bisa dilakukan evaluasi dan penyesuaian yang dibutuhkan. Pendekatan ini dirasakan lebih efektif untuk menggalang dan mempromosikan gagasan ini, karena perusahaan tidak harus mengeluarkan banyak biaya dan penyesuaian dari cara kerja bisnis yang sudah ada selama ini.

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

#### 4.4.2.2. Etos dan Inovasi

Pendekatan yang inovatif dan memulai dari hal sederhana ini juga dikonfirmasi oleh Milla, yang menyebutkan bahwa hal ini menjadi kunci penerimaan gagasan inklusi ketenagakerjaan terutama dari kalangan perusahaan.

*“...Karena kita juga melakukan identifikasi masalahnya apa, itu yang kita berusaha pecahkan satu persatu. Misalnya soal akses, bayangan perusahaan tentang akses itu sudah jiper (keder -peny) duluan, harus menyediakan lift, macem-macem atau paling ekstrim malah juru Bahasa isyarat, nah seperti itu kan karena mereka nggak tahu. Jadi harus ada pendampingan sehingga perusahaan tahu ternyata bisa tanpa harus bikin yang macem-macem<sup>88</sup>.*

Pada tahun kelima, Kerjabilitas juga mulai memperluas cakupan kerja dan mitra strategis. Tak hanya bekerja bersama dengan perusahaan dan pencari kerja disabilitas, kemitraan yang dibangun dengan Balai Latihan Kerja (BLK) di beberapa daerah juga terbukti menjadi satu lompatan penting yang memungkinkan Kerjabilitas memainkan peran kunci sebagai mediator yang efektif, seperti disampaikan Milla

*...” Kami sempat juga memberikan pelatihan ke BLK, ke instrukturinya, supaya mereka tahu bagaimana menghandle teman-teman disabilitas. Jadi sama dengan pendekatan ke perusahaan, caranya hamper mirip, tempatnya dibikin aksesibel juga. ...”<sup>89</sup>*

Kerjasama ini memungkinkan Kerjabilitas mendukung aspek *work-readiness* bagi pencari kerja dengan disabilitas, sehingga mereka bisa meningkatkan kapasitas, sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi dari perusahaan pemberi kerja. Hingga saat ini, Kerjabilitas telah bermitra dengan cukup banyak BLK yang tersebar di berbagai

---

<sup>88</sup> Wawancara dengan Milla, 7 Juni 2023

<sup>89</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

daerah, mulai Semarang, Medan, Solo, Bekasi dan juga ada di Banyuwangi, Lombok, Sidoarjo dan Jogja.

#### 4.4.2.3. Kecil Namun Fleksibel dan Berarti

Walau demikian, mengingat bahwa kerja mendorong narasi ini bukan merupakan kerja yang mudah untuk dilakukan, Kerjabilitas juga menemui cukup banyak tantangan dan kendala dalam mempromosikan gagasan inklusi ketenagakerjaan. Secara umum, terdapat baik tantangan dan kendala yang bersifat internal, dan juga kendala dan tantangan yang bersifat eksternal.

Pada sisi internal, disadari bahwa Kerjabilitas tumbuh sebagai sebuah start-up yang lebih banyak digerakkan oleh mimpi perubahan sosial, alih-alih strategi bisnis yang komperhensif. Pada awal ketika Kerjabilitas berdiri, mereka bahkan belum memiliki strategi pemasaran. Secara perlahan, strategi pemasaran ini kemudian mereka bangun dan terus mereka perbaharui sesuai dengan perkembangan dan dinamika pasar yang ada.

Pada sisi internal, juga disadari bahwa Kerjabilitas sebetulnya sangatlah kecil, apabila ditilik dari segi sumber daya manusianya. Struktur kerja Kerjabilitas menggabungkan struktur inti yang bersifat tetap, dan struktur yang dinamis melalui associate dan tim proyek yang menyesuaikan dengan perkembangan kerja dan proyek. Pada struktur inti Kerjabilitas, hanya ada 3 orang yang merupakan pendiri dan sekaligus mengelola manajemen kerja Kerjabilitas, yang didukung oleh 3 orang officer.

Sementara untuk struktur yang dinamis, terapat 10 orang associate, yang akan bekerja dengan skema on-call, yang menyesuaikan bila ada proyek dengan mitra khususnya mitra perusahaan. Saat ini, Kerjabilitas memiliki sebanyak 10 associate yang memiliki expertise dalam isu ketenagakerjaan inklusif dan siap menjadi tenaga ahli, baik dalam assessment maupun juga peningkatan kapasitas seperti pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya. Mila menjelaskan refleksinya soal ini.

*..” Kita selalu menyesuaikan apakah ada kerjanya atau nggak. Biasanya kalau ada project, itu memang selalu butuh, kalau enggak ya mereka kontrak per project saja..Tapi untuk yang rutin kita kerjakan, kita merasa cukup dengan teman-teman ini. Kalau kita melakukan training kita pakai teman-teman yang dulu biasa kerja sama kita, associate... ”<sup>90</sup>*

Pendekatan seperti ini dianggap lebih mudah bagi Kerjabilitas karena lebih fleksibel. Jadi, sistem kerja yang fleksibel juga memungkinkan Kerjabilitas mempekerjakan part-time staf, untuk beberapa pekerjaan yang memang lebih berorientasi pada output dan membutuhkan fleksibilitas tinggi, seperti pengelolaan media sosial.

Tantangannya adalah bagaimana Kerjabilitas bisa terus mengikuti peluang dan sekaligus *demand* dari berbagai pihak. Saat ini, demand yang datang tidak hanya berasal dari perusahaan, namun juga dari instansi pemerintah. Model bisnis yang semacam ini, dirasakan cukup memadai bagi kebutuhan organisasi saat ini, terutama karena mempertemukan kebutuhan pasar yang dinamis, dan mengelola operasional karena bila sifatnya adalah staf tetap, akan mengakibatkan high cost pada sisi

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

operasional (fixed-cost untuk staffing). Model ini dirasakan cukup memadai untuk menjalankan model bisnis layanan konsultasi yang terutama berfokus dalam melayani korporasi dalam hal hiring dan training.

Pada sisi kelembagaan, aspek legalitas Kerjabilitas juga menjadi salah satu tantangan yang dihadapi. Ludimilla yang sekaligus memegang manajemen operasi Kerjabilitas menyampaikan tantangan ini sebagai salah satu yang dihadapi dalam bisnis.

*...” Kalau (dari) aku pribadi tantangannya legalitas kita kan masih belum yang “terdaftar” di kemkumham, kan kita masih pakai ormas, otomatis meskipun kita juga ada satu PT..Jadi masalah administrasi yang kadang-kadang mulai jadi challenge ....”<sup>91</sup>*

Area yang juga belum banyak dikerjakan oleh Kerjabilitas, adalah melihat pada cakupan pengembangan karir yang lebih luas, termasuk mempengaruhi para pengambil kebijakan di perusahaan. Layanan konsultasi pada level pengambil keputusan tentu akan berbeda dengan level manajemen ataupun turunannya, karena cakupan dan peran strategis yang mereka emban. Billy menyampaikan bahwa area ini merupakan area strategis yang belum banyak digarap.

*..” Exposure untuk hal-hal yang lebih tinggi inilah yang belum banyak digarap. Perlu banyak jalan masuk bagi posisi leader untuk disabilitas, karena mereka nanti yang akan jadi posisi pengambil policy di perusahaan, itu yang belum banyak di Indonesia... ”<sup>92</sup>*

Hingga saat ini, dengan model bisnis yang ada, sudah dirasakan memadai untuk kebutuhan Kerjabilitas. Namun demikian, disadari bahwa fluktuasi demand sering

---

<sup>91</sup> Wawancara dengan Ludmilla Luwiyanti (co-founder) 7 Juni 2023

<sup>92</sup> Wawancara dengan Billy (associate Kerjabilitas) 15 Juni 2023

mengakibatkan Kerjabilitas tidak bisa memenuhi semua demand yang masuk, karena keterbatasan jumlah associate yang dimiliki. Ke depan, Kerjabilitas sedang mengelaborasi model pengelolaan sumber daya supaya bisa lebih merespon fluktuasi demand dengan lebih baik. Kerjabilitas juga merasakan kebutuhan karena selama ini, belum ada *dedicated person* yang diperuntukkan untuk mengurus aspek penetrasi dan pemasaran, terutama untuk menjangkau lebih dalam ke ceruk pasar yang ingin disasar oleh Kerjabilitas. Selama ini, keterbatasan ini dirasa masih bisa dikelola, karena dalam bahasa Rubby, produk merekalah yang justru menjadi silent marketer yang cukup baik, yang ditandai dengan Kerjabilitas yang mulai kewalahan merespon demand yang masuk.

Pandangan akan Kerjabilitas yang walaupun kecil namun bisa bergerak banyak dan memberi pengaruh yang luas, juga tergambari dari bagaimana identitas Kerjabilitas dibangun dan dimaknai. Rubby misalnya, tidak cukup mempercayai konsep kompetisi, dan lebih melihat konsep kolaborasi sebagai pendekatan yang lebih cocok dalam mempromosikan ketenagakerjaan inklusif.

*“..Saya tidak terlalu percaya kompetisi. ... Saya lebih percaya, asal kita fokus dan baik, maka kita bisa hidup dari itu. Ini bukan tujuan dari kami. Jadi, kami tidak terlalu risau (dengan keberadaan lembaga/ perusahaan lain seperti) d-network dll, tetapi masing-masing punya spesifikasi sendiri. (Kami) fokus layani orang-orang yang butuh dan merasakan layanan kami..”<sup>93</sup>*

Pandangan akan bekerja dengan fokus dan melayani dengan baik, tampaknya menggambarkan pendekatan dan pandangan bagaimana pendiri Kerjabilitas

---

<sup>93</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

mendefinisikan diri Kerjabilitas. Alih-alih ingin menjadi besar dan ekspansif, nyatanya mereka lebih memilih untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik. Rubby menjelaskan soal ini dengan pernyataan berikut ini:

*“Kalau kita fokus saja, tidak ingin seperti start-up besar dan menutup yang lain. Mimpi kami bukan ekspansif, namun makin fokus dan makin jago, maka orang juga akan makin datang.”<sup>94</sup>*

---

<sup>94</sup> Wawancara dengan Rubby Emir, 20 Mei 2023

## **BAB V. PEMBAHASAN HASIL: KERAGAMAN DAN MEDIASI UNTUK INKLUSI DISABILITAS**

Setelah dalam bab sebelumnya diuraikan data lapangan yang telah berhasil dikumpulkan, maka bab V akan menguraikan pembahasan akan hasil tersebut. Pembahasan akan mengikuti struktur temuan yang sudah dipaparkan di bab sebelumnya, sehingga akan ada 4 pembahasan di bab ini: kerjabilitas dan pengembangan organisasi, peran mediator dalam akses kerja inklusif, melacak perubahan dalam mendorong kerja inklusif, serta faktor kunci dalam mendorong perubahan.

### **5.1. Kerjabilitas dan Pengembangan Organisasi**

Kemunculan dan dinamika dalam pengembangan Kerjabilitas menunjukkan perjalanan jatuh dan bangun dari sebuah bisnis *start-up*, yang maksud pendiriannya menggambarkan motif bisnis yang sarat dengan misi sosial terkait akses kerja orang dengan disabilitas. Memadukan keduanya, bisnis dan misi sosial, dalam sebuah unit bisnis yang awalnya merupakan program pemberdayaan bukanlah hal yang mudah. Namun pengalaman Kerjabilitas menunjukkan bagaimana sebagai sebuah entitas, Kerjabilitas terus bertumbuh dan belajar dalam mencapai maksud dan tujuannya tersebut.

Seperti juga banyak organisasi lainnya, Kerjabilitas merupakan sekumpulan orang yang diikat oleh mimpi dan tujuan bersama. Walau pada awal belum terlalu jelas bentuknya, secara perlahan, Kerjabilitas berproses dalam menemukan diri, identitas dan keunikannya. Diawali dari sebuah inisiasi platform dengan misi sosial yang kuat,

perjalanan Kerjabilitas menunjukkan bahwa tahapan inisiasi menjadi sangat kunci dalam membantu mereka merumuskan siapa Kerjabilitas, apakah keunikan/ unique selling proposition, dan bagaimana hal ini membantu mereka dalam membangun posisi strategisnya.

Secara khusus, Kerjabilitas telah mendefinisikan perannya sebagai mediator dalam mempertemukan aspek *demand* dan *supply* terkait akses kerja bagi disabilitas. Ide yang dikembangkan pada awalnya sebagai sebuah pembelajaran dari pengalaman pribadi pendirinya, kemudian diasah dan diujicobakan dalam pangsa pasar tenaga kerja khusus untuk disabilitas. Secara perlahan, posisi strategis yang dimainkan dan *branding* sebagai platform daring *untuk job matching* untuk orang dengan disabilitas dibangun dengan memperkuat layanan dan berkolaborasi dengan berbagai pihak strategis yang mendukung pengembangan produk dan layanan ini. Tiga tahun pertama yang menjadi sangat penting dalam pengembangan Kerjabilitas, dilalui dengan banyak terobosan sebagai hasil dari ujicoba dan pengembangan produk dan layanan Kerjabilitas, demi membangun posisinya dalam pasar tenaga kerja inklusif di Indonesia.

Bagi organisasi non profit seperti Kerjabilitas, pengembangan model social enterprise perlu mempertemukan bagaimana model dan struktur organisasi di satu sisi, dan melihat konteks eksternal di lain sisi. Transisi menuju wirausaha sosial, dalam kajian Verver et al (2021) bukanlah jalur linear yang dibatasi oleh peralihan yang sukses ke komersialisasi, bersamaan dengan perluasan jangkauan organisasi yang konstan. Seringkali ditemukan, organisasi melalui berbagai jalur dan melalui rute

tanjakan dan turunan yang terjal sebelum menemukan pola yang tepat. Hal ini dikonfirmasi oleh pengalaman Kerjabilitas, yang diawali sebagai proyek coba-coba dan kemudian menemukan, setelah melalui perjalanan bahwa mereka perlu melakukan refocusing dan membangun posisi strategis yang berbeda.

Konteks yang kurang lebih mirip ditemukan misalnya dalam studi tentang *social enterprises* di Vietnam, yang tumbuh sebagai respon berkurangnya pendanaan dari lembaga pembangunan. Kajian Umfreville & Bonnin (2021) menunjukkan bahwa dalam situasi dimana kemajuan pada tingkat kebijakan tidak selalu bisa efektif di lapangan, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh *social enterprise* adalah bagaimana mereka melakukan diversifikasi guna mencerminkan perubahan di pasar dan sekaligus memobilisasi sumber daya (seperti pendanaan) untuk mendorong keberlanjutan inisiatif dan organisasi. Hal ini juga terlihat dalam pengalaman Kerjabilitas, yang melakukan pengembangan produk dengan melihat apakah yang sebetulnya dibutuhkan oleh pasar. Dalam kaitan dengan inklusi disabilitas dalam dunia kerja, Kerjabilitas menemukan bahwa peran-peran sebagai mediator dan turunan produk dan layanan yang terkait, adalah yang sebetulnya dibutuhkan oleh pasar. Pengetahuan dan kesadaran semacam ini, didapatkan dari proses belajar, yang membantu mereka dalam melihat apakah keunikan dan keunggulan yang mereka miliki, dan mengemasnya sehingga bisa menjadi *unique selling proposition*. Menjadi mediator dalam mempertemukan supply dan demand, mengembangkan organisasi sehingga bisa menyediakan produk dan layanan yang dibutuhkan untuk peran ini, dan branding untuk membangun kecerahan Kerjabilitas, adalah bagian dari proses

pembelajaran dan bertumbuhnya Kerjabilitas sebagai sebuah entitas bisnis. Melalui cara-cara ini, tahapan pengembangan organisasi Kerjabilitas dilalui.

Model pengembangan produk dan layanan banyak bertumpu dari interaksi yang dalam dengan klien, yaitu pencari kerja disabilitas dan perusahaan pemberi kerja inklusif. Pada sisi supply, komunikasi yang baik dan cenderung informal yang dikembangkan oleh Kerjabilitas membuat mereka bisa menjadi responsive terhadap kebutuhan pencari kerja dengan disabilitas. Begitu juga, ketika memainkan peranan untuk menjembatani kepentingan perusahaan, Kerjabilitas menekankan komunikasi dan menekankan strategi bisnis yang berfokus pada *customized product*, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dari perusahaan dalam membangun perusahaan yang inklusif. Model semacam ini, yang responsive dan menekankan *customized product*, menjadi pilihan yang cerdas bagi sebuah bisnis yang bekerja di ceruk dan memiliki skala usaha yang terbatas.

## 5.2. Peran Mediator dalam Akses Kerja Inklusif

Pengalaman Kerjabilitas menunjukkan narasi yang kaya bagaimana kompleksitas isu baik pada sisi demand maupun pada sisi supply, dan bagaimana menghubungkan keduanya. Kerjabilitas, melalui berbagai strategi dalam fase-fase pengembangan model bisnisnya, dengan cerdas bisa mengidentifikasi area-area yang potensial untuk dipertemukan. Dengan kekayaan narasi ini, studi ini sekaligus juga menjadi salah satu jawaban terhadap catatan akan minimnya kajian yang berupaya

menjawab bagaimana mempertemukan supply dan demand dalam inklusi disabilitas di tempat kerja (Beatty, 2018). Elaborasi akan isu-isu pada sisi supply dan demand, dan bagaimana posisi strategis sebagai mediator untuk mempertemukan kedua sisi ini, dilakukan dari proses berjalan sekaligus sambil belajar yang dikembangkan oleh Kerjabilias.

Namun lebih jauh, studi ini juga menjawab apa yang menjadi catatan dari Cavanagh et al (2016) tentang perlunya mengeksplorasi, siapa saja dan melalui peran apa saja sehingga bisa mempertemukan sisi demand dan supply. Yang menarik dari pengalaman Kerjabilias, adalah melihat pada konteks Indonesia yang khas, seperti kemajuan regulasi yang tidak selalu efektif dalam implementasinya di lapangan, kuatnya stigma yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas, dan juga minimnya peran berbagai pihak untuk menyediakan langkah-langkah yang diperlukan dalam menjembatani *supply and demand*. Konteks ini bisa jadi sangat berbeda dengan kajian terkait peran mediator dan efektivitas skema *supported employment* yang banyak bertumpu pada peran negara, seperti pengalaman di Australia (lihat ILO, 2018) ataupun pengalaman negara-negara Skandinavia yang banyak dirujuk sebagai referensi (Hynes & Harb, 2017). Apa yang ditunjukkan oleh Kerjabilias menjadi hal krusial karena dibaca pada konteks sosial – ekonomi yang berbeda yaitu di Indonesia, yang memiliki konteks sosial ekonomi yang khas dan juga memiliki peran otentik mediator yang berasal dari unsur swasta/ masyarakat. Model-model yang lebih terbuka untuk melihat kontribusi berbagai pihak dalam mendorong inklusi disabilitas, termasuk memiliki dan merekognisi baik unsur negara maupun non negara, bisa membuat cakrawala yang

lebih luas untuk bisa menangkap kekayaan inisiatif yang bisa bekerja dengan efektif dalam beragam konteks. Pengalaman ini akan lebih memperkaya bangunan pengetahuan daripada misalnya, mencoba memakai kerangka yang efektif dipakai di negara lain sebagai referensi, namun melupakan bahwa konteks Indonesia berbeda dan membutuhkan strategi yang tepat sesuai konteks ini.

Salah satu yang juga menjadi aspek kunci dari kajian ini, adalah melihat aspek intervensi dan pemanfaatan teknologi sebagai variable penting dalam memediasi inklusi disabilitas (Lihat misalnya Harniss et al 2016). Kerjabilitas secara serius mengembangkan platform berbasis teknologi digital, yang dalam banyak hal memberikan peluang yang lebih terbuka dan bisa menjangkau segmen kelompok disabilitas yang lebih luas. Teknologi ini juga menjadi medium yang memungkinkan peran mediasi sisi supply dan demand bisa dilakukan dengan lebih mudah, dimana perusahaan (*demand side*) bisa menginformasikan kebutuhan dan menjangkau pencari kerja disabilitas yang lebih luas, dan pencari kerja disabilitas (*supply side*) juga bisa menunjukkan potensinya dan mencari peluang kerja yang cocok sesuai dengan algoritma yang dikembangkan oleh platform Kerjabilitas. Namun yang menarik dari pembelajaran Kerjabilitas, peran teknologi informasi ini juga tidak lepas dari sentuhan manusia, yang ditunjukkan dengan pendekatan Kerjabilitas yang menggabungkan teknologi dengan pendekatan berbasis empati dan sapaan personal kepada pencari kerja disabilitas. Kerjabilitas bukan hanya dirasa bermakna karena membangun platform berbasis digital, namun juga gabungan platform dengan komunikasi personal ke pencari kerja disabilitas tidak hanya berarti membuka akses informasi namun juga

membangun rasa percaya diri yang bagi banyak disabilitas, merupakan salah satu *soft skills* terpenting dalam menembus pasar kerja.

Bila dilihat dari pendekatan yang dikembangkan Kerjabilitas, terlihat bahwa inisiatif ini mencakup area yang beragam dan komperhensif, terutama terlihat dari menjawab upaya pada sisi supply (membangun kepercayaan diri dan membangun kecakapan baik hard skills maupun soft skills), maupun pada sisi demand (memperluas penjangkauan pada disabilitas, dan membangun *employer's readiness* di tempat kerja bersamaan dengan upaya membangun kepercayaan dan mengurangi stigma). Langkah yang dilakukan Kerjabilitas, misalnya dalam memberikan layanan bagi perusahaan, mulai dari raising awareness, assessment kerja dan lingkungan kerja, rekrutmen, on-boarding merupakan sebuah kerja penting yang membuat gagasan inklusi disabilitas bisa diterapkan dan berhasil dengan baik. Hal ini sejalan dengan temuan studi Suresh & Dyaran (2020) yang melihat perlunya peran mediasi pada berbagai tahapan dalam proses mulai rekrutmen, orientasi, pengembangan dan retensi, baik pada aspek formal maupun aspek kultural.

Dengan berbagai ilustrasi tersebut, terlihat bahwa strategi dan pendekatan yang dikembangkan oleh Kerjabilitas telah memungkinkannya untuk berperan sebagai mediator yang mempertemukan *supply* and *demand* secara efektif. Peran ini bisa dilakukan, dengan kemampuan membaca konteks dan juga pasar dengan baik, termasuk menciptakan pasar (creating demand) yang ditimbulkan dengan pengesahan UU No 8 tahun 2016. Walau pelan dan beroperasi dengan skala bisnis yang terbatas, pengalaman Kerjabilitas menjadi narasi yang lengkap dan unik tentang bagaimana

peran mediasi oleh actor swasta (actor non negara) menjadi bagian kunci dalam membuat kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda antara sisi penyedia tenaga kerja (sisi supply) bisa bertemu dan menjawab kebutuhan perusahaan/ pemberi kerja (sisi demand). Model-model semacam ini menjadi temuan berarti tentang inisiatif mendorong inklusi disabilitas di tempat kerja.

### 5.3. Melacak Perubahan Mendorong Kerja Inklusif

Sebagaimana dikaji dalam banyak studi yang menggali berbagai hambatan-hambatan terkait dengan inklusi disabilitas, kajian ini menemukan hasil yang mengkonfirmasi berbagai studi sebelumnya (Prockouw & Rocco, 2016; Kaye et al, 2014; Vornholt et al, 2017; Meacham et al, 2016) terutama dalam mengurai berbagai hambatan pada sisi organisasi/ perusahaan. Kajian menemukan bahwa pandangan minor yang kuat dan juga secara khusus adalah pandangan minor pemberi kerja terkait dengan inklusi disabilitas masih menjadi faktor kunci yang membatasi kesempatan ini. Narasi terkait dengan anggapan bahwa disabilitas dianggap tidak memiliki kapasitas, ataupun berhitung pada implikasi inklusi bagi proses bisnis (misalnya dalam penyediaan akomodasi yang inklusif, ataupun implikasi pada budaya kerja dan juga produktivitas) masih menjadi wacana dominan yang ditemukan dalam kajian ini, yang menjadi tantangan penerapan inklusi disabilitas.

Narasi yang sudah digambarkan dalam bab IV sebelumnya, menunjukkan beberapa hal menarik dari pengalaman Kerjabilas. *Pertama*, Kerjabilas

menunjukkan kejelian membaca peluang dan menciptakan permintaan (*creating demand*), terutama karena peran-peran mediasi yang menjembatani kebutuhan perusahaan dan pencari kerja disabilitas sebetulnya nyata dan belum banyak dikerjakan. Ceruk pasar yang berhasil diidentifikasi oleh Kerjabilitas, merupakan langkah cerdas yang menjadi pijakan penting dalam membangun social enterprise ini.

*Kedua, positioning* yang dibangun dengan memanfaatkan perubahan karena konteks kebijakan dan perubahan pola pikir di satu sisi, yang menciptakan permintaan/*demand* dari sisi perusahaan dan pada sisi penawaran/*supply side* dari sisi pencari kerja disabilitas. Disahkannya UU No 8 tahun 2016 tentang Disabilitas, terutama ketentuan kuota minimal 1% pegawai dengan disabilitas di perusahaan swasta dan minimal 2% di BUMN dan instansi pemerintah, telah menciptakan kebutuhan dari dunia usaha, khususnya dalam memenuhi kewajiban legal. Pada beberapa tahun terakhir, adopsi norma dan praktik inklusivitas di dunia bisnis juga menunjukkan perkembangan ke arah positif dari dunia bisnis itu sendiri. Di lain sisi, kesadaran hak dari penyandang disabilitas termasuk karena peran edukasi dan advokasi berbagai organisasi yang berfokus pada hak disabilitas, juga menjadi bagian dari semesta yang melatari bekerjanya Kerjabilitas. Isu dan pandangan public akan hak dan posisi orang dengan disabilitas, telah semakin membaik dan membuka berbagai kesempatan untuk partisipasi orang dengan disabilitas dalam berbagai ruang, termasuk pada aspek pekerjaan. Namun dua sisi ini, selama ini tidak saling terhubung. Pada sisi ini, apa yang dilakukan oleh Kerjabilitas, sejatinya adalah mempertemukan pihak dan inisiatif yang ada namun terpisah, dan memainkan peran penting sebagai mediator untuk *connecting*

*the dots*. Sebuah pilihan strategi bisnis yang cerdas dan menjawab kebutuhan baik pada sisi demand maupun supply.

*Ketiga*, Kerjabilitas juga cerdas membaca peluang dengan membangun kolaborasi yang strategis, terutama pada awal periode pendirian bisnis ini. Salah satu langkah kolaborasi strategis yang dibangun adalah maju dalam kompetisi dan memenangkan Google Launchpad Award, yang mengantarkan pada banyak inovasi untuk pengembangan produk dan menancapkan kuku yang kuat dalam percaturan pasar tenaga kerja dan secara khusus pada pasar tenaga kerja inklusif. Berkolaborasi dengan pemain besar seperti Google, menjadikan Kerjabilitas masuk dalam posisi kunci di percaturan pasar tenaga kerja inklusif, yang dalam era digital, menjadi pintu masuk untuk membangun pondasi kokoh untuk platform daring yang mereka kembangkan. Model kolaborasi juga dilakukan dengan berjejaring dengan jejaring perusahaan, seperti yang dilakukannya dengan membangun networking ke Forum Sumber Daya BUMN, yang menjadikannya terhubung dengan berbagai perusahaan dan menawarkan produknya. Belakangan, Kerjabilitas juga berkolaborasi dengan Balai Latihan Kerja milik pemerintah di berbagai daerah, yang menunjukkan keluasan pengaruh dan kolaborasi yang dilakukan.

#### 5.4. Faktor Kunci Mendorong Perubahan

Faktor-faktor kunci yang mendorong peran mediasi dan perubahan ke arah kerja inklusif ini bisa berjalan dengan baik yang menunjukkan gabungan baik dari

faktor internal maupun faktor eksternal. Pada sisi internal, beberapa hal yang menjadi faktor kunci keberhasilan Kerjabilitas antara lain adalah watak Kerjabilitas sebagai sebuah entitas bisnis yang menekankan pentingnya belajar dan menjadi sebuah *learning organization*, yang dipadukan dengan model kerja yang menekankan fleksibilitas dan secara serius menekankan prinsip kolaborasi, alih-alih membangun semangat kompetisi. Sementara pada sisi eksternal, beberapa kondisi juga ikut mewarnai gerak dan peran Kerjabilitas. Yang terutama adalah perubahan iklim bisnis yang terjadi dengan kebijakan perundangan terkait dengan disabilitas dan perspektif dunia bisnis yang semakin inklusif, serta modalitas berupa gerakan inklusi disabilitas yang semakin menguat. Dengan kondisi internal dan eksternal yang ada tersebut, pilihan-pilihan strategi dan pengembangan produk dan layanan yang dipilih oleh Kerjabilitas, secara cerdas menjadikan mereka bisa memainkan peran secara efektif dan menjadi perintis sekaligus menjadi salah satu pemimpin di ceruk pasar ini.

Kajian ini mendukung temuan yang disampaikan oleh Vornholt et al (2017) dimana terdapat berbagai faktor yang menjadi kondisi yang mendorong hambatan bagi inklusi disabilitas di tempat kerja, studi juga menemukan bahwa tantangan mendorong inklusi disabilitas di tempat kerja memang kompleks. Ini merupakan kondisi yang dihasilkan baik karena faktor internal (disabilitas) maupun juga faktor eksternal (pasar, masyarakat, efektivitas regulasi, budaya di tempat kerja). Studi memotret bagaimana kompleksitas isu ini melingkupi dan menjadi narasi yang dihadapi dalam kaitan dengan inklusi disabilitas. Berbagai faktor baik pada sisi *supply* pada orang disabilitas, menjadi hambatan yang membatasi kesempatan termasuk dalam merespon berbagai peluang

yang ditawarkan oleh pasar. Sebagaimana diuraikan dalam bab IV sebelumnya, faktor-faktor pada diri disabilitas, yang mencakup rendahnya kepercayaan diri dan lemahnya work readiness, berpadu dengan isu pada sisi eksternal (demand side) khususnya lemahnya penjangkauan disabilitas dari peluang kerja dan kuatnya stigma pada sisi perusahaan dan pemberi kerja.

Wacana terkait dengan keragaman dan intervensi melalui skema afirmasi (sebagaimana diatur dalam UU No 8 tahun 2016 tentang kuota pekerja dengan disabilitas), sedikit banyak memberi pengaruh bagi narasi dominan yang ada. Regulasi baru yang lebih progresif ini, telah berhasil mengubah lanskap terkait dengan inklusi disabilitas di pasar tenaga kerja dan dunia bisnis. Aturan yang bernuasa tak hanya menjawab *equality of opportunity* namun juga *equality of results* semacam ini, memiliki makna penting dalam menembus lapis-lapis eksklusif yang dihadapi oleh orang dengan disabilitas. *Equality of results* (dengan kuota pekerja disabilitas di tempat kerja), menjadi instrument penting dalam mendorong keragaman karena kompleksitas isu dan norma sosial yang ada.

Memang disadari bahwa implikasi praktis dari keberadaan regulasi ini tidak terjadi secara mudah dan sederhana, karena menempuh rute yang berliku. Pada awalnya, peraturan ini bermakna bagi perusahaan pada tataran sebatas memenuhi aturan regulasi (*compliance*), namun secara perlahan, ditemukan upaya-upaya yang semakin mengarah pada penerimaan gagasan bahwa inklusi disabilitas menjadi penting. Bahkan sebagian praktik dari penerapan kepatuhan akan regulasi ini, memberikan bukti bagi para pelaku bisnis, bahwa ada berbagai manfaat yang bisa

didapatkan dari inklusi disabilitas itu sendiri. Narasi yang positif ini memperkuat berbagai kajian sebelumnya yang berupaya membangun argument tanding akan pentingnya rekognisi terhadap kapabilitas disabilitas, sebagaimana ditunjukkan oleh Lindsay et al (2018), Carreor et al (2019) dan Kalargyou (2014). Apa-apa yang dianggap sebagai aspek yang negatif (seperti jenis disabilitas dan berbagai hambatan dalam mobilitas dan interaksi), pada beberapa pengalaman, justru bisa menjadi kekuatan. Seperti pengalaman tentang disabilitas tuli yang mendapat stigma kesulitan berkomunikasi, namun pada praktiknya, bisa membuat pekerja yang fokus dan minim distraksi sehingga bisa meningkatkan produktivitas. Narasi semacam ini, adalah bagian penting untuk mewadahi aspek keragaman sebagai fakta yang mana perlu direspon oleh dunia bisnis dengan serius.

Walaupun narasi yang didapatkan terkait ini masih sangat awal dan masih perlu diperdalam, namun bisa menjadi pijakan untuk pengembangan kajian yang lebih lanjut untuk membangun narasi alternatif bahwa inklusi disabilitas tak hanya penting dari aspek *compliance*, namun dalam jangka panjang juga akan memberi manfaat bagi bisnis dalam berbagai aspek, mulai legitimasi sosial, retensi dan juga stabilitas bisnis dalam jangka panjang. Studi ini juga menemukan berbagai perbaikan seiring dengan perbaikan regulasi dan meningkatnya kesadaran akan hak dan urgensi inklusi disabilitas. Kemajuan dalam pondasi ini perlu terus dikaji untuk menjadi wacana dan narasi baru yang lebih positif dalam melihat kapabilitas disabilitas dan relevansinya bagi bisnis dan praktik manajemen sumber daya manusia di konteks Indonesia.

Meski demikian, model organik semacam Kerjabilias ini, juga memiliki berbagai keterbatasan, terutama bila dilihat dalam konteks pengembangan bisnis. Model yang cair dan organik dirasakan cocok dengan skala bisnis yang ada saat ini. Dengan watak ini, Kerjabilias hadir sebagai sebuah inisiasi *start-up* yang digerakkan oleh nilai dan semangat sosial. Tentu saja ini bukan hal yang salah, karena seperti yang disampaikan oleh pendirinya, hasrat terbesar bukanlah menjadi bisnis dengan skala yang besar, namun menjadi bisnis yang bermakna. Perubahan-perubahan yang terjadi dari peran sebagai mediator, yang terjadi baik pada sisi *supply* (pencari kerja disabilitas) maupun pada sisi demand (perusahaan pemberi kerja), walau dalam skala yang kecil, dirasakan memenuhi harapan dan visi-misi pendirian Kerjabilias. Bagi Kerjabilias, perubahan ini dirasakan berarti dan memenuhi harapan dan mimpi perubahan yang mereka angankan. Namun bila dilihat dalam kerangka dalam pengembangan bisnis konvensional, model dan pendekatan proses bisnis Kerjabilias yang ada saat ini tidak menjamin bilamana skala diperbesar atau terjadi perubahan-perubahan yang substansial dalam konteks pasar kerja inklusif. Dalam perspektif bisnis konvensional, akan memunculkan banyak catatan dan kebutuhan pengembangan model bisnis yang mungkin akan punya karakter, skala, proses dan prosedur bisnis yang bisa jadi akan sangat berbeda.

## **BAB VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **6.1. Kesimpulan**

Dengan merujuk kepada pertanyaan penelitian yang sudah diuraikan di bab 1, bagian ini akan menyajikan kesimpulan terhadap 2 pertanyaan penelitian. Pertanyaan pertama adalah terkait dengan peran sebagai mediator, dan pertanyaan kedua adalah mengelaborasi faktor-faktor kunci yang mendorong perubahan.

#### **6.1.1. Kesimpulan 1: Peran sebagai Mediator**

Dari narasi dan analisis yang sudah diuraikan di bab-bab sebelumnya sebelumnya, Kerjabilitas telah tumbuh menjadi sebuah entitas bisnis yang organic, ramping dan fleksibel. Berbagai fase kunci telah dilalui dalam pengembangan organisasi dan juga pengembangan produk dan layanan, dengan berfokus pada misi utama terkait dengan mendorong akses kerja inklusif bagi disabilitas. Dengan berbagai strategi yang dikembangkan, terlihat bahwa Kerjabilitas memainkan peran yang kunci dan berpengaruh dalam memediasi sisi supply (pencari kerja dengan disabilitas) dan sisi demand (perusahaan pemberi kerja). Bukti yang sudah disajikan baik dalam bab IV maupun analisis atas temuan yang disajikan dalam bab V mendukung klaim tersebut, terutama dalam menjawab ekspektasi dari kedua belah pihak dan bagaimana ekspektasi keduanya dipertemukan. Bertemuanya ekspektasi kedua belah pihak ini memvalidasi bahwa walaupun Kerjabilitas merupakan sebuah entitas bisnis berskala kecil, namun perannya berarti.

Kajian juga menemukan, melalui peran mediasi tersebut, berbagai perubahan-perubahan-perubahan seperti beragam bentuk inklusi disabilitas dalam kebijakan dan praktik SDM di perusahaan, lingkungan kerja yang lebih inklusif, hingga klien yang menjadi social marketer. Secara perlahan, perubahan-perubahan ini juga menyumbang pada narasi dominan tentang disabilitas, yang sebelumnya didominasi stigma dan prasangka dan kemudian mulai muncul bukti tentang manfaat inklusi disabilitas bagi bisnis. Faktor-faktor baik internal organisasi (seperti etos dan inovasi atau organisasi yang fleksibel) ataupun faktor eksternal (seperti kebijakan negara dan peran teknologi) menjadi bagian dari narasi yang mengantarkan pada berbagai perubahan tersebut.

Dari sisi praksis manajemen sumber daya manusia, peran mediasi seperti yang dilakukan oleh Kerjabilitas, telah semakin memungkinkan praktik manajemen sumber daya manusia yang inklusif bisa diperluas. Baik dari sisi supply (pencari kerja dengan disabilitas) maupun dari sisi demand (perusahaan pemberi kerja), peran mediasi telah memungkinkan bertemunya kedua hal tersebut, dan praktik kerja inklusif bisa ditingkatkan. Narasi-narasi yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya menunjukkan, bahwa berbagai hambatan untuk mendorong praktik manajemen SDM inklusif bisa dijawab melalui peran sebagai jembatan yang dilakukan oleh Kerjabilitas. Pencari kerja dengan disabilitas bisa mendapatkan akses yang lebih baik atas kerja yang inklusif, sementara perusahaan terbantu karena memperluas penjangkauan dan mendorong perubahan di internal organisasi sehingga menjadi lebih ramah pada orang dengan disabilitas. Kerjabilitas telah menunjukkan bekerjanya peran mediasi yang menyuburkan praktik manajemen sumber daya inklusif.

### 6.1.2. Kesimpulan 2: Faktor Pemampu dan Penghambat dalam Mendorong Inklusi Disabilitas

Peran sebagai mediator yang dilakukan oleh Kerjabilitas juga menunjukkan kecerdikan dalam membaca konteks dan dinamika yang ada dalam pasar tenaga kerja di satu sisi, dan dinamika isu keragaman disabilitas di lain sisi. Secara umum, kecerdikan dan ketepatan membaca ini menunjukkan baik faktor eksternal organisasi maupun internal organisasi dalam mendorong inklusi disabilitas. Pada sisi eksternal, Kerjabilitas berhasil membaca perubahan karena kebijakan pemerintah yang mengubah lanskap pasar tenaga kerja, kesadaran pada sisi disabilitas dan juga peran teknologi. Sementara pada sisi internal organisasi, karakter organisasi yang menggunakan framing kapabilitas organisasi, fleksibilitas organisasi dan semangat serta etos kerja organisasi, menjadi bagian dari faktor kunci yang berpengaruh pada keberhasilan mendorong inklusi disabilitas.

Meski demikian, kondisi ini juga bisa dimaknai sebagai keterbatasan mengingat bahwa model organisasi yang organik dan kecil seperti Kerjabilitas, bisa jadi mampu bekerja pada konteks saat ini, namun menghadapi tantangan bilamana konteks bisnis berubah. Tantangan yang utama yang perlu dijawab oleh Kerjabilitas adalah sejauh mana mereka bisa membaca perkembangan dunia bisnis dan inklusi disabilitas ke depan, dan bagaimana mengambil langkah adaptasi yang diperlukan untuk bisa terus bertahan.

Dari analisis untuk mengurai faktor-faktor kunci yang berpengaruh pada perubahan, penulis menyadari bahwa elaborasi akan faktor-faktor kunci tersebut dan bagaimana proses perubahan yang terjadi, masih membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Dalam studi ini, penulis tidak memiliki cukup kesempatan untuk menggali dan memvalidasi analisis akan faktor-faktor kunci perubahan, sehingga hal ini juga disadari sebagai salah satu keterbatasan dari studi ini. Sekaligus, hal ini juga bisa menjadi pijakan untuk pengembangan studi yang lebih lanjut untuk melacak bagaimana perubahan mendorong inklusi terjadi dan faktor kunci apa sajakah yang berpengaruh.

## 6.2. Rekomendasi

Dari berbagai temuan dan kesimpulan yang sudah dirumuskan dalam sub bab sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi yang bisa dirumuskan sebagai berikut:

### 6.2.1. Rekomendasi Praktis untuk Kerjabilas dan Inisiatif Terkait

Bagi Kerjabilas dan inisiatif serupa, beberapa hal yang bisa dilakukan untuk membangun keberlanjutan bisnis adalah sebagai berikut:

1. Melanjutkan pendekatan dan model bisnis yang ada selama ini, sambil secara berkala, perlu melakukan update untuk membaca konteks eksternal yang menjadi semesta dalam bisnis pasar kerja inklusif di Indonesia. Kebutuhan untuk menjadi adaptif dengan perubahan menjadi sangat kunci untuk bisa tetap berlanjut dalam bisnis ini, karena meyakini bahwa

dinamika dalam dunia bisnis digital semacam ini bisa berlangsung dengan sangat cepat dan seringkali memiliki arah yang tidak terduga

2. Beberapa aspek kelembagaan, dengan menekankan aspek fleksibilitas kerja dan layanan yang humanis dan responsive, bisa terus diperkuat, misalnya dalam aspek penataan kelembagaan dan sistem kerja serta pengelolaan sumber daya manusia dengan keahlian yang terus diperbaharui untuk bisa menjawab kebutuhan pasar
3. Peran-peran mediasi, yang menekankan pada kejelian membaca konteks dan kebutuhan serta membangun kolaborasi sangat diperlukan dan perlu terus diasah oleh Kerjabilitas ataupun oleh inisiatif sejenis. Model bisnis ini, juga memungkinkan untuk dilakukan oleh bisnis dengan skala terbatas seperti Kerjabilitas, namun juga ada risiko dan upaya mitigasi yang perlu terus dideteksi dan diperbaharui

Bagi stakeholder yang terkait, seperti pemerintah, perusahaan dan juga individu atau organisasi penyandang disabilitas, beberapa rekomendasi yang bisa dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Edukasi yang terus menerus dengan membangun argumen dari praktik baik dan model kerja inklusif yang sudah ada dan teruji. Berbagai model, praktik baik dan pembelajaran yang ada selama ini, bisa menjadi modal penting untuk semakin membangun iklim bisnis yang ramah dan mendukung praktik kerja yang inklusif di Indonesia. Praktik semacam ini, bisa menjadi

narasi tanding terhadap berbagai prasangka ataupun keraguan akan penerapan norma dan praktik bisnis inklusif

2. Berbagai inisiatif ini, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan seperti kebijakan, ataupun konteks bisnis digital dan juga kesadaran pada sisi orang dan kelompok yang menyuarakan hak bagi orang dengan disabilitas. Bagi pemerintah, keberadaan regulasi yang progresif seperti UU No 8 tahun 2016 tentang Disabilitas merupakan langkah maju, namun perlu terus dikawal implementasinya dan kebutuhan penguatan untuk membuat regulasi ini semakin efektif. Begitupun bagi dunia usaha, sebagai sebuah norma penting yang juga semakin mewarnai dunia bisnis di tingkat global, praktik semacam ini perlu terus diperkuat dengan melihat dinamika seperti adopsi teknologi digital yang semakin masif. Sementara bagi individu dan organisasi yang bekerja untuk isu disabilitas, praktik baik ini perlu terus disuarakan dan dikuatkan untuk menunjukkan bahwa yang disabilitas, tak selalu berarti nir kapasitas.

#### 6.2.2. Rekomendasi untuk Kajian Manajemen Bisnis yang Inklusif

Bagi kajian dalam ranah Manajemen Bisnis yang inklusif, studi ini merupakan salah satu studi eksplanatif dan eksploratif tentang praktik bisnis inklusif di konteks Indonesia, yang relative baru dan masih sangat terbatas. Sebagai sebuah tema kajian yang baru, terdapat kebutuhan untuk semakin menguatkan kajian dengan tema dan topik serupa, sehingga semakin memperkaya khasanah pengetahuan yang dirumuskan

dari konteks Indonesia. Berbagai studi yang berupaya menjelaskan, sekaligus juga mengeksplorasi berbagai terobosan seperti ini menjadi sangat penting untuk dilakukan, sehingga bisa menjadi rujukan bagi berbagai praktik yang terkait di dunia bisnis dan juga stakeholder lain yang terkait. Beberapa rekomendasi yang bisa dilakukan untuk memperkuat kajian dengan tema serupa antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pada sisi praktik manajemen sumber daya manusia, kajian lebih lanjut tentang bagaimana keterhubungan antara peran mediasi dan praktik manajemen sumber daya inklusif di sisi perusahaan, bisa menjadi agenda kajian berikutnya. Kajian ini juga akan melengkapi gap yang didapati dari kajian ini, dimana elaborasi akan faktor kunci pendorong perubahan juga masih relative terbatas.
2. Mengkaji berbagai praktik bisnis inklusif termasuk dalam kaitan dengan kesempatan kerja dengan mempertimbangkan keragaman konteks industry yang ada. Semakin beragam kajian, akan semakin memperkaya khasanah pengetahuan yang ada
3. Dengan berbagai keterbatasan yang ada, kajian ini telah menyumbang pada bangunan pengetahuan dalam ranah kajian manajemen SDM strategik yang berfokus pada isu inklusi (dalam hal ini adalah pada topik *Equal Employment Opportunity/ EEO*) dan keragaman (*diversity & human resource management*). Karenanya, kajian ini perlu diperkuat dan sekaligus bisa menjadi pijakan untuk memperkaya dan memperluas abstraksi dan teorisasi pengetahuan yang dirumuskan dari konteks khas Indonesia, dengan aspek sosial dan bisnis yang ada, terkait EEO dan diversity di ranah manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, Geminastiti Purinami, Apsari, Nurliana Cipta & Mulyana, Nandang (2019).  
Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. Focus: Jurnal Pekerjaan  
Sosial. Volume 1, Issue 3. Page 234. DOI: 10.24198/focus.v1i3.20499
- Aji, Abdul Latief Danu & Haryani, Tiya Nur (2017). Diversitas dalam Dunia  
Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. Spirit Publik: Jurnal  
Administrasi Publik. Volume 12, Issue 2, Page 83.  
DOI: 10.20961/sp.v12i2.16246A
- Aufi Nidau Sholihah (2019). Peran Kerjabilitas.com dalam Mengadvokasi  
Penyandang Disabilitas Masuk Dunia Kerja. UGM Departemen Sosiologi.  
Abstrak. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/172196>
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J.  
(2018). *On the treatment of persons with disabilities in organizations: A  
review and research agenda. Human Resource  
Management.* doi:10.1002/hrm.21940
- Bjelland, Melissa J., Bruyère, Susanne M., Von Schrader, Sara, Houtenville,  
Andrew J., Ruiz-Quintanilla, Antonio & Webber, Douglas A. (2010). Age  
and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation  
implications, Journal of Occupational Rehabilitation. Volume 20, Issue 4,  
Page 456-471, DOI: 10.1007/s10926-009-9194-z
- Carrero, Justin, Krzeminska, Anna, Härtel, Charmine E.J. (2019). The DXC

technology work experience program: Disability-inclusive recruitment and selection in action. *Journal of Management and Organization Journal*.

Volume 25, Issue 4, Page 535-542. DOI: 10.1017/jmo.2019.23

Cavanagh, Jillian, Bartram, Timothy, Meacham, Hannah, Bigby, Christine, Oakman, Jodi, Fossey, Ellie (2017). Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources Vol 55 Issue 1* Page 6-43. DOI: 10.1111/1744-7941.12111

Creswell, John W (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. 4<sup>th</sup> Edition. SAGE Publication Inc.

Deepti Samant Raja (2016). *Bridging the Disability Divide through Digital Technologies*. World Development Report - Background Paper. World Bank Group

Effendi, Arief Burhan & Yuniarto, Rahaditya (2017). Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada Pt. Wangta Agung Kota Surabaya. *IJDS (Indonesian Journal of Disability Studies)*, Volume 4, Issue 2, Page 6-103. DOI: 10.21776/ub.ijds.2017.004.02.2

Erickson, William A., Schrader, Sarah von, Bruyère, Susanne M. VanLooy, Sara A. Matteson, David S. (2014). *Disability-Inclusive Employer Practices and Hiring of Individuals With Disabilities*. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*. DOI: 10.1891/2168-6653.28.4.309

Fajari, Muslikhah Norma & Haryanti, Rina Herlina (2018). *Labour Market for*

People with Disabilities - Exclusion or Inclusion?. Proceedings of the 2nd International Conference on Sociology Education (ICSE 2017). Volume 1, Issue: Icse 2017, Page: 633-639. DOI: 10.5220/0007103206330639

Foley, Alan R. & Masingila, Joanna O. (2015). The use of mobile devices as assistive technology in resource-limited environments: Access for learners with visual impairments in Kenya. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*. Volume 10 Issue 4, Page 332-339

Gaol, Heru Saputra Lumban (2020). Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel. *Jurnal Inklusi* Vol 7 No 2. <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>

Gita Astri Kusumadewi (2019). Pengelolaan Public Value melalui Sociopreneurship berbasis Platform: Studi Kasus Penanganan Tenaga Kerja Disabilitas melalui Kerjabilas.com, Universitas Gadjah Mada – Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik. Skripsi. Abstraksi diakses di <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/177058>

Hall, Edwar & Wilton, Robert (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability and Society Journal*. Volume 26, Issue 7, Page 867-880, DOI: 10.1080/09687599.2011.618742

Harniss, Mark, Samant Raja, Deepti & Matter, Rebecca (2015). Assistive technology access and service delivery in resource-limited environments: Introduction to a special issue of *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology Journal*.

Volume 10. Issue 4. Page 267-270. DOI: 10.3109/17483107.2015.1039607

Hynes, Patrick Joseph & Alia Harb (2017). Practices and roles of Irish occupational therapists' with adults with intellectual disabilities who access supported employment services. *Irish Journal of Occupational Therapy*.

Vol 45 No 2. DOI 10.1108/IJOT-06-2017-0016

Ikhwan Dicky Saputra (2019). *Menggapai Organisasi Yang Sustainable*. Tesis Magister Management UII.

<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16678>

ILO (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group, Buenos Aires – Argentina, 20-22 February. <https://bit.ly/3HrRfe8>

Jones, Gwen E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review Journal*. Volume 7. Issue 1. Page 55-76. DOI: 10.1016/S1053-4822(97)90005-X

Joseph G. Ponterotto (2006). Brief Note on the Origins, Evolution and Meaning of the Qualitative Research Concept "Thick Description". *The Qualitative Report* Volume 11 Number 3. September

Kalargyrou, Valentini (2014). Gaining a Competitive Advantage with Disability Inclusion Initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*. Volume 13, Issue 2, Page 120-145.

DOI: 10.1080/15332845.2014.847300

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). *Why Don't Employers Hire and*

*Retain Workers with Disabilities? Journal of Occupational Rehabilitation*,  
21(4), 526–536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8

Kuznetsova, Yuliya & Bento, João Paulo Cerdeira (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: A case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion Journal* Vol 6 Issue 2. page 34-45.  
DOI: 10.17645/si.v6i2.1332

Lindsay, Sally; Cagliostro, Elaine; Albarico, Mikhaela; Mortaji, Neda; Leora Karon ((2018). Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 28:634–655.  
<https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>

Luu, Tuan Trong (2018). Engaging employees with disabilities in Vietnamese business context: The roles of disability inclusive HR practices and mediation and moderation mechanisms. *Employee Relations Journal*.  
Volumen 40 Issue 5. Page 822-847. DOI: 10.1108/ER-06-2017-0134

M. Kulkarno (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *International Journal of Human Resource Management*.  
Volume 27 Issue 14. Page 1662-1679.  
DOI: 10.1080/09585192.2015.1137611

Meacham, Hannah, Cavanagh, Jillian, Shaw, Amie, Bartram, Timothy (2017). Innovation programs at the workplace for workers with an intellectual disability: Two case studies in large Australian organisations. *Personnel*

Review Journal. Volume 46, Issue 7, Page 1381-1396. DOI: 10.1108/PR-08-2016-0214

Melissa Ng Lee Yen Abdullah (2013). Embracing Diversity by Bridging the School-to-Work Transition of Students with Disabilities in Malaysia. in G Techiboso (ed). Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 17. DOI10.1007/978-94-007-5107-1 9 © Springer ScienceCBusiness Media Dordrecht

Michiel Verver, Heidi Dahles & Iris Soeterbroek (27 Oct 2021): Scaling for Social Enterprise Development: A Mixed Embeddedness Perspective on Two Dutch Non-Profit Organisations, Journal of Social Entrepreneurship, DOI: <https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1993967>

Moore, K., McDonald, P & Bartlett, J (2017). The social legitimacy of disability inclusive human resource practices: the case of a large retail organisation. Human Resource Management Journal, 27 (4), 514-529. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12129>

Neuman, W Lawrence (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Seventh Edition. Pearson Education Limited

Odgers, Peta (2014). Individual dispositions that impact readiness, preparedness and confidence in returning to work / Return to work journey: an injured worker perspective. International Journal of Disability Management. Volume 9. Issue November. Page 2014. DOI: 10.1017/idm.2014.5

- Okta Rashsima Nugraha (2021). Peran Knowledge Sharing Dan Absorptive Capacity Dalam Meningkatkan Kinerja Inovasi UKM. Tesis Magister Manajemen UII. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37363>
- Paul Umfreville & Christine Bonnin (2021) Mind the Gap: Exploring the Challenges and Opportunities for Social Enterprise in Vietnam, *Forum for Development Studies*, 48:2, 331-355, DOI: [10.1080/08039410.2021.1907785](https://doi.org/10.1080/08039410.2021.1907785)
- Poerwanti, Sari Dewi (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *Jurnal Inklusi*. Volume 4, Issue 1. Page 1. DOI: [10.14421/ijds.040101](https://doi.org/10.14421/ijds.040101)
- Procknow, G., & Rocco, T. S. (2016). *The Unheard, Unseen, and Often Forgotten*. *Human Resource Development Review*, 15(4), 379–403. doi:[10.1177/1534484316671194](https://doi.org/10.1177/1534484316671194)
- Rizky, Ulfah (2021). Inclusive Human Resource Management Practice to Change The Organizational Climate. *IJDS Indonesian Journal of Disability Studies*. Volume 8, Issue 01, Page 43-59. DOI: [10.21776/ub.ijds.2021.008.01.03](https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2021.008.01.03)
- Rohman Ardhi (2019). Kepemimpinan Otentik dan Kepercayaan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan Perilaku Inovatif sebagai Intervening: Studi Kasus BCA KCU Yogyakarta. Tesis Magister Manajemen UII. <http://hdl.handle.net/123456789/17786>
- Sayyidah, Ani Nur (2015). Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas di

Tempat Magang Kerja: Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta. *Jurnal Inklusi*. Volume 2, Issue 1, Page 63, DOI: 10.14421/ijds.020104

Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D.

(2017). *Disability at Work: A Look Back and Forward*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482–497. doi:10.1007/s10926-017-9739-5

Sigit Prasetyo (2018). Kewirausahaan Sosial dalam Program Kerjabilitas di Lembaga Saujana. UGM – Ilmu Administrasi Negara. Skripsi. Abstrak diakses di <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/156451>

Siregar, Atiqah Amanda, Moeis, Faizal Rahmanto, Anky, Wildan Al Kautsar (2021). Assessing Indonesia's Inclusive Employment Opportunities for People with Disability in the COVID-19 Era. Volume: -, Issue: August, DOI: -

Suresh, Vasanthi & Dyaram, Lata (2020). Workplace disability inclusion in India: review and directions. *Management Research Review Journal*. Volume 43, Issue 12. Page - , DOI: 10.1108/MRR-11-2019-0479

Syafrianto Tambunan (2018). Layanan Bimbingan Karir Kerjabilitas dalam Pengembangan Karir Difabel di LSM Saujana Yogyakarta. Master Thesis. UIN. Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Bimbingan Konseling Islam. [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/32012/1/1620310072\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/32012/1/1620310072_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-)

PUSTAKA.pdf

Yin. Robert K (2014). Case Study Research. Volume 5 of Applied Social  
Research Methods Series. Sage Publications

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Transkrip Hasil Wawancara

#### a. Transkrip Wawancara Rubby Emir

Waktu: 5 Januari 2023

Tempat: Kantor Kerjabilitas

N: Narasumber

P: Pertanyaan

|   |   |
|---|---|
| N | Lalu bikin 5 pilot dan ToT (?) di BLK-BLK, ada di Bekasi, medan, Lombok   |
| P | Sejak kapan itu yang di BLK-BLK itu   |
| N | Sejak pandemic malah sudah jalan, jadi pandemic 2020 itu sudah jalan, sebenarnya banyak banget yang bisa dieksplorasi yang mungkin kalau buat aku pribadi itu pengen tahu lebih lanjut ya, apasih yang kitab bisa, kami ya sebagai provider bisa sediakan lagi, mungkin itu aku bisa eksplorasi dan informasikan ke sampeyan dan lihat apakah itu masih didalam scope nya, kalau enggak ya uwis. Karena, perkembangan kami itu, sebenarnya kami itu sekarang dengan bangga kami bilang kami itu enggak ngejar proyek. Jadi kita enggak ada proyek ya, proyek terakhir yang kita kerjain itu (tahun) 2020. Setelah itu program, semuanya layanan, ada proyek-proyek kecil juga tetapi basisnya konsultasi, baik dengan ILO, maupun dari perusahaan-perusahaan internasional lain.              |
| P | Demand nya tinggi juga ya dari perusahaan ya  |
| N | Sangat tinggi itu justru bukan di pencarian kerjanya, tapi di meningkatkan inklusifitas mereka mulai dari assessment nya, sampai dengan rekomendasi untuk meningkatkan aksesibilitas mereka. Mereka sangat ingin apalagi kalau perusahaan multinasional karena dari HQ sudah dapat mandat ya, itu harus comply. Jadi demand nya cukup tinggi dan kalau dengan lowongannya saja itu bahkan kalau ada perusahaan yang bersedia untuk membuka lapangan kerja saja sudah bagus. Kita enggak dibayar enggak apa-apa deh asal itu aja, nggak ada masalah, nah tapi turunan-turunan itu malah yang justru menghidupi kita banget, yang konsultasi-konsultasi. Nah itu yang aku kedepannya pingin eksplorasi apalagi yang kitab isa buat baik secara layanan yang berbasis tatap muka atau teknologi. |
| P | Kemarin aku juga lihat ada APINDO ya yang juga mengeluarkan panduan   |
| N | Nah itu banyak dari kami itu, kalau di step by step isinya ambil dari punya kami, tetapi kami tidak mengendorse karena prosesnya kita tidak setuju, ada proses-proses yang kita enggak sepakat di awal.   |

|   |   |
|---|---|
| P | Tapi itu bisa tidak disebut bahwa di kalangan perusahaan ada kesadaran atau demand bahwa aspek-aspek inklusi disabilitas semakin menjadi norma penting di bisnis, karena saya ingat di gender itu bukan hanya sekedar memenuhi aspek moral, tapi saya tidak tahu apakah isu disabilitas juga sudah mulai mengarah kesitu, bahwa itu juga penting buat bisnis, jadi ada benefit yang tangible bagi bisnis  |
| N | <p>Sebenarnya beberapa sudah melihat ke arah situ, tetapi tidak bisa digeneralisir bahwa semua melihat bahwa menjadi inklusif pro disabilitas itu berkontribusi bagi bisnis mereka. Yang paling umum motivasinya tentu saja compliance dengan peraturan dan sebagainya. Kalau itu sudah selesai, asumsinya mereka tidak akan “diganggu” dan terbukti kan bahwa bisnisnya lancar, jadi okelah itu juga benefit mereka juga. Tapi enggak yang melihat bahwa inklusif berarti akan ada ceruk pasar yang bisa mereka take in. Ada yang begitu tetapi belum secara general melihatnya seperti itu.</p> <p>Mungkin yang paling besar kedua itu motif bahwa menjadi industry disabilitas itu meningkatkan reputasi, dengan demikian marketing nya, campaign nya lebih bagus. Apalagi sekarang kan sudah cukup mainstream ya, jadi Ketika merekrut, mereka merasa menjadidi bagian dari ekosistem kita dan itu benefitting mereka secara secara tidak langsung, jadi reputasi mereka meningkat. Tapi masih sedikit banget yang melihat bahwa kalau mereka ikut difabel maka akan ada pasar tersendiri yang yang bisa mereka take in.</p> <p>Masih ada salah satunya Alfa itu kalau aku lihat dia mulai melihat ke situ, Alfa ini kan salah satu yang cukup konsisten untuk itu. Aku melihat disamping factor ethics mereka juga melihat bisnis juga. Menurutku mereka punya strategi yang cukup kuat dengan perekrutan ini untuk ningkatin bisnis juga.</p> |
| P | Itu di hamper semua Alfa ada porsi untuk disabilitasnya atau enggak   |
| N | Kalau yang aku tahu mereka kan perekrutannya sifatnya regional, jadi ada region tertentu yang butuh di gerai tertentu, jadi enggak setiap Alfa itu ada. Cuma mereka yang paling konsisten yang tiap bulan selalu ada perekrutan, selalu buka.   |
| P | Saya kemarin lihat di Alfa dekat rumahku ada lowongan, terus dai juga ada tulisan itu, mendorong disabilitas, wah ini cukup bagus juga ya   |
| N | Menurut aku mereka bisa dibilang salah satu yang cukup leading kalau dari kampanye nya dan mendorong inklusifitas dan mungkin melihatnya juga dari faktor bisnis  |
| P | Kalau aku lihat mungkin apakah ada keragaman terhadap jenis komoditas atau industry, misalnya manufaktur dengan retail, ada perbedaan apa enggak  |
| N | Tentunya ada tetapi aku enggak tahu terlalu dalam tentang statistiknya. Kalau manufaktur tentu saja di tekstil, ada beberapa perusahaan yang sudah sangat inklusif dan rutin merekrut seperti sritex salah satunya, dan di jawa timur ada pabrik sepatu itu beberapa kali mendapat penghargaan pemerintah.  |
| P | Itu kebanyakan skala kecil menengah atau besar?   |

|   |   |
|---|---|
| N | Besar, pabrik-pabrik besar. Terus, rokok itu sudah mulai masuk, Sampoerna minta kita untuk melatih, aku lupa istilah mereka apa. Tapi Sampoerna kan pabrik besarnya , lalu mereka akan men sub-sub kan ke pabrik kecil. Nah beberapa itu ada Jogja, di Bantul, Jawa Tengah, nah itu sudah mulai di dorong untuk merekrut. Nah kita terlibat dari awal untk proses pelatihan, mainstreaming terus bahkan ke proses pemagangan, jadi kita juga ikut terlibat di proses pemagangan.  |
| P | Itu panjang juga ya pakatnya, mendesain itu, terus ada magang, menjadi bisnis itu juga ya, layanan  |
| N | Benar, jadi tadi aku bilang justru konsultansi nya justru lebih “hidup” dan menghidupi, karena dari awal, baik itu lewat CSR, biasanya orang masuknya lewat CSR dulu baru masuk ke yang operation nya walaupun beberapa itu operation langsung. Memang dari awal itu fokusnya gimana caranya menjadi inklusif, gimana caranya merekrut nah dari situ kita langsung sosialisasikan bahwa untuk merekrut berarti harus aksesibel , untuk aksesibel berarti harus inklusif, nah itu ada prosesnya barulah kita mapan dulu mereka dari tahap ke tahap. Nah itulah akhirnya model bisnis yang paling sering kita mendapat benefit. |
| P | Pernah ngembangin business case gitu enggak mas   |
| N | Pernah di proyek kita dengan USAID itu kita bikin beberapa business case  |
| P | Bisa diakses  |
| N | Kayanya bisa sih, ada laporannya kan, itu nanti bisa cek juga, di buku panduan itu juga ada, kita ambil dari (bank) Mandiri, kalau perbankan Mandiri cukup aktif, Mandiri, BNI, BRI, Permata. Permata bekerjasama dengan kita, Mandiri rutin merekrut dari kita .<br>Jadi kalau di buku itu ada beberapa kita ambil ya dari sektor profit maupun non profit. Cuma karena waktu itu masih 2015, belum sepopuler sekarang ya, jadi masih susah cari business case, kalau sekarang sudah mulai banyak, sudah lebih mudah   |
| P | Ada ini enggak, berdasarkan tadi saya tanya soal skala bisnis, saya sempat ngobrol dengan beberapa teman, misalnya perusahaan multinasional, kan mereka berkepentingan dengan branding, tapi kalau usaha kecil-menengah, ada pengalaman kerjabilitas tentang beda kondisi enggak, karena misalnya mereka marginnya tipis banget   |
| N | Beda banget, justru kalau dengan UKM itu lebih mudah karena pembuat keputusan bisa langsung kita tembus. Bisanay kriteria yang dibutuhkan juga lebih fleksibel, jadi tingkat penyerapannya itu lebih tinggi dan retensi juga lebih tinggi. Malah skala kecil-menengah itu lebih banyak kasus bisnis nya, klien kita justru banyak disitu. Walaupun rate mereka enggak layak ya tapi justru lebih sustainable, lebih fleksibel malah lebih inklusif karena enggak perlu terlalu banyak tahapan birokrasi, terdorong rasa kemanusiaan atau charity udah mereka rekrut   |

|   |   |
|---|---|
| P | Kalau dari perspektifnya, mereka sudah inklusi atau masih charity   |
| N | Masih banyak charity, walaupun bahkan yang di level perusahaan besar masih banyak juga yang begitu, otomatis memang compliance nomor satu, tapi dalam proses mereka merekrut itu banyak unsur charity nya, contoh kalau mereka menggunakan kriteria yang baku beberapa testimoni nggak akan lolos teman-teman in, nah otomatis mereka turinin, jadi ada semacam affirmative action nya, ada fasilitas-fasilitas.  |
| P | Kalau buat temen-temen itu positif atau gimana, dalam jangka panjang, atau harus melalui fase itu dulu  |
| N | Positif sih karena kan bekerja, kebanyakan itu pokoknya dapat kerja, baru setelah itu mereka adaptasi   |
| P | Retention nya gimana mas  |
| N | Ini kita enggak pernah secara statistic membanding-bandingkan, tapi kalau kita lihat secara umum itu retentionnya cukup tinggi karena berbagai faktor. Biasanya nomor satu karena kesempatan kan terbatas, jadi kalau ada biasanya mereka akan pertahankan. Terus biasanya retention itu rendah Ketika kesiapan dari organisasinya itu rendah   |
| P | Nah itu ada kaitannya dengan ragam disabilitas enggak, misalnya saya perusahaan pemberi kerja, kalau (tuna)daksa yang cukup mandiri adjustment nya mungkin sarana aksesibilitas , tapi kalau misalnya dia tuli, saya harus belajar Bahasa isyarat dan sebagainya mungkin lebih kompleks itu seperti apa   |
| N | Pasti ada unsur itu, biasanya kalau yang baru pertama kali merekrut, mereka mencari yang “lebih mudah dikelola” sebagai sebuah tim, biasanya jatuhnya ke disabilitas dasar, dan mobilitas (?), dan buat kita sih enggak apa-apa, kita tidak bisa maksa juga asal nyoba dulu, dari situ nanti pelan-pelan kita tingkatin entah dari sisi ragam disabilitasnya atau jumlahnya, yang penting kasih dulu kesempatan dan belajar dari pengalaman karena akhirnya banyak banget yang akhirnya bener-bener oke lalu diterusin dan nambah orang atau coba ragam (disabilitas) lain.<br>Beberapa kasus itu justru retensinya rendah karena komitmennya belum terlalu kuat, jadi masih ikutan trend aja. Misalnya beberapa merekrut teman tuli, nah itu retensinya cukup rendah karena hambatan komunikasinya cukup tinggi, otomatis kalau mau mereka on-board aja itu kan harus invested entah itu di pelatihan ataupun di Bahasa isyarat. Itu kenyataannya baru diketahui setelahnya retentionnya. Jadi yang tulinya juga jadi enggak betah, ada beberapa testimoni yang begitu, dan itu yang cukup kita sayangkan juga.<br>Memang “seksi” yam au ngerekrut difabel, posting di social media, tapi akhirnya kalau enggak siap dan komitmen nya enggak sekuat itu rug ikan (?) |
| P | Tadi mas rudi juga cerita kan ingin juga mencari tahu dan kolaborasi dengan BLK atau dengan partner, sejauh mana kolaborasi atau layanan yang diberikan itu efektif atau mana yang masih bisa diperkuat, ada saran enggak mas untuk   |

|   |  |
|---|--|
|   | perspektif klien nya juga karena untuk triangulasi juga, apakah mereka juga cukup open untuk itu   |
| N | Biasanya kita bisa rekomenasikan untuk menghubungi siapa dan kebanyakan sih enggak apa-apa , sebelum-sebelumnya nggak ada yang terlalu bermasalah  |
| P | Itu sebenarnya nanti tidak akan terlalu dalam dalam tapi lebih ke apa sebetulnya pembelajarannya, pengalamannya, misalnya kompleks kah,apakah ada pengalaman yang mungkin diluar ekspektasi mereka , misalnya berawal dari charity tetapi ternyata dari segi kinerja juga bagus karena retensinya seperti tadi ya, karena kesempatannya tidak mudah jadi mereka sangat-sangat commit   |
| N | Kita bisa rekomendasikan nanti mau yang seperti apa, Cuma seperti yang aku bilang tadi kalau UKM itu lebih mudah birokrasinya, lebih open juga, bukan berarti yang MMC itu susah, ada beberapa yang juga gampang   |
| P | Kalau dengan teman-teman DPO ada perpotongan   |
| N | Kalau dengan DPO sebenarnya minim banget ya, lebih karena mungkin gaya pendekatannya. Kalau kita kan benar-benar social enterprise jadi kita tidak lakukan layanan langsung yang sifatnya kualitatif, kita juga tidak advokasi langsung.<br>Sementara di Jogja kan banyak teman-teman yang melakukan dua itu entah misalnya menyediakan alat bantu atau layanan Kesehatan atau advokasi langsung. Menurut aku itu juga sebabnya kita jarang bersinggungan, tetapi kalau ada kasus yang kaitannya dengan ketenagakerjaan, beberapa itu ke kita. Jadi misalnya mereka diterima kerja tetapi ternyata bermasalah, bisa dimediasi nggak, nah itu kalau sudah ketenagakerjaan, spesialisasi kita disitu, kalau bekum itu kan senior-senior kita di Jogja kan lebih jago. Kalau denga komite, itu cukup sering terlibat , yang di jogja kan ad aitu komite daerahnya , nah itu sering banget kita dilibatkan karena memang punya kekhususan spesialisasi dengan ketenagakerjaan, sementara yang lain kan macem-amcem kan. Jadi kita mewarnai cuma ketersinggungannya dengan ketenagakerjaan. |
| P | Kalau denga HWDI dan sejenisnya yang lebih spesifik disabilitasnya, apakah misalnya jika ada informasi ini berkontak dengan mereka atau sekarang murni lempar ke platform media social.  |
| N | Jadi biasanya di awal-awal dulu itu kan kita memang cukup intens karena asumsinya banyak penyandang disabilitas yang terafiliasi dengan mereka, sehingga otomatis kalau ada dari mereka yang butuh pekerjaan bisa diarahkan ke kita, nah ternyata itu nggak terlalu tervalidasi bahwa banyak difabel yang nggak terhubung.<br>Misalnya begini, kita ke salah satu organisasi, tahun ini dapat cewek yang itu, tahun depan bis aitu lagi orangnya, jadi karena memang lingkaranya disitu situ,dan itu wajar karena mereka memperjuangkan sesuatu yang sifatnya khas, jadi yang terhubung dengan mereka ya orang-orang di lingkaran itu saja.<br>Sementara kami kan maunya meluas, kita mau menjangkau seluas mungkin , bukan hanya yang terafiliasi dengan organisasi, sehingga mau tidak mau kita  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>harus cari cara-cara lain secara lebih kreatif, dan untuk itu akhirnya media membantu banget, banyak media yang membantu publikasi. Jadi untuk sekaarang, hubungannya kalau ada kasus baru kita kontak dengan mereka atau kalau ada sesuatu yang mau kita dorong kesana.</p> <p>Misalnya istiku, dia kan termasuk tim yang dibawah Pemprov ya, untuk pembentukan ULP, nah itu kan hubungannya juga lewat dengan Komite DIY, jadi kontribusi kita ke isu ini di regional ya itu, memang kita focus ke ketenagakerjaan.</p>  |
| P | <p>Saya pernah bantu agak mirip juga dengan ini, di Purworejo, mereka punya project kolaborasi antara jalur social dan bisnis, tentang aksesibilitas kerja, jadi bekerjasama dengan kelompok-kelompok UKM olahan makanan, kerajinan dan desa</p>  |
| N | <p>Biasanya itu kalau kami dulu di awal kan menetapkan business model yang melihat bahwa UKM itu kan biasanya jalan ninjanya teman-teman difabel, bukan di sector formal, nah disitulah kami ambil diferensiasi, karena yang di informal sudah banyak, teman-teman OPD juga mainnya disitu, jadi yasudah kita tidak perlu lagi disitu dan focus kita memang formal, pokoknya kalau yang informal pasrahkan ke siapa, entah YAKKUM atau siapa.</p>   |
| P | <p>Memang ini jadi menarik karena proses mengenali area yang menjadi focus kerja kerjabilitas terus membuat diferensiasi itu kan sebetulnya yang mungkin nanti kita bisa diskusikan lebih lanjut bagaimana proses itu muncul dan setelah sekian tahun seberapa diferensiasi bekerja atau apa yang dirasa perlu diperkuat. Memang benar seperti yang anda tadi bilang, ini pendekatan pemberdayaan dan di sector yang informal sementara yang formal yang kemungkinan coveragenya besar justru belum banyak yang terjun</p>  |
| N | <p>Belum banyak yang terjun mungkin karena teman-teman ini kan akarnya banyak di NGO, untuk penetrasi ke bisnis itu bahasanya kan sudah beda, nah aku kebetulan sebelumnya sudah di social enterprise juga, jadi dia perusahaan Cuma banyak ke social juga, di Jawa Timur juga di bisnis social. Jadi memang punya pengalaman, jadi Bahasa-bahasa mereka aku paham, jadi nggak pakai Bahasa gereakan/aktivis juga karena mental. Itu yang menjadi barrier ke teman-teman untuk masuk ke sector ini karena mereka harus belajar dulu, kalau enggak susah banget. Tapi mungkin ada keengganan ya, karena beda paradigma dan dianggap semua perusahaan itu penjaja</p> |
| P | <p>Kalau dari perusahaan tambang ada interest enggak</p>  |
| N | <p>Ada, ITN, rokok bahkan, Cuma ethics kita dalam hal ini bagaimana kita bisa dorong agar semua sector bisa terbuka terhadap disabilitas regardless dari sector bisnisnya. Kita fokusnya gini, teman-teman butuh kerjaan, dan peluangnya apa yang ada, yang ada kita masuk</p>  |
| P | <p>Kalau pilihan-pilih bisnis</p>   |
| N | <p>Kecuali kalau kita nggak terima funding dari perusahaan tambang, jadi kalau bisnis nggak apa-apa karena mereka adalah klien, kita kan nggak bisa nolak di</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | platform kita, kita tidak bekerja dengan klien ABCD itu berarti bukan bisnis. Tapi kalau kita main di proyeknya kita ngga terima dari perusahaan-perusahaan itu. Kita nggak ngerjakan CSR nya, kita nggak ngerjakan proyek-proyek mereka, Batasan kita disitu. |
|--|--|

b. Transkrip wawancara Kerjabilitas

Narasumber: Rubby Emir

Waktu: 20 Mei 2023

|   |  |
|---|--|
| P | Saya akan mulai dengan, kalau dari melihat berita-berita itu kan sebetulnya ini sebuah capaian yang menarik ya, dari proses kerjabilitas yang awalnya adalah sebuah program pemberdayaan , tetapi kemudian bisa menemukan ceruk pasarnya, unique selling propositionnya, menemukan model bisnisnya dan bisa sustain sebagai sebuah bisnis.<br>Tapi kalau saya mau tanya mungkin mas, dari seluruh perjalanan itu dari perspektif mas Rubi apa yang paling membuat mas Rubi bangga atau merasa ini capaian yang luar biasa dari kerjabilitas  |
| N | Jadi kalau ditanya soal capaian , sebenarnya GPI kami yang paling mudah diukur adalah penempatan kerja.Kalau dilihat dari situ sebenarnya hasil yang paling membanggakan itu kalau sudah berhasil menempatkan teman-teman difabel ke pekerjaan, jadi kalau sesuai dengan GPI kit aitu hasilnya. Tetapi kalau dari dampak atau capaian yang lebih besar, itu bagaimana kerjabilitas secara subjektif bisa berkontribusi dalam merubah narasi public bahwa teman-teman difabel itu bisa dan mampu bekerja di sector formal.<br>Jadi kalau dilihat dari situ kami sebenarnya cukup berkontribusi dalam mengarusutamakan hak-hak disabilitas dalam pekerjaan di sector formal. |
| P | Narasi yang dimaksud itu mungkin ini ya, banyak stigma dan pelabellan yang dilekatkan ke teman-teman (penyandang disabilitas).   |
| N | Betul sekali, jadi kalau bisa dibilang cukup mendisrupsi juga ya seperti startup-startup besar cukup bisa mendisrupsi juga bahwa kawan-kawan difabel itu sekarang sudah punya platformnya sendiri, dan para penyedia kerja juga sudah punya kanal khusus yang bisa mereka gunakan untuk mencari talent-talent yang kalau dulu sebelum kami ada masih sangat terbatas.<br>Sudah ada inisiatif lain sebenarnya dari kawan-kawan yang lain, tetapi dengan adanya kami, kanalnya semakin lebar, aksesnya juga semakin lebar.   |
| P | Kalau melihat itu boleh mas agak setback ke belakang, dulu sebetulnya apa yang mendasari atau proses sehingga kemudian mendirikan kerjabilitas. Secara singkat, apa yang mendasari dan kalau direfleksikan sekarang, kira-kira seberapa mimpi itu sudah dicapai  |

|   |  |
|---|--|
| N | <p>Sebenarnya mimpinya enggak terlalu besar karena pengetahuannya juga enggak terlalu mendalam soal isunya Ketika pertama kali dimulai insiatif ini. Jadi sebenarnya mimpinya hanya sebatas tentang bagaimana teman-teman difabel yang mencari kerja itu ada satu sumber informasi yang bisa mereka percaya untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, jadi sederhana itu sebenarnya.</p> <p>Darimana motivasinya, sebenarnya lebih banyak di keluarga, adik saya sendiri trifabel, tapi pertanyaan mendasar itu baru muncul Ketika saya sudah dewasa,tentang bagaimana seorang difabel bisa bekerja belum menjadi pertanyaan yang mengganggu saya Ketika masih kecil. Tapi itu sudah mulai mengganggu Ketika adik saya sudah masuk usia produktif, dan itu menjadi pertanyaan saya yang akhirnya bukan hanya sekedar bagaimana adik saya bisa bekerja, tetapi bagaimana difabel secara umum di Indonesia bisa bekerja.</p> <p>Dari situ kemudian banyak berinteraksi dengan teman-teman difabel untuk tanya-tanya, dan hasilnya memang kesimpulannya pada waktu itu belum ada sumber informasi yang bisa diandalkan dan dipercaya untuk membantu mereka sekedar mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, belum ke akses pekerjaanya</p> <p>Sehingga muncul ide Ketika saya masih mengelola ide ini dengan satu orang saja yang kebetulan programmer, bagaimana kalau kita bikin website saja. Dari website itu kita tampilkan lowongan-lowongan pekerjaan yang sudah dikurasi. Jadi idenya cukup sederhana, menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang bisa diandalkan dan bisa dipercaya tanpa ke masalah yang lebih mendalam.</p> <p>Tetapi setelah kita berproses setahun, kita paham bahwa masalahnya lebih besar daripada akses informasi, tapi lebih ke akses kepada pekerjaan itu sendiri.</p> <p>Disitulah kita mulai bertransformasi bukan hanya intervensi melalui informasi, tapi juga melalui advokasi</p> |
| p | <p>Kalau melihat dari mimpi yang sederhana, tapi isu yang dihadapi ternyata kompleks, boleh digambarkan timeline analisis tentang kerjabilitas. Dari berdirikan tahun 2014-15 sampai sekarang tahapan krusial apa saja yang sudah dihadapi kerjabilitas yang merubah pendekatan atau strategi bisnisnya.</p>   |
| N | <p>Jadi kerjabilitas di launching pada 2015, tetapi Lembaga yang menaungi didirikan pada 2014. Tahapan atau milestone yang sudah dilalui yang cukup signifikan itu tentunya Ketika kita piloting pada 2015, 6 bulan kita pilot,banyak uji coba berusaha memvalidasi pasar. Apakah tervalidasi, bahwa teman-teman difabel membutuhkan informasi, dan akses pada pekerjaan yang layak, kemudian bahwa penyedia kerja juga membutuhkan (tenaga kerja)difabel karena sudah ada undang-undangnya.</p> <p>Ternyata pada tahap testing itukita memvalidasi bahwa benar ada kebutuhan, tetapi kebutuhan spesifiknya lebih tergalil lagi bahwa teman-teman difabel</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>punya kebutuhan yang spesifik tergantung ragam disabilitasnya, atau tingkat pendidikannya..</p> <p>Kemudian dari sisi demand, tervalidasi memang ada kebutuhan, tetapi kesiapan mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dalam hal ini meng-hire teman-teman difabel itu bervariasi. Banyak sekali mereka (penyedia kerja) tidak mau berinvestasi sebagaimana mereka meng-hire teman-teman non-difabel. Jadi kita melihat willingness to pay nya masih rendah untuk memperlakukan kita sebagai layanan yang layak dibayar.</p> <p>Kedua, kami juga memvalidasi bahwa willingness mereka meng-hire itu ternyata bervariasi dan compliance dengan pemerintah itu menjadi motivasi terbesar, dan belum terlalu tentang bagaimana difabel itu menjadi asset.</p> <p>Tahun-tahun berikutnya kita menyesuaikan dan makin tahu bagaimana menemukan pengguna-pengguna kita. Perubahannya tidak terlalu signifikan secara platform. Kita melakukan redesigning platform pada tahun kedua setelah kita diundang google di silicon valley. Dari situ banyak sekali input dari inkubasinya, terutama ke perubahan UX/UI, kita melakukan perubahan sedikit daripada bisninya dan marketingnya.</p> <p>Dari situ ada peningkatan cukup baik karena dibantu oleh google untuk akses ke media, jadi pada tahun 2015 itu kita sangat terbantu dengan media yang diundang untuk melipu inisatif ini. Banyak sekali akhirnya masyarakat umum khususnya di sector privat dan BUMN tereduksi tentang adanya platform ini.</p> <p>Dari situ pertumbuhan kita cukup bagus dan banyak terbantu momentumnya pada 2015-16 setelah di intervensi google untuk di inkubasi.</p> <p>Perubahan hanya sedikit tentang UX/UI, model bisnis yang awalnya berfokus pada penayangan iklan berbayar, tetapi kita akhirnya kita tidak focus kesitu karena revenue nya rendah, akhirnya kita berfokus pada memberikan konsultasi dan pelatihan ke employer.</p> |
| P | Jadi malah ketemu model bisninya ya yang tentang monetisasi layanan   |
| N | <p>Betul, akhirnya kita melihat bahwa willingness people untuk paying the service itu masih rendah, misalnya untuk mereka saya pasang lowongan, 1 bulan Cuma Rp.300.000 untuk pemasaran iklan, tapi mereka masih enggan dibandingkan misalnya mereka bayar jobstreet yang berkali-kali lipat harganya, maunya gratis ya, dan itu memang ada gratisnya selama 2 minggu tetapi setelahnya harus bayar. Banyak dari mereka yang tidak mau, banyak yang tidak punya budget untuk itu alasannya. Sehingga terlihat bahwa ternyata mereka lebih banyak tertarik mendapat jasa konsultasi tentang bagaimana menjadi perusahaan yang inklusif, dan headhunting daripada pasang lowongan.</p> <p>Jadi di headhunting kita bantu mereka hiring sampai dengan hasil talent yang di hire, dari scouting mencari kandidat, seleksi, interview, sampai dengan hiring, mereka lebih tertarik untuk membeli itu dan itu tidak ada di platform. Tapi justru itu yang cukup tinggi tractionnya dan akhirnya kita focus disitu</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | karena banyak permintaan, dan platform membantu karena user base kita dapatnya juga dari situ.   |
| P | Setelah inkubasi dari google ada tahapan krusial lain yang dilalui kerjabillitas atau relative gradual semenjak itu perubahannya   |
| N | Kalau dari setelah google perubahan yang cukup drastic ada di UX, karena walaupun kita ada programmer dan desainer, pada waktu itu di Indonesia UX seperti itu sangat terbatas. Jadi ada UX expert yang mentoring kita yang dampaknya cukup besar terhadap perubahan layanan kita. Tidak terlalu banyak perubahan secara teknologi.  |
| P | UX itu apa dan apa implikasinya pada cara kerja kerjabilitas   |
| N | User Experience, implikasinya bagaimana user on-board, dia tahu kita dari mana, missal dia googling dan diarahkan ke kita, UX itu pada bagaiman user mendapatkan pengalaman yang positif sehingga dia mencapai tujuannya Ketika mengakses suatu teknologi.<br>Di google launchpad ada UX expert yang bekerja secara dekat dengan kita untuk mengubah UX. UX ada kaitannya juga dengan UI tapi UX lebih mendalam. Dari mentoring itu kita mengubah tampilan, flow, banyak banget yang kita ubah. Sebelum kita ke google, tampilan awal kerjabilitas hamper seperti facebook. Jadi hanya ada kolom email, nama dan password tanpa orang tahu ini layanan apa. Kalau sekarang orang sudah tahu bahwa ini adalah platform pencarian kerja bagi penyandang disabilitas. |
| P | Kenapa memilih tagline cari peluang kerja sesuai keunikanmu  |
| N | Itu bagian dari strategi komunikasi karena salah satu stigma yang mau kita bongkar adalah bahwa disabilitas adalah tidak mampu bekerja, kecacatan, dan kalau sudah cacat berarti tidak mampu bekerja. Kalau menurut kami, disabilitas adalah bagian dari keberagaman, keunikan bahwa setiap manusia itu unik, ada yang mobilisasinya perlu bantuan ada yang tidak. Dengan tagline ini kita ingin merubah narasi dari disabilitas sebagai ketidak mampuan menjadi keunikan, dan dampak yang diinginkan bahwa mereka sendiri melihat bahwa mereka itu unik bukan enggak mampu, dan employer untuk melihat bahwa disabilitas itu bagian dari keunikan bukan bagian dari ketidakmampuan. Itu narasi yang kita coba mainstreamkan.                                      |
| P | Ini sejak kapan tagline ini menjadi tagline kerjabilitas   |
| N | Ini sejak awal dan belum diganti sampai sekarang dan masih relevan   |
| P | Tahun tahun awal inikan memang menjadi pondasi tentang merumuskan siapa, bagaimana, model bisnis dan seterusnya. Kan ini mencoba merubah narasi, mindset dan stigma bukan pekerjaan yang mudah, dalam banyak aspek itu selalu punya jejak pengalaman-pengalaman, praduga dan sosialisasi yang sudah mandarah daging, bagaimana meyakinkan perusahaan mereka mau merubah cara pandang tadi, dan berinvestasi, dan bagaimana meyakinkan teman-teman disabilitas  |

|   |   |
|---|---|
| N | <p>Itu kerja yang cukup mendalam, dari kami sebenarnya prinsip yang cob akita tekankan, kita berusaha mengedapankan business as ususal, bahwa meng-hire teman difabel sebenarnya sama saja dengan meng-hire non difabel, hanya perlu penyesuaian, dan tidak semua teman-teman difabel butuh penyesuaian. Jadi kita ingin merubah narasi bahwa difabel itu tidak mampu, kedua meng-hiring mereka butuh biaya lebih, itu mitos yang kita mau bongkar. Pertama, mempekerjakan mereka itu sama dengan mempekerjakan teman-teman non-difabel. Otomatis aka nada penyesuaian tetapi tidak semua butuh penyesuaian. Kedua, kita selalu dorong untuk coba saja dulu, jangan khawatir dengan kesiapan fisik dan non-fisik. Karena dengan coba nanti punya pengalaman dan pembelajaran sendiri. Dari situ setelah dievaluasi baru putuskan apakah oke kita akan hiring lagi, melakukan adjustmen aksesibilitas atau apa. Penyesuaian bisa dilakukan sambil jalan dan bisa melibatkan talent dengan disabilitasnya juga.</p> <p>Yang ketiga, kita biasanya juga menerapkan prinsip lihat bahwa mempekerjakan disabilitas itu juga merupakan bagian dari strategi bisnis. Sudah ada beberapa penelitian, belum ada di Indonesia sayangnya, bahwa meng-hire talent disabilitas bisa meningkatkan revenue, karena itu bisa melihat bahwa perusahaan tersebut aksesibel untuk komunitas difabel. Yang sering saya contohkan itu misalnya gerai franchise, kalau sudah punya karyawan difabel, otomatis tokonya aksesibel buat ragam disabilitas tertentu. Otomatis, kawan-kawan disabilitas melihat bahwa took tersebut juga aksesibel buat mereka, itu juga bisa dijadikan jaminan bahwa mereka akan datang belanja ke toko mereka daripada belanja ke toko lain. Jadi itu juga yang kita dorong bahwa disabilitas itu juga ceruk pasar yang belum banyak mengeja ceruk itu, menyediakan pasar atau produk untuk ceruk itu. Meng-hiring teman-teman difabel, bisa membuka ceruk baru.</p> |
| P | <p>Dari pengalaman ini menarik, saya membayangkan membuat argumentasi yang make sense dari segi bisnis, menggunakan argumentasi-argumentasi yang wajar dipakai oleh bisnis dan bahkan memberikan keuntungan. Argumentasi ini saya kira valid karena kita bicara dengan orang menggunakan Bahasa yang mudah dicerna, diterima oleh mereka. Tapi dari pengalaman mas Rubi, apa faktor faktor yang menyebabkan adopsi pendekatan ini menjadi lebih baik, apakah ada regulasi, apakah ada hal hal lain di kalangan pelaku bisnis</p>  |
| N | <p>Kalau dari yang saya perhatikan, tentunya subjektif sekali, ada beberapa faktor yang menyebabkan mainstreamingnya ide ide tentang akses terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dan tentu saja teman-teman komunitas disabilitas berperan sangat besar dalam hal ini. Kegiatan-kegiatan mainstreaming banyak sekali dilakukan oleh mereka. Makin banyak influencer yang cukup punya peran besar masuk ke isu ini dan banyak dari mereka juga yang sudah masuk ke bisnis ini. Itu tidak terlepas dari nama-nama</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>besar seperti Surya Sahepaty, dan nama-nama besar lainnya, terus event-event besar seperti paralympic, yang saya dengar sangat membantu mainstreaming isu disabilitas secara umum. Ketika isu disabilitas menjadi mainstream, maka isu ketenagakerjaannya ikut terdorong.</p> <p>Kalau di isu ketenagakerjaan sendiri, saya melihat faktor sistemik yang cukup membantu, tentu saja UU no.8 tahun 2016 cukup membantu, walaupun belum jelas mekanisme detailnya, tapi perusahaan khususnya perusahaan besar, MNC, BUMN, melihat itu sebagai suatu hal yang mau mereka pastikan terpenuhi sebelum bisa operasi di Indonesia, karena mereka butuh kestabilan politik. Kalau mereka mau berbisnis tanpa ada gangguan, mereka harus comply. Buat saya undang-undang itu cukup membantu meskipun mekanisme detailnya belum jelas. Karena banyak juga perusahaan yang dating ke kami karena itu. Facebook Indonesia pernah dating ke kami dan concern mereka nomor satu adalah tentang undang-undang itu. Mereka mau comply dan datang ke kami minta dilakukan accessibility audit di kantor mereka, kemudian minta rekomeondasi dan bantuan proses headhunting. Jadi itu beberapa faktor signifikan, event besar, paralympic dan actor difabel sendiri dan undang-undang.</p> <p>Kami bisa dibilang datang pada momentum yang pas saja. Kita memberikan solusi Ketika jendela-jendela politiknya terbuka,nah kebetulan kita masuk dengan solusi yang pas, nggak terlalu neko-neko untuk masalah yang besar, tapilangsung masuk ke isu ketenagakerjaan dan focus di situ, yang akhirnya sekarang bisa dibilang jadi mainstream juga. Akhirnya asumsi saya kerjabilitas jadi lebih mudah dikenal orang karena momentum dan solusi yang pas.</p> |
| P | Market leader di momentum dan solusi yang pas, kalau yang menjadi tantangan dan faktor penghambat sekarang atau di awal   |
| N | <p>Kalau di awal kita belum punya strategi pemasaran karena kita masih buta terhadap pasar,sekarang sudah mulai terbuka dan mulai tahu kitaharus focus kemana, itu membantu banget.</p> <p>Kalau faktor penghambat sebenarnya lebih ke internal, kapasitas kita yang timnya kecil dan itu by design karena kita menyesuaikan kebutuhan, kalau ada kebutuhan kita bisa undang teman-teman sebagai associate untuk membantu, kalau kita belum butuh kita Kembali ke tim inti. Kalau kita mau tap in lebih banyak peluang,otomatis kapasitasnya harus di angkat. Nah itu yang menurutku secara pribadi faktornya lebih ke internal.</p> <p>Kalau eksternal, regulasi nggak bisa terlalu diharapkan, karena undang-undang juga sudah ada, kita juga punya peraturan pemerintah untuk setiap daerah punya komite disabilitas, dan itu cukup membantu, jdai enggak bisa terlalu dianggap sebagai penghambat</p> <p>Mungkin yang baru-baru karena Covid kemarin tentu saja peluang kerja menurun secara drastic dan dampaknya mungkin masih bisa dirasakan sampai sekarang. Tapi kalau secara bisnis enggak terlalu, maksudnya masih banyak</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>permintaan terhadap kami walaupun masa pandemic kemarin. Kalau paling besar faktor internal soal kapasitas bagaimana kami bisa mengikuti peluang yang semakin besar, itu yang menjadi PR.</p>  |
| P | <p>Boleh diinfonyakan sekarang yang tim inti berapa orang, dan apakah ada perkembangan dari tahun-ketahun, tadi juga menyebut ada associates, apakah mekanisme-mekanisme kelembagaan itu juga dikembangkan sesuai dengan perkembangan.</p>  |
| N | <p>Jadi kalau kita tim inti masih tetap, founder 3 orang yang ada di manajemen, kemudian ada 3 officer, lalu beberapa associates yang aktif selanjutnya kita kalau ada job-job, ada 3 atau 4 orang yang selalu ready. Jadi sebenarnya timnya 10 atau enggak lebih dari 10 orang. Itu yang selalu aktif untuk memenuhi kebutuhan layanan khususnya dari sisi demand. Karena demand kami bukan hanya perusahaan tetapi pemerintah juga. Pemerintah sudah sering minta dilatih oleh kami khususnya dibawah kemnaker. Memang kita dalam model bisnis yang seperti ini,, kita enggak bisa punya tim inti yang terlalu besar, karena fixed cost yang terlalu besar yang kita enggak bisa tanggung tiap bulan. Sehingga memang yang pas itu adalah yang seperti ini, ada tim inti dan associates yang bisa kita undang sewaktu-waktu. Problemnnya kadang-kadang adalah tim associates yang enggak bisa ready sewaktu-waktu, akhirnya kita mentok di kapasitas dan kadang-kadang kita harus tolak permintaan atau harus adjust dengan kapasitas sekarang. Menurut saya tetap di kapasitas dan bagaimana kita bisa scale up kapasitas memenuhi kebutuhan jangka panjang.</p> |
| P | <p>Ada rencana scaling up kapasitas itu enggak, atau mungkin bukan scaling up secara orang tetapi model, seperti tadi misalnya ada request, tim associates nya tidak available at any time dan seterusnya, ada model yang mau dikembangkan?</p>   |
| N | <p>Sebenarnya ada dan kita berani investasi dalam hal ini, karena kebutuhan kedepan makin meningkat, jadi kita ada rencana penambahan tim. Jadi tim kita sekarang kan ada yang tersebar di beberapa daerah, jadi kita juga mau menambah tim yang di daerah untukantisipasi kebutuhan kedepan.</p> <p>Kalau model bisnis, untuk sementara ini yang relevan dengan kita sekarang, banyak melayani korporat untuk headhunting, hiring dan training. Jadi itu yang akan sangat bergantung dengan kita bisa scale up kapasitas kita, kita bisa punya dedicated person yang bisa melakukan proses penetrasi ke ceruk yang belum kita jangkau.</p> <p>Terus terang sekarang kita enggak punya tim sales, marketing, dan itu by design karena kita merasa belum butuh, lebih karena kita melihat bahwa produk kita adalah marketing kita sendiri, bahwa kerjabilas itu sudah menjadi silent marketer yang cukup baik, karena terakhir kita agak kewalahan melayani yang datang-datang ini. Jadi sementara kita memang pasif sekali marketingnya. Banyak yang datang bukan karena kita reach out, tapi karena mereka reach out kita, dan itu masih agak kewalahan.</p>       |

|   |   |
|---|---|
| P | Kalau dari eksternal msialnya ini logika bodoh saja, kalau sebuah bisnis itu menarik dan promising itu kana akan mengundang competitor, kerjabilitas melihat itu apakah karena ini unik sekali dan butuh kompetensi yang beda jadi competitor ada barrier to entry untuk masuk ke sector ini. Bagaimana menurut mas Rubi  |
| N | <p>Sebenarnya memang saya tidak terlalu percaya kompetisi,mungkin buat Sebagian orang itu real, tapi saya enggak mau melihat itu sebagai suatu faktor. Saya enggak terlalu percaya ekonomi kompetisi, terlalu kapitalistik saya enggak terlalu suka, saya lebih percaya ke buddhism economy, bahwa sebenarnya tiap produk dan layanan punya niche nya sendiri. Jadi asal kita focus dan pada pa yang kita bagus lakukan dan public image yang tepat, kita bisa hidup dari itu, dan kita enggak harus kompetisi dengan siapapun untuk menjadi market leader, bukan itu tujuannya.</p> <p>Dari prinsip itu sebenarnya kita enggak terlalumelihat teman-teman lainnya misalnya ada di network, dan sebagainya juga main tapi mereka punya spesifikasi sendiri. Jadi kita melihat bahwa mereka sebenarnya teman saja untuk melengkapi apa yang belum bisakita lakukan. Jadi enggak terlalu khawatir danmemikirkan juga, kita ucma pingin focus apa yang bagus kita lakukan dan focus ke layani orang-orang yang butuh dan merasakan pelayanan kita, itu secara dasarnya.</p> <p>Kita melihat juga bahwa kalau kita focus saja, sebenarnya niatan kita enggak pingin seperti startup-startup besar yang mengakuisisi, menjadi leader, menutup yang lain, kita enggak mau terlalu ekspansif. Kita Cuma mau focus dengan apa yang kita bagus lakukan, dan kalau kita focus, kita makin bagus, orang akan datang dan itu sudah proven. Kita enggak punya marketer, sales, layanan kita adalah marketing kita sendiri,dan word of mouth itu juga the most powerful marketer kita juga. Orang yang datang dengar kita dari pelanggan yang puas, jadi akhirnya kita membentuk community, jadi PR besar kita mungkin itu, bagaimana membangun komunitas yang besar dan sehat yang bisa meningkatkan akses ketenagakerjaan bagi disabilitas secara sistemik.</p> |
| P | Ini menarik karena pendekatan bisnis yang berbeda dari kebanyakan tapi sustain, ini memang filosofi yang penting karena banyak dari bisni itu sekarang mengejar bagaimana menjadi besar tetapi ini sebenarnya bukan menjadi besar tetapi menjadi bermakna.  |
| N | Mungkin mereka begitu karena tidak melihat ada model lain, padahal banyak model lain, dan karena juga dimana-mana yang dilihat itu saja sehingga dipikir itulah satu-satunya model, padahal itu adlah satu tapi bukan satu-satunya model.   |
| P | Misalnya ada layanan lain yang agak mirip-mirip,kalau misalnya walaupun kita tahu ini bukan kompetisi tapi kolaborasi, tetap saja kan kita membutuhkan semacam identitas diri, apa yang membuat kerjabilitas unik, bermakna dan berbeda   |

|   |   |
|---|---|
| N | <p>Kalau buat kita, value kita lebih focus ke pengguna, saya enggak tahu yang lain seperti apa, tapi tim saya yang difabel, tetapi sekarang sudah keluar itu bilang tim kerjabilitas itu unik banget, mereka itu berani dan peduli, karena kalau teman-teman difabel yang chat kita itu pasti kita layani, entah dari IG dan mau kitab isa kasih mereka layanan apa tidak itu nomor 2. Misal, kan banyak sekali yang tidak bisa kita layani, contoh ada kandidat dari luar jogja yang datang kesini untuk interview, mereka enggak punya teman disini, y akita temanin, kita carikan kendaraan sampai ke lokasi. Jadi kita sampai segitu terhadap bagaimana kita pastikan teman-teman ini bisa mendapat akses. Curhat kita layani, mau lewat Instagram, wa dan sebagainya.</p> <p>Jadi buat kami itu salah satu yang paling tinggi. Kita peduli banget dengan user kita, dan kita berani untuk tetap dengan nilai-nilai kita. Artinya kita tidak terlalu ikut-ikutan tren, kita stick dan focus ke pekerjaan kita, mengantarkan teman-teman ini untuk bekerja. Kita enggak focus misalnya ada sesuatu yang viral terus kita ppost, kita enggak mau. Jadi itu yang menurut saya unik.</p> <p>Kalau soal layanan sebenarnya tidak terlalu istimewa, kalau dibandingkan platform dilaur sana yang umum, mereka lebih canggih. Mungkin kita secara UX lebih canggih. Saya pernah minta teman-teman untuk mencoba di network, difalink, beberapa waktu yang lalu dan mereka bandingkan kita lebih positif pengalamannya dibandingkan punya teman-teman yang lain.</p> <p>Contoh untuk mendapatkan informasi lowongan, di platform lain mereka harus login, kalau di platform kami mereka enggak harus login. Tapi kalau untuk melamar dia harus login karena kita mau pastikan datanya akurat, dari cv, alamat dan seterusnya yang terverifikasi. Tapi kalau sekedar informasi lowongan, misalnya perusahaan asuransi A buka lowongan untuk difabel ABCD, kriterianya bisa dibaca langsung, itu memang by desing kita buat seperti itu, supaya informasinya aksesibel. Di platform lain, orang harus login untuk mendapatkan informasi itu. Tapi sekali lagi saya enggak tahu yang sekarang, itu beberapa waktu yang lalu</p> <p>Kedua, kita selalu ada lowongan aktif setiap hari. Di platform lain, ini saya angkat punya pemerintah, itu lowongannya enggak jelas tahun berapa masih ada disitu. Jadi kita rajin sekali mencari lowongan setiap hari. Tiap hari bisa dipastikan ada lowongan baru yang ditampilkan. Ini membuat teman-teman mendapatkan apa yang dia mau, tujuan dia akses kita kan untuk mendapatkan informasi lowongan. Kalau informasi lowongannya sudah yang lama-lama, bahkan sudah kadaluarsa ngapain mereka kesitu. Jadi menurut saya unique sellingpoint kita ada disitu.</p> <p>Dari sisi demand, menurut saya kita sangat dipercaya bisa memberikan layanan berkualitas. Itu sebabnya mana-nama besar datang ke kita, dan sekali lagi itu banyak word of mouth.</p> |
|---|---|

c. Transkrip Wawancara Kerjabilitas

Narasumber: Mila (co-founder) dan Nisa (officer)

Waktu: 7 Mei 2023

|   |  |
|---|--|
| P | Kalau boleh tahu, mungkin kenalan dulu mbak Mila kalau di kerjabilitas sejak kapan, dan sekarang perannya apa.   |
| N | Kalau aku sejak dari saujana, jadi bisa dibilang dari awal, dari 2014 sebagai co-founder juga  |
| P | Kalau boleh digambarkan antara saujana dan kerjabilitas, apakah ini semacam unit bisnisnya atau bagaimana?   |
| N | <p>Sebenarnya saujana sendiri memang untuk kerangkanya. Karena awalnya Rubi yang ikut award(?) untuk membuat pendanaan, terus untuk membuat kerjabilitas ini. Kerjabilitas itu sendiri kan sebenarnya platform kami mau berbentuk web atau aplikasi android, jadi intinya itu platform. Waktu itu kan belum punya Lembaga, maka diputuskan bahwa ini harus diwadahi, karena repot harus berurusan dengan employer, difabel, bisa juga dengan organisasi, kalau Cuma dua orang kan nggak mungkin, jadi dibuatlah Lembaga dulu. Waktu Lembaga itu sudah agak bagus, kita baru menyebut Lembaga itu Saujana. Saujana sendiri tidak fokus hanya ke penyandang disabilitas.</p> <p>Posisi saujana kan lebih ke menghubungkan satu dengan yang lain dengan berbagai cara dan media apapun, dan isu apapun. Cuma karena kebetulan kita awalnya disitu, jadi terus-terusan disitu aja, jadi identitas program kita yang pertama itu, yaudah kita garap terus dan kita kembangkan. Yang awalnya sekedar akses informasi, akhirnya karena akses informasi nggak hanya sekedar itu, ada butuh banyak hal yang harus dilakukan. Kalau hanya sekedar nempel iklan, orang nggak akan gerak juga, karena perusahaan waktu itu juga belum teralu tertarik, walaupun dipakasa dengan kuota sekian persen harus menyediakan, teman-teman disabilitas juga banyak yang belum ready dengan dunia kerja, jadi lebih banyak yang harus digarap. Ini berkembang dan akhirnya sampai sekarang. awalnya memang sederhana sekali, tetapi ternyata banyak yang harus dikerjakan. Jadi awalnya mikirnya sudah begini, terus habis ini mau diapain, ternyata nggak semudah itu.</p> |
| P | Kalau mbak Nisa?   |
| N | Saya dari 2017 di bagian admin   |
| P | Mungkin saya lanjut lagi, ada perjalanan yang dibayangkan dan proses kan dinamis. Ternyata lebih kompleks terutama mengenai disabilitas, dan akses kerja tidak semata-mata soal akses informasi, apa capaian yang dirasa paling bagus, membahagiakan, dan dirasa sebagai perubahan yang besar dari 2015 sampai sekarang.   |

|   |   |
|---|---|
| N | <p>Kalau aku jelas semakin banyak employer yang tertarik. Dulu kita gedor saja setengah mati. Teman-teman yang mulai di awal Ketika gedor mereka (perusahaan) sekedar ditanya apakah buka untuk penyandang disabilitas itu saja setengah mati.</p> <p>Kelihatan mungkin di 2016, setelah kita mendapat bantuan dari google, sehingga orang lebih banyak yang kenal.tapi jga belum seperti sekarang. Memang bertahap banget, terutama klaau sekarang, perusahaan ya tidak hanya UMKM, bahkan MNC pun datang kepada kita. Dulu kita nyari, tapi sekarang mereka sudah mau datan sendiri. Itu ya yang menurutku, kita sangat mereasakan banget waktu awal sulit, tapi sekarang nggak Cuma employer, tapi pemerintah juga mulai mengenali, dan teman-teman disabilitas sendiri semakin banyak yang tertarik. Meskipun dlu sempat ada beberapa organisasi disabilitas yang skeptis apakah bisa berjalan, tapi kita tahu karena ini bukan sekedar penyediaan informasi jadi kitab isa jalan samai saat ini.</p> <p>Karena kita juga melakukan identifikasi maslaahnya apa, itu yang kita berusaha pecahkan satu persatu. Misalnya kenapa perusahaan belum tertarik. Kalau selama ini aku selalu positif kalau perusahaan nggak mau, karena bukan nggak mau, lebih tepatnya nggak ngerti. Misalnya teman-teman disabilitas ini harus dikasih kerjaan yang seperti apa. Terus akses, bayangan perusahaan tentang akses itu sudah jiper duluan, harus nyediakan lift, macem-macem atau paling ekstrim malah juru Bahasa isyarat, nah seperti itu kan karena mereka nggak tahu. Jadi harus ada pendampingan sehingga perusahaan tahu ternyata bisa tanpa harus bikin yang macem-macem.</p> <p>Saya ambil contoh misalnya di kantor kita, kita dulu ramp juga ada karena teman ada yang pakai kursi roda, kalau waktu itu mereka nggak ada kursi roda mungkin kita juga nggak akan ada ramp. Terus waktu istirahat , teman yang pakai kursi roda kan harus tidur, jadi kita menyediakan tempat tidur. Jadi kan harus satu-satu, nggak ujug-ujug. Nanti sudah bikin tahu-tahu nggak kepakai kan sama aja. Termasuk handrails juga untuk kamar mandi, semuanya bertahap. Makanya saya bbilang ke perusahaan jangan terlalu over dulu. Kalau misal kantornya tingkat, ya kasih saja di bawah dulu kan bisa, nggak terlalu yang harus ada lift. Jadi ada ketakutan-ketakutan di mereka.</p> <p>Juga ketakutan berikutnya itu bagaimana berinteraksi dengan teman disabilitas. Mereka banyak yang tidak paham, misalnya bagaimana berhadapan dengan teman daksa. Aku sendiri bertahun-tahun kerja nggak pernah bertemu teman disabilitas, baru sekarang ketemu. Tentunya takut awalnya, takut salah omong, salah memperlakukan, tapi setelah tiap hari ketemu ya sudah tahu. Makanya kita juga berikan traingin ke perusahaan untuk itu biar mereka lebih paham bagaimana berinteraksi. Sebenarnya sama saja antara penyandang disabilitas dan yang non, Cuma masalahnya di komunikasi karena teman-teman disabilitas juga kadang punya keengganan untuk ngomong karena takut dikira lemah,</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
|   | nggak mampu, atau takut dikeluarkan. Jadi kalau sekarang perusahaan berangsur-angsur mulai mau, mungkin ya itu kemajuannya.  |
| P | Mulai kapan perusahaan itu menjadi teman? Jadi datang, tidak perlu digedor-gedor   |
| N | Mungkin di 2018 itu sudah mulai, tapi kalau gencarnya ya mulai 2019, karena kebetulan waktu itu yang dekatin kita adalah forum human capital BUMN, jadi sejak itu mulai rame. Dan juga mungkin efek media juga, jadi pada tahun-tahun itu kita banyak keluar ya, banyak ketemu orang, diundang seminar inclusive employment, jadi mulai dikenal dan banyak orang mulai tahu.   |
| P | Itu mulai kapan yang coverage media?   |
| N | Coverage media sudah mulai dari 2016, itu yang paling banyak karena kita habis dari google. Tapi setelah itu kayaknya selalu ada, seperti diundang ke TV pada tahun-tahun 2017-18.   |
| P | Apalagi milestone yang penting kalau boleh tahu?   |
| N | Kita dari tahun 2017-2020an, kita dapat project yang salah satu programnya yang membuat kita tahu bahwa yang harus kita dekati itu tidak hanya penyandang disabilitas dan perusahaan, tetapi juga balai pelatihan. Jadi 3 tahun mulai tahun 2019 itu kita bisa mulai mendekati ketiga tempat ini, termasuk dengan BLK. Sejak dari BLK ini, kemnaker mulai banyak kasih pelatihan, kita juga diundang kesana untuk konsultasi, untuk membuat bermacam-macam aturan kerja di kemnaker, terutama untuk inclusive employment.<br>Karena kita tahu selama ini pelatihan untuk teman-teman disabilitas kan hanya di tempat-tempat semacam BLTPD, kaya balai-balai rehab dan itu juga nggak berkembang. Itu yang punya Kemensos. Walaupun aku juga nggak bilang bahwa BLK juga berkembang, ketinggalan juga mereka. Akhirnya BLK dibikin inklusif dulu, baru dibuat pelatihan ke teman-teman itu.<br>Makanya waktu program itu, kita sempat juga kasih pelatihan ke BLK, ke instrukturinya, supaya mereka tahu bagaimana handle teman-teman disabilitas. Jadi sama dengan pendekatan ke perusahaan, caranya hamper mirip, tempatnya dibikin aksesibel juga.<br>Jadi dua pendukung (perusahaan dan BLK) ini yang harus ikut disiapkan. Itu yang kita baru sadar bahwa masalahnya banyak jadi baru kelihatan semuanya sekarang. |
| P | Itu BLK nya dimana dan berapa daerah?  |
| N | Kalau BLK sementara ini baru BLK yang balai besar, jadi kaya Semarang, Medan, Solo, Bekasi, terus ada juga sempat di Banyuwangi, Lombok, terus Sidoarjo dan Jogja.   |
| P | Itu menarik ya dari 2017-2020  |
| N | Iya mulai ya antara itu, kita mulai sangat pesat di tahun-tahun itu terutama setelah 2019. Karena sebenarnya unik juga Ketika pandemi, yang lain tiarap kita mlaah banyak kerjaan. Kalau sekarang sudah beda yak arena kalau kata orang “resesi”, agak sulit juga meskipun masih ada.  |

|   |  |
|---|--|
| P | Kalau menjangkau ke teman-teman disabilitas, apa milestone yang penting? Karena tadi mbak Mila menyebut di kalangan teman-teman disabilitas ada barrier tidak percaya diri, komunikasi, akses Pendidikan dan lain-lain yang juga bermasalah. Apa tantangan utama dan milestone yang dicapai  |
| N | Semakin banyak penempatan, kalau setahun ada mungkin 80 lebih sampai 100 mungkin ada. Tapi kalau sekarang kan lagi trending intern, dapatnya disitu akhirnya, walaupun beberapa ada juga yang mau kasih UMR, tapi memang rata-rata banyak di intern.   |
| P | Kalau dilihat dari ragamnya yang paling banyak daksa ya? Karena hambatannya relative tidak serumit yang lain atau kenapa?  |
| N | Kalau menurutku mungkin karena dari pihak perusahaan sendiri lebih kelihatan kalau teman-teman disabilitas itu kerja disitu, jadi secara visual, dan juga biasanya yang fisik itu kan mobilitasnya nggak terlalu bermasalah.   |
| P | Adjustmen nya dari perusahaan apa kalau yang daksa?  |
| N | Ramp, atau misalnya Bank Mandiri. Mandiri itu kan call center pusatnya di Jogja,itu mereka gedungnya tingkat tapi mereka tidak buat seperti itu, jadi mereka lihat dulu untuk teman-teman disabilitas,yang memang mau naik ke atas itu ditempatkan di atas, yang tidak ya dibawah, karena ada cukup banyak dan itu juga program mereka, kriya mandiri. Jadi itu full time, tetap kontrak 2-3 tahun. Kalau mereka bagus bisa diperpanjang, atau bisa juga masuk ke jenjang karir. |
| P | Kebanyakan mereka disabilitas apa yang di Mandiri itu?   |
| N | Daksa, mereka minta selalu daksa   |
| P | Dibawah daksa yang paling banyak disabilitas apa?  |
| N | Tuli, karena untuk pekerjaan tertentu, tuli itu cocok. Seperti desain grafis, kalau untuk retail biasanya packaging  |
| P | Di alfamart juga ada kan seperti itu? Ada informasi lowongan kerja yagn memeinta untuk penyandang disabilitas, kalau yang di Alfamart biasanya disabilitas apa?  |
| N | Macem-macem kalau alfamart, daksa bisa, yang paling sulit memang Netra   |
| P | Kalau dari obsrevasi, Netra biasanya di sektor apa?  |
| N | Kalau Netra yang diambil biasanya yang low vision, jadi adjustment nya relative tidak sebesar Netra yang total.  |
| P | Kalau yang mental pernah ada nggak?  |
| N | Nggak ada, aku belum pernah, kalau Cerebral Palsy ada beberapa   |
| P | CP biasanya di industry apa?   |
| N | Ada di Telkom, dia jago IT ternyata  |
| P | Dia nggak ada masalah mobilitas?   |
| N | Dia masalahnya di untuk bicara yang agak sulit, kalau bicara agak ngegas, tapi masih bisa sebenarnya   |

|   |   |
|---|---|
| P | Kalau misalnya pengalaman dengan Mandiri dan Alfamart yang komitmennya cukup bagus dan kontinyu, gimana dulu pertama kali bisa masuk dan proses ngobrol dengan mereka   |
| N | Kalau alfamart kita jarang, yang dengan alfamart itu yakkum. Kalau mandiri pertama mereka minta ke kita. Tapi setelah itu udah enggak, Cuma Angkatan pertama sama kedua. Jadi mereka pakai jalur rekrutmen human capital nya BUMN.  |
| P | Jadi waktu itu layanan yang disediakan kerjabilitas untuk mandiri apa saja?   |
| N | Screening, jadi kalau bicara layanan kan kita ada job ads, screening ke perusahaan, jadi kita menjaring dari kriteria yang dikasih perusahaan. Terus kita serahkan ke perusahaan nanti perusahaan nya yang milih. Terus mulai proses wawancara dan seterusnya. Interview biasanya ke mereka, dulu ada juga yang mint akita melakukan psikotes ke kandidat, tapi nggak selalu. Semua Kembali ke perusahaan mereka butuhnya apa, tapi paling sering memang screening dan job matching karena kita tinggal ambil di database.  |
| P | Itu sulit juga ya? Bisa diceritakan?  |
| N | Cukup lumayan, kadang kualifikasi yang dikasih perusahaan lebih tinggi, jadi masih ada negosiasi kalau misalkan seperti ini bagaimana. Masalahnya yang dilihat selain skill adalah umur, karena ada kan beberapa teman disabilitas yang untuk sekolah butuh waktu yang lebih panjang. Jadi kadang-kadang yang minta di nego ya itu, baru setelahnya skill.  |
| P | Jadi tadi setelah interview, terpilih lalu ada magang dan lain lain itu bisa dijelaskan?  |
| N | Kalau kita ada onboarding, di beberapa ada, kaya kemarin dengan Nestle, jadi kita kasih pendampingan 1-2 hari. Jadi onboarding itu karena teman-teman yang diterima itu ada yang tuli, jadi mereka minta didampingi juga. Jadi pengenalan, aturan kerjanya juga.  |
| P | Kalau ke perusahaannya ada nggak proses disability awareness?   |
| N | Kita ada tapi enggak semua perusahaan minta. Ada perusahaan yang sadar mereka harus punya itu dulu. Pada akhirnya perusahaan bertahap menerima inklusivitas. Mereka sadar diri, jadinya mereka ganti akses dulu. Untuk akses ada juga yang minta kita lakukan assessment tempat. Di beberapa tempat kita sudah melakukan itu. Ada beberapa yang minta ssesment tempat, ruang kerja dan sebagainya. Kalau sudah terus training ke pekerja yang sudah ada, agar mereka bisa berinteraksi dengan teman-teman disabilitas. Terus terakhir kemarin ada juga yang minta blueprint perusahaan. |
| P | Jadi boleh dibilang produknya itu customized sesuai denga napa yang dibutuhkan. Membuat produk yang customized ini kan tidak semudah membuat mass product, itu secara operasional gimana?   |
| N | Aku nggak begitu tahu ya, tapi aku lihat dari program developer kita, memang dia selalu ada cara untuk mencari apa yang dibutuhkan perusahaan. Tapi basic   |

|   |   |
|---|---|
|   | yang disebutkan tadi yang paling sering. Tapi kadang ada perusahaan yang mintanya sepertinya akan lebih baik kalau kita punya ini itu.  |
| P | Ini kan jadi business model kerjabilas ya, ke perusahaan mengembangkan layanan konsultasi. Boleh diceritakan fase pengembangan dan jatuh bangunnya?   |
| N | <p>Kalau aku lihat mulai awal memang pada 2017 ketika kita punya project dengan USAID, kita bikin project bahwa untuk menjadi inclusive environment nomor satu adalah pencari kerja di training, jadi teman teman disabilitas di training dari awal mulai dari pelatahin dasar. Bukan dari sisi soft skill tapi sebelumnya, di tahapan aku pingin apa, karir ku seperti apa, istilahnya pelatihan kerja dasar. Baru setelah itu ke soft skill sampai hard skill. Jadi waktu itu diarahkan ke beberapa BLK, dan beberapa tempat pelatihan non-pemerintah, itu disesuaikan dengan minat mereka, setelah itu baru di internkan ke perusahaan mitra. Di project berikutnya, kita mulai di tiga tempat, dari difabel nya , perusahaan juga, jadi kita pakai technical assistant ke perusahaan. Kita dampingi perusahaan, kebutuhannya apa, dari assessment untuk pekerja sampai ke akses tempat, terus yang ketiga balai pelatiahannya. Jadi kita mulai lihat arah kita kesana ya dari situ. Bahwa teman-teman disabilitas kita training, terus perusahaan kita assessment akses, screening, terakhir pendampingan onboarding juga ada, dan awareness training.</p> <p>Tapi tahapannya dari 2017-18 itu untuk teman-teman disabilitas, terus 2019-20 mulai ke perusahaan dan BLK. Dari situ sebenarnya mulai kelihatan ini yang bisa kita jual. Sebenarnya ya seperti yang tadi, tahu dulu kebutuhannya apa, kita yang berusaha menyediakan.</p> |
| P | Kan enggak banyak startup yang menggarap ini, dan bisa dibilang kerjabilas salah satu yang pionir dalam mengembangkan ini, bisa creating demand juga. Kalau boleh mendefinisikan keunikan kerjabilas, yang membuat kerjabilas memainkan peran yang unik, seperti positioningnya, kan ada juga beberapa platform yang lain   |
| N | Ya betul kita punya beberapa teman (platform lain) yang bekerja di tempat yang sama juga.yang membuat kita unik mungkin karena layanan yang kita kasih tidak semua tempat memberikan. Screening dan sebagainya masih ada beberapa yang memberikan, akses belum semua menggapai. Setahuku juga kita screeningnya mungkin beda dengan mereka, kita mungkin lebih detail, jadi lebih spesifik. Karena kadang-kadang misalnya Cuma butuh dasar ya Cuma dasar saja, kalau kita lihat juga dari kualifikasinya. Makanya kita lebih suka kalau perusahaan itu lebih detail. Terus layanan kita memang beda saja sih , itu kenapa kok kita masih jalan.k  |
| P | Kalau mbak Nisa?  |
| N | Sebenarnya hampir sama, kelebihan kita mungkin disitu. Lebih ke assessment juga belum semua ada,training di perusahaan. Cerita dari teman teman youth,  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>kerjabilitas itu beda, dari testimoni teman-teman itu bisa lebih dekat teman-teman disabilitas, kadang kita juga hampir kaya teman.</p> <p>Itu karena waktu training kita yang biasanya bertahap, itu kita ada yang mendampingi atau mentornya, jadi jatuhnya kaya temen juga, ada yang berjodoh juga. Mungkin itu yang membuat beda, jadi teman-teman didampingi juga, jadi setelah training pun mereka juga nggak dilepas, jadi mereka kadang berkonsultasi dengan kita. Karena pada waktu pelatihan sendiri juga ada sesi mentoringnya, saat magang juga. Walaupun kadang juga ada yang rewel, yang aneh bahkan sampai bikin emosi.</p>   |
| P | Ketika mereka sudah on-board, apakah pernah kasus teman-teman disabilitas misalnya baru dua minggu atau sebulan kemudian sudah enggak cocok, kemudian kalau begitu bagaimana apakah ada layanan kaya garansi atau apa?  |
| N | Kalau garansi ada, jadi misalnya dia keluar nanti kita bisa mengganti, tapi itu Ketika masih dalam beberapa bulan awal  |
| P | Kebanyakan apa alasan kenapa mereka keluar?   |
| N | Teman-temannya masih belum menerima, lingkungan belum bisa menerima, kebanyakan juga ada yang nggak cocok sama pekerjaannya, jadi tiadk sesuai bayangan. Kadang kalau masih bisa dibujuk ya silahkan bertahan, tapi kalau memang tidak ya sudah   |
| P | Jadi apa sebenarnya tantangan utama dari pengalaman kerjabilitas memainkan peran sebagai mediator mendorong inclusive employment?   |
| N | <p>Tantangannya kadang pemahaman perusahaan masih ada yang kurang, sehingga kita harus masuk terus. Kita kan nggak mungkin berharap harus mereka yang selalu datang, kita juga harus mengejar. Itu tantangan yang kadang kita minta mereka untuk membuka itu juga masih banyak.</p> <p>Kedua, mereka disuruh bayar itu juga banyak yang nggak mau. Mereka masih menganggap mempekerjakan teman disabilitas itu semacam charity, masa disuruh bayar, disuruh ini itu, padahal ya nggak juga karena itu juga investasinya sama mau teman disabilitas atau bukan. Kalau sisanya mungkin belum semua perusahaan mau menerima.</p> <p>Dari sisi disabilitasnya, kadang ada yang langsung dapat, kadang ada yang telpon sama kirim email berkali-kali tanya kenapa belum dapat, tapi ya nggak gampang, nggak semua perusahaan cocok. Ada yang sudah melamar kemana-mana nggak dapat.</p> <p>Sekarang kita juga nggak ngerti kalau misalnya ada yang nanya, aku sudah kirim cv kok nggak ada kelanjutannya ya, mungkin nggak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan kan bisa juga. Contoh Ketika kita buka lowongan, aku sendiri yang menyaring itu juga nggak selalu dapat. Kaya Nisa ini kan kita dapat karena di akita paksa intern di tempat kita. Jadi waktu dia kuliah dulu dia intern di tempat kita, akhirnya masuk disini. Ada juga teman yang sekarang lagi ambil S2, dia dulu mantan pelathiannya kita, Rubi melihat dia punya kemampuan terus ditawarkan. Jadi kalau aku ditanya kalau aku buka lowongan</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | dapat?, enggak, aku dapat dari tempat lain nggak dengan cara aku buka lowongan akhirnya. Makanya aku juga nggak akan heran kalau perusahaan kadang-kadang struggle juga.  |
| P | Kalau tantangan dari internal seperti sdm, in ikan kecil ya, apakah kecil itu dianggap cukup memadai karena karakter kerjanya atau ada skema pengelolaan sumberdaya yang khas?  |
| N | Kita diawal selalu disesuaikan dengan pakah ada kerjanya atau nggak. Biasanya kalau ada project, itu memang selalu butuh, kalau enggak ya mereka kontrak per project saja, kecuali kalau kita cocok. Tapi untuk yang rutin kita kerjakan, kita merasa cukup dengan teman-teman ini. Kalau kita melakukan training kita pakai teman-teman yang dulu biasa kerja sama kita, associate. Itu lebih mudah menurut kita karena lebih fleksibel, yang mengelola sosmed kita dia part time malahan, dan memang bisa dikerjakan dengan cara part time. Karena dulu dia yang urus desain dan sosmed kita, dan dia juga minta part time, ya kita ijin kan untuk part time. |
| P | Jadi ada staf support yang part time dan associate yang mirip konsultan, on call, dan manajemen. Ini menarik, flexible arrangement dalam kerja , mungkin juga karakter pekerjaan yang tinggi aspek flexibility nya  |
| N | Sekarang daripada memanager terlalu banyak orang kan juga susah, kita merasa ini yang paling pas dan aku merasa juga ini cocok. Tahun kemarin untuk beberapa pekerjaan karena ada yang habis melahirkan y akita kontrak langsung beberapa bulan untuk menggantikan  |
| P | Tapi ada banyak teman-teman yang bisa jadi associate atau ready on call?  |
| N | Kalau yang selalu ready 2-3 orang   |
| P | Itu memadai? Dirasa cukup atau demand nya sebenarnya tinggi banget?   |
| N | Nggak juga sebenarnya , tahun kemari nada pelatihan berturut-turut kita juga bisa Kelola, asal bisa atur waktu.   |
| P | Ada aspek lain tantangan internal mengelola kerjabilitas?   |
| N | Tantangan ada pasti, tapi karena kita berkomunikasi dan koordinasi langsung kan beda ya, tapi kadang jadinya harus berulang-ulang karena kadang-kadang ada pesan yang nggak sampai, seperti detail dan sebagainya. Tapi kadang terasa kalau pas barengan, sebulan ada 3-4 sekaligus . tapi memang kan kita demand nya fluktuatif.   |
| P | Jadi flexible arrangement itu juga menyesuaikan karena karakter bisnisnya yang fluktuatif itu kan? Ada agenda jangka pendek untuk pengembangan kelembagaan? Atau produk?  |
| N | Belum, karena kepalanya megang banyak hal juga dan ujung-ujungnya kita juga memegang banyak hal, tapi kalau sekarang track nya masih sama, perusahaan yang datang ke kita juga masih sama permintaannya, ada yang masih baru, ada yang sudah berulang.<br>Kalau aku pribadi tantangannya legalitas kita kan masih belum yang “terdaftar” di kemkumham, kan kita masih pakai ormas, otomatis meskipun kita juga ada  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>satu PT, Cuma kadang kalau ada perusahaan yang tidak sreg dengan lembaga yang ini kita pakai yang satunya. Jadi masalah administrasi yang kadang-kadang mulai jadi challenge, kadang kan ada perusahaan yang strict harus pakai yang ini, kalau yang sudah terbiasa ya mereka nggak peduli. Meyakinkan mereka itu sih yang mungkin menjadi tantangan. Dan sekarang orang-orang di sekitar kit aitu juga kadang bingung ini kantor apa kok sepi banget</p> |
|--|--|

d. Transkrip wawancara Kerjabilitas (Billy Purwocaroko Noeringtyas - associate

Kerjabilitas

Tanggal: 15 Juni 2023

Waktu: 11.00 – 12.00

Tempat: Online Interview (Phone call)

|   |  |
|---|--|
| P | <p>Jadi ini aku sedang riset tentang kerjabilitas, berfokus pada melihat inovasi yang dilakukan oleh kerjabilitas sebagai job portal untuk teman-teman disabilitas, yang sebetulnya memainkan peranan sebagai mediator antara teman-teman disabilitas pencari kerja dengan perusahaan yang mau merekrut tenaga kerja dengan disabilitas.</p> <p>Kira-kira pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana dan melalui cara apa kerjabilitas memainkan peran sebagai mediator, dan apa saja faktor yang menjadi pendukung ataupun tantangan dalam menjalankan peran sebagai mediator tersebut.</p> <p>Sebelum mulai mungkin kita cerita tentang mas Billy dulu, dan sebagai associate, sejak kapan terlibat berkolaborasi dengan kerjabilitas.</p>  |
| N | <p>Jadi kalau saya join di kerjabilitas sejak 2016, pekerjaan pertama saya lulus S1 langsung di kerjabilitas. Pada saat itu posisi saya bukan seperti sekarang di associate, tapi di program officer, khususnya di daerah Jawa Timur. Jadi di komunitas disabilitas maupun perusahaan di Jawa Timur hingga 2017. Kemudian berkembang menjadi youth officer, fasilitator dan sebagainya akhirnya end up di associate yang sekarang ini.</p> <p>Sebenarnya saya pribadi tidak punya latar belakang Pendidikan yang berkaitan langsung dengan isu disabilitas. Saya dulu S1 di ekonomi islam, lalu pada 2019 saya ijin keluar dari kerjabilitas untuk studi lanjutan focus di administrasi bisnis, khususnya aksesibilitas perguruan tinggi untuk teman-teman disabilitas. Lalu di 2021-sekarang saya aktif jadi associate, coach, mentor untuk teman-teman disabilitas untuk peningkatan soft skill, baik online maupun offline.</p> |

|   |  |
|---|--|
| P | Boleh diceritakan sebagai associate, perannya apa saja? Apakah kaya konsultan atau bagaimana?  |
| N | Associate lebih ke bagaimana kami bekerja diluar office, tapi sifatnya kaya pekerja yang siap kerja dimana saja, jadi mau di bandung kita siap, ma uke luar pulau kita siap, jadi kurang lebih seperti itu.  |
| P | Jadi on-call ya, tergantung kebutuhan  |
| N | Benar, tergantung kebutuhan  |
| P | Mas billy kan sudah dari 2016 sampai sekarang, kurang lebih sudah 7 tahun. Boleh diceritakan 7 tahun itu apa yang membuat mas Billy bangga, atau mungkin ini adalah capaian besar kerjabilitas yang penting untuk di apresiasi.  |
| N | <p>Ada satu project di 2018, saat itu saya pindah dari program officer ke youth worker, mendampingi sekitar 50-an anak muda di Kawasan Surabaya dan Malang, kita create soft skill dan hard skill training, pemagangan lalu job matching, dan kami dorong mereka untuk buat kegiatan kepemudaan.</p> <p>Pada saat itu belum kelihatan banyak sekali tantangannya. Anaknya sering ngambek di tenah jalan, atau selisih paham, tapi kemudian di tahun-tahun ini, 2021-2023, mulai tampak apa yang kami taruh di 2018. Beberapa diantaranya ada yang mengurung diri, minder tidak bisa keluar rumah, tapi sekarang sudah punya komunitas disabilitas sendiri di kotanya, punya buku, bisa kuliah lagi, yang awalnya kami tidak mengira dia bisa sampai di proses ini. Saya pribadi juga melihat oh ternyata apa yang kita lakukan itu enggak ada yang sia-sia di tahun-tahun awal itu. Karena ada beberapa anak yang kami bombing di 2018 itu sekarang ambil S2, kebijakan public, focus di bagaimana mereka advancing policy agar lebih inklusif untuk disabilitas.</p> <p>Ketika mereka cerita kalau mereka diterima beasiswa S2 saya merasa wah, mereka sudah di sini. Jadi kalau kata mas Rubi sukses itu ya di kemenangan-kemenangan kecil yang di rayakan. Karena kita tidak bicara mengenai ada berapa yang ditempatkan di perusahaan, atau dari perusahaan yang join , itu pasti nanti along the way akan bertambah. Tapi bagaimana mereka mendapatkan Kembali, bahwa mereka bisa punya kesempatan lain, opsi kehidupan lain, mereka bisa ambil Pendidikan, punya pekerjaan, itu kebahagiaan lain buat saya.itu pencapaian besar buat saya.</p> |
| P | Terbayang ya, karena memang teman-teman disabilitas menghadapi tantangan eksklusifitas yang berlapis-lapis, jad mas Billy menggambarkan bagaimana mereka di tingkat individu bisa menjadi lebih percaya diri, tapi setelah itu banyak juga membuka kesempatan ekonomi, social, Pendidikan yang lebih luas  |
| N | Iya benar, terus saya bisa satu panggung dengan mereka. Mereka dulu jadi orang yang kami beri pelatihan, sekarang mereka ikut mengisi pelatihan bareng Bersama kami. Jadi itu yan dirasakan Ketika seorang mentor merasakan bahwa yang dimentori sudah bisa naik bareng-bareng.  |

|   |   |
|---|---|
| P | Boleh diceritakan satu dua orang yang dulu tidak percaya diri tapi sekarang sudah sama-sama jadi mentor, siapa dan bagaimana proses mereka bertransformasi  |
| N | <p>Banyak ada 4-5 orang, yang bisa saya sebut itu mungkin mbak Tela, asli jombang, dia sekarang ambil S1 psikolgi. Awalnya datang ke kelas selalu dalam keadaan victim mindset, selalu apa yang ditampilkan itu dark, jadi yang diomongkan suasananya selalu dark. Kemudian dia banyak bertemu pegiat disabilitas dari kota lain yang menyebabkan dia punya bayangan bahwa ternyata bisa untuk sekolah lagi, dia suka menulis puisi dan dia jadikan antologi, diterbitkan sudah 2 atau 3 buku, beberapa kali diundang dalam forum-forum sastra daerah bahkan nasional.</p> <p>Yang kedua, ada mas Kuluk, beliau ini dulunya tidak tahu kalau di aini disabilitas, karena dia disabilitas karena kecelakaan dan kaki kanannya di amputasi. Dia tidak merasa disabilitas karena lingkungannya sangat inklusif, tidak membedakan dia dengan orang lain. Ketika dia keluar dari lingkungannya baru dia merasa kenapa dia tidak diterima kerja, tidak dipanggil interview dsb, baru dia sadar bahwa ada isu yang Namanya disabilitas.</p> <p>Jadi setelah beberapa belas tahun baru dia tahu kalau dia itu disabilitas dan ragam disabilitasnya apa. Dia ikut program kami, pemagangan di salah satu unit bisnis astra group, sempat kerja di jogja dan sempat kerja di kerjabilitas selama beberapa tahun dan sekarang jadi associate dan ambil S2 dari AUN. Dia kemudian juga punya komunitas disabilitas sendiri, dia juga pernah bilang pingin banget punya komunitas digital marketing sebagai opsi teman-teman disabilitas bahwa pekerjaan itu bisa dilakukan dari manapun asal punya internet.</p> <p>Saya sering ngobrol dengan beliau dan diskusi misal tentang kebijakan disabilitas saat ini masukannya apa, ketenagakerjaan inklusif, sehingga saya tahu perkembangan pola pikirnya sudah cukup mature</p> |
| P | Dari 2 pengalaman itu, kalau gagasan besaryang diusung oleh kerjabilitas adalah ketenagakerjaan inklusif, apa yang menjadi critical point bagi teman-teman disabilitas supaya ketenagakerjaan inklusif bisa didorong. Kedua, apa peran kunci yang dimainkan kerjabilitas  |
| N | <p>Kalau saya lihat ada perubahan yang cukup besar dari kerjabilitas sejak 2015 hingga sekarang. Dulu memang kita membentuk platform, focus bagaimana menghubungkan perusahaan dengan pencari kerja, mereka bertemu secara langsung di platform online tersebut.</p> <p>Sejak 2018, lebih banyak focus langsung ke perusahaan, jadi perusahaan yang ingin membuka tetapi tidak tahu datang konsultasi ke kami, baru setelah lewat kami kemudian diarahkan ke platform. Itu dari sisi demand nya. Dari sisi supply kami pakai soft skill career coaching. Jadi kami punya pre-work dan on-work, bahkan kami juga bikin bagaimana kalau si disabilitas mau</p>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>pindah ke karir lain, itu yang cob akita kembangkan. Karena sejauh ini kebanyakan program baru sebatas pre-work saja tapi belum banyak menyentuh aspek on-work atau saat bekerja. Sisi kretatifnya adalah bagaimana kami membangundari sisi supply dan demand bahwa ini kebutuhan, bukan sebatas perkara kepatuhan terhadap undang-undang. Bahwa sebenarnya bisa ditunjukkan kalau disabilitas itu bagian dari keberagaman secara besar. Jadi isu-isu yang kami jual ke perusahaan bukan hanya kepatuhan, tapi juga keberagaman, value for business dan inovasi, itu yang terus kami gaungkan. Dari sisi disabilitas, kami percaya mereka punya resilience yang cukup tinggi untuk bisa stay di perusahaan, dan kami mendorong mereka untuk percaya kepada proses. Itu karena kita berusaha mengatasi trust issue belasan tahun, kenapa mereka ditoalk sana-sini , tidak ada perusahaan yang mau menerima mereka, apakah ada maksud-maksud terselubung. Jadi budayanya adalah learning antara perusahaan dan penyandang disabilitas sendiri.</p>  |
| P | <p>Ada yang menarik bahwa dalam berdialog dengan perusahaan besar itu bukan semata-mata compliance pada undang-undang, tapi juga ada nilai-nilai yang sebetulnya bagus untuk bisnis. Saya kira ini adalah hal baru karena kalau kita lihat memang diawal tampaknya kecenderungannya perusahaan lebih digerakkan karena compliance, Sebagian juga mungkin charity, ini menarik karena mas Billy mengangkat pentingnya convincing mereka bahwa ini (diversity) sebenarnya bagus untuk bisnis. Boleh diceritakan bagaimana meyakinkan perusahaan bahwa diversity itu bagus untuk bisnis?</p>  |
| N | <p>Kami sebenarnya menggunakan suatu hal yang sederhana tapi dalam dunia korporasi sudah tidak banyak dilihat lagi. Misalnya Ketika kami tanyakan apakah suatu pekerjaan terbuka untuk penyandang disabilitas Netra, mereka pasti beranggapan enggak bisa, karena pekerjaan itu bersinggungan banyak dengan computer, ada miskonsepsi antara braille dan computer. Maka kami jelaskan bahwa ada suatu software yang bisa digunakan teman-teman Netra untuk bekerja dengan computer, terus mereka akhirnya tahu, makanya kami demonstrasikan. Kita bawa teman Netra saat pelatihan atau hearing, kita minta teman Netra itu untuk menghubungi atau mengirimkan email melalui gadgetnya, sehingga mereka paham bahwa teman-teman Netra sebenarnya bisa difasilitasi untuk bekerja.</p> <p>Dari situ saja sudah banyak sekali kesempatan di dunia digital atau pengadministrasian yang bisa dibuka untuk Netra, karena sebelumnya Netra kan opsinya kalau bukan pijet ya seniman. Kami kemudian mendekati perusahaan itu kepada logic yang paling dekat, jadi kami coba gali apa yang dimiliki perusahaan saat itu. Kami tidak coba bawa bahwa isu ini tidak akan menambah cost, tapi kami tunjukkan bahwa dengan sedikit modifikasi beberapa hal itu sudah cukup. Makanya kami selalu bilang bahwa aksesibilitas dimulai dengan dua pendekatan, yaitu yang paling mudah dan paling murah. Cari yang paling mudah dan paling murah, jangan khawatir</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>yang muluk-muluk yang penting dikomunikasikan dengan penggunaanya dulu. Masalah akses atau tidak akses bisa diurusi sambil jalan. Kita berusaha tekankan bahwa ini (inklusifitas) bisa dimulai dengan cost seminimal mungkin, karena cost menjadi momok menakutkan bagi perusahaan.</p> <p>Kami coba jelaskan bahwa tidak melulu perkara cost, tapi pentingnya aksesibilitas non-fisik, dari lingkungan pekerjaannya, kultur perusahaan supaya lebih open. Kami coba sentuh hal yang paling dekat dengan keseharian perusahaan sehingga mereka bisa melihat bahwa inklusif itu dekat dan kita hampir bisa melaksanakannya. Jadi kita coba presentasikan hal ini sebagai sebuah hal yang masuk akal secara bisnis.</p>                                |
| P | <p>Menarik, masuk akal secara bisnis karena kita mulai dari yang sederhana, tidak selalu berimplikasi pada naiknya cost tapi adjustmen-adjustmen sederhana dan berarti. Adakah proses fasilitasi ke korporasi yang awalnya mereka berperspektif compliance, tapi kemudian mereka menilai bahwa ternyata ada juga manfaatnya untuk bisnis, dalam hal apapun.</p>   |
| N | <p>Dulu ada bank BUMN di daerah jogja, tapi khusus ini bukan saya yang pegang jadi detailnya kurang begitu tahu. Cuma dari hasil wawancara, diversity itu ternyata bagus untuk karyawan lainnya, jadi etos kerjanya naik, ada karyawan disabilitas yang jon membuat mereka selau ingin membantu misalkan. Mereka jadi lebih sigap dalam membantu, lebih open dalam bekerja. Kalau yang akhir-akhir yang di Jakarta, ada satu tuli yang masuk ke perusahaan, banyak teman-temannya yang berusaha komunikasi dengan dia, akhirnya banyak yang iktu course Bahasa isyarat. Dari ambil course itukan nanti bukan hanya teman kerjanya yang dapat benefit, tapi juga diluar kerja kalau bertemu teman-teman tuli lainnya. Jadi secara kultur seperti itu</p> |
| P | <p>Jadi kultur kerja ya, mungkin tampak sederhana tapi dalam jangka panjang akan banyak manfaatnya. Dari pengalaman-pengalaman itu, kerjabilitas meningkatkan work readiness teman-teman disabilitas dan employer's readiness ke perusahaan dan peran-peran lain seperti bridging, memfasilitasi, mediator. Dari pengalaman itu, apa kondisi-kondisi yang memungkinkan terpenuhinya peran kerjabilitas secara efektif? Entah kondisi internal kerjabilitas atau eksternal</p>   |
| N | <p>Kalau saya ternyata bukan hanya kita bangun platform secara fisik saja, tapi memang outreach secara langsung sangat diperlukan. Jadi tidak hanya perbaikan akses website dan alur informasi, tapi pemahaman kepada perusahaan apa itu disabilitas dan kepada disabilitas bahwa mereka bisa bekerja di perusahaan adalah suatu hal yang berbeda dari apa yang kami bikin di awal.</p> <p>Jadi peran kita tidak berhenti pada membuat jobstreet-alike tapi juga penjangkauan lebih ke perusahaan, baik perusahaan local, UMKM. Bagaimana kultur mereka dibangun, dan bagaimana mereka membuat jenjang</p>  |

|   |  |
|---|--|
|   | karir yang jelas bagi disabilitas. Jadi refleksinya adalah perimbangan antara supply dan demand ini seperti tarian yang tidak selesai-selesai.   |
| P | Dan itu mungkin enggak ada rumus baku juga kan, tariannya tadi mempertemukan supply dan demand   |
| N | Sangat tidak ada. Ada kemarin saya datang ke apindo jawa tengah, perusahaannya sudah open sekali, dan satu-satunya perusahaan dalam 7 tahun saya yang buka management training yang open untuk disabilitas. Tapi justru mereka kekurangan disabilitas yang mau daftar, karena Pendidikan disabilitasnya masih berhenti di level SMA, S1 pun jarang. Maka yang paling penting dari sisi supply sekarang adalah memperbaiki akses ke Pendidikan yang lebih tinggi untuk bisa masuk ke pasar kerja. Jadi enggak ada yang Namanya equilibrium dalam hal ini.   |
| P | Mungkin ini pertanyaan terakhir, kerjabilas in ikan memainkan peran yang unik, karena tidak banyak yang memainkan peran itu, dan saya kira juga cerdas dalam memetakan peluang bahkan creating demand, dan bisa “menjual” layanan konsultasi pada perusahaan, meyakinkan mereka yang awalnya compliance bahwa ini masuk akal secara bisnis. Unik juga karena sebagai entitas, kerjabilas juga kecil. Kalau mas Billy mendefinisikan kerjabilas, kira-kira apa tagline nya, apa yang menjadi ciri dari kerjabilas?  |
| N | Yang paling dekat mungkin simple but progressive, karena kegiatannya mungkin tidak banyak dan fasilitasnya hanya itu-itu saja. Tapi dari situ kami mendapat banyak sekali knowledge, yang membuat kami bisa membuat sesuatu yang lompatannya lebih besar. Secara teori organisasi mungkin semakin kecil semakin mudah untuk lompat. Dalam 7 tahun terakhir, tentu banyak catatan yang perlu ditingkatkan, banyak juga yang kami jadikan bahan bakar untuk lompat lebih tinggi lagi. Makanya saya bilang desain yang paling bagus adalah desain yang paling simple, lean,thin. Maka dari itu saya bilang ini (kerjabilas) itu simple tapi progresif.                                      |
| P | Supaya lompatan bisa lebih tinggi dan bermakna, tadi ada area-area yang butuh improvement. Kalau menurut mas Billy area-area yang butuh improvement itu apa saja? Apakah struktur organisasi, cara kerja atau lainnya?   |
| N | Mungkin juga tambah rekrut orang lagi, karena dari 2016 sampai sekarang saya dulu sempat merasakan yang gede banget tim nya, kemudian meramping sampai sekarang. Mungkin menambah orang lagi sambil dipikirkan lagi untuk aktifasi unit bisnis lainnya. Misalkan unit bisnis yang membuat kitab isa aktif consulting ke level yang lebih tinggi. Berapa banyak CEO dan direksi yang memiliki disabilitas yang bisa dipromosikan. Exposure untuk hal-hal yang lebih tinggi inilah yang belum banyak digarap. Perlu banyak jalan masuk bagi posisi leader untuk disabilitas, karena mereka nanti yang akan jadi posisi pengambil policy di perusahaan, itu yang belum banyak di Indonesia. |

e. Transkrip Wawancara (Narasumber: Dwi Nur Septyanto)

Lokasi: Remote interview (phone interview)

Tanggal: 23 Juni 2023

|   |   |
|---|---|
| P | Mungkin boleh kenalan dulu, tentang mas Dwi yang ingin dikenalkan ke saya   |
| N | Salam kenal saya Dwi Septianto, asal dari Mojokerto. Kebetulan saya kuliah di Surabaya jurusan Manajemen Ekonommi. Sebelum menjadi seorang disabilitas saya normal, tetapi karena ada suatu kecelakaan sepulang kerja maka kaki harus diamputasi pada sekitar tahun 2015, tepatnya di siku.   |
| P | Pada saat itu umur berapa?  |
| N | 21 tahun, waktu itu saya kuliah sambil kerja. Jadi waktu kecelakaan itu sebenarnya mau wisuda, akhirnya karena kecelakaan itu saya tidak jadi wisuda dan harus saya tunda untuk pemulihan dulu.<br>Kebetulan juga karena sebelum kejadian semua aktifitas saya normal, saya juga harus beradaptasi.   |
| P | Butuh waktu berapa lama untuk proses belajar dan penyesuaian, terutama unuk kegiatan keseharian?  |
| N | Untuk kegiatan harian lumayan cepat, karena nggak begitu serius. Kalau untuk menulis memang agak sulit, jadi saya butuh waktu kurang lebih 2 minggu untuk belajar per abjad.<br>Sempat juga mengalami depresi, karena harapan dan cita-cita seakan akan sudah hilang dengan tangan itu. Untuk memulihkan psikologis Kembali saya butuh waku kurang lebih 6 bulan. Dalam 6 bulan itu saya tidak keluar rumah dan berinteraksi, jadi hanya mengurung diri di kamar, makan dan minum begitu terus. |
| P | Apakah ada kondisi yang mempercepat pemulihan atau malah menghambat? Akalu boleh diceritakan  |
| N | Untuk yang terkait luka, mungkin sama sebagaimana umumnya, tapi lumayan cepat karena prediksi dokter 3-4 bulan, tapi karena control yang rutin 2 bulan sudah menutup lukanya.<br>Psikis lebih berat kaena memang tidak ada persiapan apa-apa, jadi mentalnya yang kena hingga benar-benar terpuruk.   |
| P | Jadi dari 2015, kecelakaan saat sudah kerja, mungkin bisa diceritakan kapan mulai bisa bekerja lagi atau mungkin kenal dengan kerjabilitas setelah menjadi disabilitas baru?  |
| N | Setelah pulih dan psikologi sudah membaik, saya mencoba mencari pemasukan dari online sebagai reseller. Pernah juga mencoba digital marketing, coba-coba bangun website tapi gagal.   |

|   |   |
|---|---|
|   | Akhirnya pertengahan 2016 saya mencoba mencari pekerjaan. Saat browsing di internet disitu saya ketemu dengan kerjabilitas. Jadi kurang kebih akhir tahun 2016 saya bergabung dengan kerjabilitas (sebagai user).<br>Saya coba cari-cari lowongan sesuai kriteria dan latar belakang Pendidikan, sempat juga melamar lewat job portal umum dan beberapa dipanggil juga tapi gagal karena saya disabilitas, meskipun secara skill saya bisa. |
| P | Saat itu kebanyakan yang dilamar posisi apa?  |
| N | Waktu itu karena background Pendidikan saya, kebanyakan posisi back office seperti marketing. Memang prosesnya dari awal saya lulus tahapan tes, tetapi waktu interview dengan HRD saya gugur.  |
| P | Kalau dengan kerjabilitas, pengalaman mas Dwi bagaimana?  |
| N | Setelah mendaftar di kerjabilitas, kriteria dan persyaratannya tidak memperberat orang disabilitas, jadi sangat mudah. Total saya melamar sekitar 12 kali di kerjabilitas dan beberapasudah dipanggil. Yang saya ingat khusus perusahaan besar saya sampai interview di BPJS dan L'oreal. Saya diterima di L'oreal sebagai project staff, karena saya bisa desain dan skill komunikasi dianggap lumayan, suka dunia marketing juga.         |
| P | Kalau pengalaman waktu itu, kerjabilitas kan masih baru. Pengalaman dengan fitur dan platformnya bagaimana?   |
| N | Untuk tampilan website, UI nya user friendly sekali, tidak banyak fitur tapi to the point. Jadi Ketika sudah log in dan masuk dash board, langsung terlihat lowongan apa saja yang tersedia. Jadi kita tinggal klik salah satu lowongan dan submit tanpa harus mengisis apapaun.  |
| P | Dulu anda tau soal kerjabilitas dari mana?  |
| N | Dari internet, kaerna waktu saya searching lowongan kerja disabilitas mereka muncul di paling atas  |
| P | Selain informasi lowongan dan fitur yang tadi, hal apalagi yang membuat pencari kerja dengan disabilitas dirasa membantu atau mungkin sebaliknya  |
| N | Karena penggunaan saya tidak terlalu aktif, jadi karena waktu itu saya coba-coba langsung ketrima. Dari pengalaman saya tidak ada yang menyulitkan dari website. Malah karena say punya kontak tim kerjabilitas, saya juga dihubungi kalau ada lowongan yang sesuai.  |
| P | Dihubungi lewat ap aitu biasanya?   |
| N | Kalau saat itu saya lewat WA, seperti status. Kalau sekarang mungkin bisalewat Instagram. Salah satu fitur yang menurut saya positif, Ketika ada lowongan baru ada notifikasi email nya. Jadi kita tidak perlu login aplikasi dulu.   |
| P | Notifikasi itu sesuai minat dan bakat atau semua dapat?   |
| N | Saya lupa waktu itu ada minat dan bakat aa tidakm tapi sepertinya semuanya karena ada beberapa notifikasi pekerjaan yang saya tidak begitu minat.   |
| P | Apakah ada hal lain yang disediakan kerjabilitas yang membantu teman-teman setelah masuk ke dunia kerja? Misalnya Ketika anda kerja di L'oreal  |

|   |  |
|---|--|
|   | apakah perusahaan sudah cukup suportif pada teman-teman disabilitas atau kerjabilitas perlu melakukan sesuatu pada perusahaan?   |
| N | Dari pengalaman saya, gedungnya sudah ada akses disabilitas, Cuma di dalam kantor kalau masuk kedalam belum aksesibel. Jadi tangga masih biasa, lift nya masih belum ada yang khusus difabel. Tapi dari sisi karyawannya mereka bisa mensupport. Memang mereka sebagai perusahaan mencari orang disabilitas yang mampu dan mau bekerja secara tes juga yang kita lakukan kurang lebih sama dengan tes untuk orang normal, banyak sekali tes-tes yang harus dilewati. Kebetulan saya waktu itu domisili di Mojokerto dan perusahaan lokasi di Jakarta, semua rangkaian dari tes, interview hingga sebelum interview dilakukan secara online. Jadi jilaskan kalau misal diterima akan diumumkan disini dan kalau enggak ya tidak keluar apapun |
| P | Berapa lama anda di L'oreal?   |
| N | Kurang lebih 1 tahun.  |
| P | Setelah itu anda pindah, mengirim lamaran lewat kerjabilitas lagi atau tidak?  |
| N | Waktu itu saya keluar karena ingin focus usaha, jadi pulang ke Mojokerto, tapi nggak jalan. Akhirnya saya cari kerjaan lagi lewat kerjabilitas dan saya diterima lagi di perusahaan ekspedisi muatan kapal laut pada pertengahan 2018, saya kerja disana sekitar 4 tahun sebagai admin marketing. Sampai Agustus 2022  |
| P | Lalu setelah itu?  |
| N | Saya mendapat kerja di BUMN ini sebelumnya sempat melamar kerja di beberapa portal, 3 kali CPNS dan 2 kali BUMN, yang BUMN kedua ini alhamdulillah lolos. Waktu itu di infokan oleh kerjabilitas kalau ada lowongan di BUMN, tapi dibantu lewat job portal khusus disabilitas.   |
| P | Kalau sekarang boleh tahu posisi anda di JIEP BUMN ap aitu kalau boleh tahu?   |
| N | JIEP itu jadi pengelola Kawasan industry di Jakarta timur, posisi saya sebagai officer pengadaan barang dan jasa, dan sudah jalan mendekati 1 tahun  |
| P | Jadi sudah nyaman ya di posisi yang sekarang?  |
| N | Kalau cukup nyaman sebenarnya ini tantangan untuk saya karena pertama kali terjun di dunia pengadaan yang sama sekali saya belum tahu, jadi banyak belajar. Apalagi diluar sana pandangan tentang pengadaan kan agak miring. Kalau orang disini support, tidak ada yang memandang sebelah mata, itu Cuma pandangan orang-orang yang belum paham saja.  |
| P | Jadi pengalaman anda 3 kali kerja semua lewat disabilitas ya, kalau disbanding job portal serupa khusus disabilitas, dari info teman-teman yang paling populer atau sering dipakai job portal yang mana?   |
| N | Kalau masalah popularitas saya kurang paham, karena saya punya beberapa akun di job portal lain. Cuma dari pengalaman, di job portal lin tidak pernah terinfo kalau ada lowongan baru, jadi teman-teman harus lebih proaktif kalau disbanding kerjabilitas. Memang ada plus minusnya.  |

|   |   |
|---|---|
|   | Cuma yang saaya kaget, saat rekrutmen Bersama BUMN, disabilitas kerja yang menjadi ketua. Apakah karena domisili yang notabene di Jakarta, mungkin itu juga bisa berpengaruh juga.  |
| P | Kalau keunggulan lain di kerjabilitas apa yang dirasakan teman-teman? Atau apa yang perlu diperbaiki  |
| N | Dari pengalaman saya, untuk kerjasamanya mungkin. Karena saya coba-coba itu kan karena Kerjasama antara kerjabilitas dan perusahaan. Cuma sekarang kan sudah banyak perusahaan yang mulai inklusif. Mungkin salah satu perjuangan dari mas Rubi itu dulu, untuk mensosialisasikan undang-undang dia gigih. Saya sempat beberapa kali bertemu dan memang orangnya sendiri bilang ingin berjuang untuk membantu disabilitas.<br>Mungkin dari support itu yang dituangkan ke website, terkait kemudahan aksesibilitas, tampilan website, dan satu lagi tentang Kerjasama dengan BLK-BLK di jogja terkait pelatihan soft dan hard skill.<br>Saya sempat beberapa kali melihat, Ketika ada yang sudah berhasil mendapatkan pekerjaan itu mereka posting, jadi mungkin mnjadi sebuah kebanggaan mereka, jadi kami diperhatikan. |
| P | Dengan cara dukungan di sosial media, kerjasam dengan perusahaan dan BLK apakah ikut berkontribusi mengubah pandangan public tentang disabilitas?   |
| N | Sangat berpengaruh, jadi yang memang sudah berhasil membuktikan mereka bisa kerja, kan ikut membantu kepercayaan diri temna-teman disabilitas yang lin untuk bekerja. Karena dari yang saya tahu, orang-orang enggan bersosialisasi dengan disabilitas karena mereka tidak tahu bagaimana cara komunikasi dengan mereka, misalnya dengan tunawicara.<br>Karena keterbukaan informasi yangmasif ini, akhirnya kita kan bisa belajar dari situ, termasuk cara berkomunikasi dengan disabilitas, jadi sangat membantu sekali.  |
| P | Seperti mas Dwi in ikan contoh yang sukses, dan kita pasti inin akan semakin banyak yang seperti anda. Apa yang kira kira menurut anda masih bisa dilakukan dengan lebih baik oleh kerjabilitas atau perusahaan tapi belum dilakukan.   |
| N | Menurut say aini Kembali ke masalah kebijakan pemerintah, jadi harus mengikat perusahaan yang belum melakukan. Karena in ikan sudah jalan 6 tahun tapi masih banyak perusahaan yang belum inklusif, padahal sudah diatur kuota 1% untuk swasta dan 2% untuk BUMN. PR nya masih banyak, jadi semua lini harus saling merangkul, terbuka dan memberikan kesempatan. Karena kalau yang berjuang hanya kerjabilitas dan portal-portal serupa kan hanya sedikit. Kalau stakeholder sudah bisa inklusif, paling tidak lowongan-lowongan yang bagus untuk disabilitas akan lebih banyak lagi.<br>Karena kebanyakan yang saya tahu, mereka masih mencari yang kondisinya seperti saya, jadi yang aslinya normal dan bukan disabilitas bawaan lahir.   |

|   |   |
|---|---|
|   | Sementara ragam disabilitas itu banyak, sementara sejauh ini kebanyakan hanya tuna daksa yang bisa bertahan di perusahaan, ragam-ragam lainnya masih jarang.  |
| P | Kalau dari sisi perusahaan?   |
| N | <p>Keterbukaan informasi, karena sekarang saya lihat banyak pendampingan untuk mengedukasi tim HR untuk bisa mensupport perusahaan mereka untuk mempersiapkan mereka Ketika menerima teman-teman disabilitas. Apa yang harus dilakukan Ketika mereka sudah menerima seorang disabilitas, apakah itu pelatihan kerja, aksesibilitas atau lain sebagainya.</p> <p>Jadi sifatnya harus kontinyu, tidak hanya urusan pemenuhan kuota. Karena kita juga butuh support system dari perusahaan bahwa sebagai karyawan kita bisa ikut berkontribusi, tidak hanya sebagai pelengkap.</p> <p>Jadi perusahaan harus mengerti, mereka menerima karyawan disabilitas tujuannya apa, benefitnya apa, yang harus dilakukan apa, soalnya dari kemenaker juga sudah mulai memberikan penghargaan ke perusahaan yang sudah memberikan penghargaan pada perusahaan yang mempekerjakan disabilitas</p>                                      |
| P | Terakhir, mungkin ada masukan atau harapan dari teman-teman disabilitas pada kerjabilitas?  |
| N | <p>Harapan semoga kerjabilita tetap konsisten dengan apa yang sudah dilakukan, jadi terus bisa membantu teman-teman disabilitas mendapatkan pekerjaan, dan juga mungkin untuk teman-teman disabilitas, peningkatan skill itu penting.</p> <p>Persaingan usaha sekarang semakin ketat, dan teman-teman juga sudah banyak yang ikut pelatihan ataupun kuliah, pengembangan skill itu penting. Jadi Ketika kita sudah menguasai satu skill jangan merasa puas, karena skill lainnya bisa digunakan Ketika mereka masuk kerja. Jadi Ketika kita hanya menguasai satu skill saja, kita akan kalah. Sementara dunia kerja ini seperti lomba, kalau tidak ada kesiapan atau senjata yang bisa dibawa ya kalah di medan perang. Saya saja masih belajar sampai sekarang.</p> <p>Karena pengalaman pribadi saya melamar total bisa ratusan kali tapi dipanggil Cuma beberapa kali, mungkin dari 100 hanya 10 yang dipanggil.</p> |
| P | Jadi sebenarnya anda ini Tangguh, bisa kirim 100 lebih begitu, dan ini bisa menjadi suatu narasi kalau teman-teman disabilitas ini Tangguh, terlatih karena menjadi disabilitas itu tiak boleh menyerah.  |
| N | <p>Kalau saya boleh bilang, mental teman-teman disabilitas itu bisa 2 kali orang normal. Orang normal biasa melakukan sesuatu dengan effort yang biasa, tapi teman disabilitas harus mengeluarkan effort ekstra untuk setara dengan yang normal.</p> <p>Teman-teman disabilitas kalau misalkan mau dan benar-benar dipegang orang yang tepat, kemampuannya bisa bermanfaat, bahkan lebih baik dari orang-orang pada umumnya.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| P | Sebetulnya ini faktor penting untuk ketangguhan, apalagi dengan kondisi sekarang yang penuh ketidakpastian. Teman-teman kan sudah terlatih menghadapi situasi tidak nyaman, struggle, itu menjadi penting karena dunia yang sudah begitu berubah.  |
| N | Betul, sesuatu yang didalam dirinya kalau dimanfaatkan dengan benar dan sesuai, bisa jadi orang. Tidak hanya jadi karyawan tetap, tapi juga mmebuka lowongan pekerjaan untuk yang lain. Saya juga inginnya begitu, bisa buka lowongan untuk teman-teman yang lain.   |
| P | Mas Dwi ini Pendidikan kalau boleh tahu apa?   |
| N | S1 ekonomi, di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Palapa, Surabaya.   |
| P | Dulu Ketika awal-awal belum kerja, dengan sekarang, apa peruahan yang paling terlihat dari sekarang  |
| N | Mungkin dari cara berfikir yang berubah, karena dulu masih penyesuaian, istilahnya generasi generasi yang masih alay. Sekarang sudah generasi serius, sudah punya tanggung jawab an lebih bijak dalam mengambil keputusan. Bahwa hidup itu harus terus jalan, sepelan apapun harus tetap jalan karena berarti kita sudah berproses.<br>Sebenarnya saya punya quotes yang saya pegang sampai sekarang, berjuang dalam keterbatasan tanpa batas            |
| P | Bagaimana itu ceritanya bisa ketemu tagline itu?   |
| N | Karena mungkin sesuai yang saya alami, perjuangan yang ada Batasan tidak akan maksimal, maka hilangkan Batasan itu. Makanya saya kira bagus quote itu. Kalau kita sudah berjuang ya jangan ada Batasan, sampai cita-cita tercapai, karena kita tidak tahu kedepan rejeki kita dimana.<br>Mungkin batasannya ada di keengganan komunikasi dengan orang dan lingkungan baru, kita tidak tahu mungkin peluang dan kesempatan kerja bisa datang dari mereka. |

f. Transkrip Wawancara (Narasumber: Rahmat Solihin

Lokasi: Remote Interview (phone interview)

Waktu: 27 Juni 2023

|   |  |
|---|--|
| P | Mungkin boleh cerita dulu tentang umur, Pendidikan, kerja dimana sejak kapan?                  |
| N | Perkenalkan nama saya Rahmat Solihin, asli Bogor usia 31thn, penyandang disabilitas tuna daksa |
| P | Kalau boleh tahu daksa nya bagian apa?   |
| N | Amputasi kaki kanan  |
| P | Jadi itu amputasi karena kecelakaan?   |

|   |  |
|---|--|
| N | Betul, waktu saya baru masuk SMK, hari pertama ospek, subuh-subuh diantar bapak naik motor dan kecelakaannya juga di hari itu.   |
| P | Setelah itu, di rumah sakit langsung di amputasi atau ada jeda waktu?  |
| N | Waktu itu saya dirawat kurang lebih 9 bulan di rumah sakit, berbagai macam operasi sudah dilakukan, akhirnya saya putuskan amputasi saja dengan kemauan sendiri.<br>Karena waktu itu saya lihat orang tua sudah habis-habisan untuk biaya rumah sakit.   |
| P | Jadi di amputasinya dari lutut atau darimana?  |
| N | Dari lutut keatas  |
| P | Sekarang untuk mobilitas pakai alat bantu misal kaki palsu atau gimana?  |
| N | Kaki palsu.  |
| P | Biasanya kan ada periode Ketika awal-awal disabilitas, proses menerimajadi disabilitas kan bukan hal yang mudah dan setiap orang berbeda-beda, mungkin bisa diceritakan sedikit?   |
| N | Proses menerima keadaan diri sendiri memang yang paling sulit, mungkin saya butuh waktu 10 tahun. Saya baru mulai terima Ketika saya baru masuk kuliah, alhamdulillah dengan kondisi seperti ini masih bisa kuliah.  |
| P | Berarti mas Rahmat sempat jeda sekolah selama sakit 9 bulan itu?   |
| N | Iya jeda sekolah, terus dari kepala sekolah dulu bilang besok kalau Rahmat masuk sekolah tinggal masuk saja, Cuma beda jurusan. Dulu sebelum saya di amputasi saya masuknya jurusan mesin, karena kemungkinan besar saya nggak bisa kerja berat jadi saya ambil Teknik elektro.  |
| P | Sekolah memberi kelonggaran untuk meneruskan sekolah ya  |
| N | Iya betul jadi saya tinggal masuk saja.  |
| P | Ketika awal masuk dulu apa tantangan yang paling dirasakan?  |
| N | Banyak, waktu saya masuk saya sudah nggak ada teman sebaya saya, mereka semua sudah pada jadi kakak kelas, dan minder juga, nggak bisa ikut olahraga dan kegiatan lain, dan sering menyendiri.   |
| P | Setelah lulus SMK langsung lanjut kuliah atau sempat jeda?   |
| N | Saya lanjut kuliah dapat beasiswa dari sekolah, lanjut di Gunadarma ambil jurusan manajemen.   |
| P | Lulusnya tahun berapa?   |
| N | Saya masuk 2012 lulus 2016.  |
| p | Kalau kuliah, apa tantangan yang memotivasi supaya bisa lulus on-time?   |
| N | Waktu kuliah saya sudah bisa mulai menerima keadaan diri sendiri, karena saya bersyukur dengan keadaan begini saya bisa kuliah, bisa kerja nanti kedepannya.<br>Kalau tantangan, mungkin kalau naik tangga ke kelas yang agak susah, kalau pelajaran alhamdulillah kita bisa. Motivasi saya yang bikin semangat kuliah itu waktu saya dibelikan motor sama orang tua, belajar lagi dan bisa jadi semangat lagi untuk kuliah. |

|   |   |
|---|---|
| P | Itu motor yang dimodifikasi atau yang biasa?  |
| N | Biasa, sampai saat ini saya kerja ojek online saya pakai motor biasa, honda beat matic.   |
| P | Kalau tidak salah mas Rahmat saat ini kerja di BNP Paribas ya?  |
| N | Betul, sudah selesai, hanya magang saja 3 bulan. Itu bantuan dari kerjabilitas.   |
| P | Jadi 3 bulan mulai bulan apa?   |
| N | Dari awal oktober sampai desember 2022.   |
| P | Sebelumnya pernah kerja yang lain? Sebelum di BNP Paribas   |
| N | Pernah, setelah lulus kuliah saya ikuti berbagai job fair, alhamdulillah saya diterima di bank BNI life sebagai telemarketing kurang lebih hampir setahun. Setelah dari situ saya lanjut lamar lewat job fair lagi, dan dapat di Family credit Indonesia sebagai staf penagihan, duat tahun saya disana. Setelah dari situ, karena tim dibubarkan akibat covid, hampir setahun saya tidak kerja, dan baru diterima bulan April 2021 di Bank Mega sebagai telemarketing selama 3 bulan tapi tidak lanjut karena terdampak Covid. Jeda setahun tidak kerja akhirnya kerjabilitas menawarkan saya kerja di BNP Paribas. Menurut saya sangat berkesan yang di Paribas |
| P | Kenapa, apa yang membuat BNP Paribas berkesan?  |
| N | Kalau saya pribadi, perusahaannya bagus banget. Walaupun bank asing, tapi kekeluargaannya enak, lingkungan kerja nyaman, ramah disabilitas juga.  |
| P | Boleh diberi contoh untuk ramah disabilitas di BNP Paribas apa saja?  |
| N | Pertama kita dikasih toilet VIP, makan siang. Setelah lulus 3 bulan di Paribas kita dikasih hadiah oleh mereka, dan pengalaman kerja saya di administrasi.  |
| P | Sempat ditawarkan di posisi yang ada untuk apply setelah selesai magang enggak?   |
| N | Banyak sih, di lowongannya saya suka lihat tapi belum tertarik untuk saat ini. Saat ini saya sedang menikmati kerja driver online, tapi saya juga berharap kerja kantoran lagi seperti misal tahun 2021. Waktu itu kerjabilitas memfasilitasi kami untuk ikut rekrutmen BUMN, saya didaftarkan dan bersaing dengan pelamar lain di BUMN yang di Purwakarta, sampai pada akhirnya saya tidak lolos. Waktu itu kandidatnya ada sekitar 30 orang dan sisa 2, saya sama satu lagi dari Medan. Saya berharap lagi sih kerjabilitas ada rekrutmen Bersama lagi, join lagi terus mengundang saya dan teman-teman lainnya untuk daftar di BUMN.                           |
| P | Jadi nanti, kalau ada rekrutmen lagi dari kerjabilitas mau melamar ya?  |
| N | Saya mau.   |
| P | Boleh diceritakan awal mula kenal kerjabilitas itu bagaimana dan kapan?   |
| N | Sudah lama ya, jadi dulu 2020 waktu covid kan susah sekali cari kerja sebagai umum karena saingannya berat. Akhirnya saya cari-cari yang mau terima disabilitas akhirnya ketemu dengan kerjabilitas. Saya daftar, apply, terus saya lihat-lihat lokernya, seperti itu awal mula saya kenal kerjabilitas.  |

|   |  |
|---|--|
| P | Jadi kenalnya karena searching mencari platform yang khusus untuk disabilitas, seperti itu?  |
| N | Iya, dan saya juga mengikuti semua dari IG karena mereka kan sering upload lowongan di IG siapa tahu kalau ada yang cocok.   |
| P | Ada hal yang unik dari kerjabilitas dari job portal lainnya?   |
| N | Saya pernah coba melamar lewat platform lain tapi kok kaya tidak direspon, kalau di kerjabilitas suka ada informasi, suka nawarin juga.  |
| P | Jadi mereka lebih komunikatif begitu ya?   |
| N | Betul, kalau yang lain kok nggak ada email, nggak ada panggilan.   |
| P | Ada yang dirasa masih sulit dari fitur platform kerjabilitas?  |
| N | Kalau dari fitur nggak ada sih   |
| P | Mas Rahmat pernah punya teman yang disabilitas juga atau tidak?  |
| N | Kalau temen-temen main nggak ada, paling kenalan-kenalan saja.   |
| P | Apakah mas Rahmat pernah cerita tentang kerjabilitas ke teman, yang kira - kira butuh kalau ada link ini   |
| N | Wah saya nggak punya teman yang kaya gitu (Disabilitas) jadi nggak saya tawarin.   |
| P | Kalau yang shopee food itu lewat kerjabilitas atau sendiri?  |
| N | Sendiri  |
| P | Mereka Ketika melamar sebagai mitra ada proses seleksi?  |
| N | Ada, jadi kita daftar online, mereka juga melihat apakah kita bagus apa enggak.  |
| P | Kalau waktu daftar shopee ada pertanyaan soal kondisi mas Rahmat yang disabilitas atau tidak?  |
| N | Tidak  |
| P | Dan selama ini nggak ada masalah Ketika jadi shopee food? Mungkin dengan customer?   |
| N | Alhamdulillah nggak ada, lancar-lancar saja.   |
| P | Mobilitas untuk kerja juga tidak masalah ya?   |
| N | Iya, aman tidak ada masalah.   |
| P | Kalau boleh tahu, waktu di BNP Paribas apakah ada alat bantu dari perusahaan untuk membantu mas Rahmat? Misalnya penyesuaian alat kerja?   |
| N | Kalau saya pribadi tidak butuh, jadi dari saya sendiri   |
| P | Dari pengalaman kerja di BNI life, BNP Paribas, dan kredit gimana dunia kerja terhadap disabilitas saat ini? Apakah masih dianggap sebelah mata atau sudah ada perubahan.  |
| N | Secara pribadi, waktu di kredit, saya rasa semua orang sama ya, karena yang disabilitas saat itu ada beberapa. Apalagi kita kan di bagian penagihan ya, jadi kemampuan kita menagih pembayaran ke customer itu yang dipakai. Jadi untuk disabilitas fisik saya rasa tidak ada masalah. |
| P | Apalagi secara kinerja juga menunjukkan kinerja yang juga bagus ya   |

|   |   |
|---|---|
| N | Betul, itu yang dinilai.  |
| P | Atau apakah untuk mencapai kinerja yang sama dengan pegawai lain non disabilitas, effortnya sama atau harus lebih keras?  |
| N | Kalau menurut saya harus lebih keras lagi, nggak bisa sama. Jadi misal saingan dengan orang normal kita harus usaha lebih untuk bisa ngalahin dia   |
| P | Mas Rahmat tadi kan cerita sekarang kerja sebagai shope food dan ingin melamar lagi, kenapa anda mau melamar kerja kantoran lagi?   |
| N | Karena kebutuhan pasti, kalau shopefood itu hanya sampingan saja selagi saya bisa bekerja. Yang penting sekarang kan saya punya pengalaman kerja, apa tidak diasah lagi di umur yang masih produktif, dan saya ingin nikah juga, butuh biaya dan lain-lain. |
| P | Ini menarik karena mas Rahmat memakai kerjabilas belakangan, artinya sudah ada pengalaman kerja sebelumnya. Apakah untuk teman-teman disabilitas seberapa kerjabilas dirasa membantu untuk mencari kerja?   |
| N | Secara pribadi, dari 1-5 menurut saya 4,5. Karena kalau saya lihat update ada tiap hari. Meskipun belum ada untuk wilayah saya, tapi saya lihat di wilayah lain. Dan mereka suka mengabari saya, kalau ada tawaran lowongan                                 |
| P | Itu nawarin dengan mengirim wa?   |
| N | Iya saya sering chat dengan staf kerjabilas   |
| P | Jadi staf kerjabilas sangat komunikatif ya, dan misal anda mau tanya mereka menjawab juga ya?   |
| N | Betul   |
| P | Selain informas yang update, dan komunikasi, apa yang dirasa sangat membantu dari kerjabilas?   |
| N | Saya piker belum ada lagi, yang paling sering memang penawaran pekerjaan, bantuan.  |
| P | Kalau saya lihat di IG saya lihat ada postingan selain lowongan ada juga yang misal seperti membangun kepercayaan diri dan tips ke teman-teman disabilitas. Seberapa bermanfaat itu untuk teman-teman?  |
| N | Bermanfaat, karena saya suka baca juga, dan bisa membuat saya berfikir lagi. Bagus untuk menunjang mental saya juga.  |
| P | Jadi kontennya relate untuk teman-teman?  |
| N | Iya betul, laman IG kerjabilas juga rapi  |
| P | Ada masukan untuk IG, misal apa yang perlu ditambah, atau formatnya?  |
| N | Lebih banyak tips nya, kita kalau misal lihat loker sudah tidak ad akita baca tips-tipsnya, terutama yang bisa membangun mental diperbanyak lagi. Yang lainnya sih oke.   |
| P | Ada postingan yang paling diingat di postingan kerjabilas soal apa?   |
| N | Waktu itu Ketika pelatihan dengan kerjabilas kita disuruh bikin postingan, karakter lalu dikumpulkan, jadi tentang career coaching.   |
| P | Career coaching itu apa dan berapa lama?  |

|   |   |
|---|---|
| N | Career coaching waktu itu Ketika kita mau masuk rekrutmen BUMN. Jadi kita diberikan pelatihan mengenai bagaimana bikin CV yang baik, dan wawancara yang baik bagaimana. Pelatihan kurang lebih seminggu, online pakai zoom. nggak lama, mungkin kandidat yang masuk kriteria dipanggil. |
| P | Kalau boleh dinilai dari 0-5 career coaching dinilai berapa?  |
| N | 5 karena saya dulu butuh, karena dulu saya kan bingung bikin CV yang baik itu seperti apa, jadi tips-tips yang diberikan sangat berguna.  |
| P | Jadi tampaknya peran kerjabilitas terasa manfaatnya untuk temn-teman ya?  |
| N | Saya pribadi manfaatnya ada banget. Kadang saya juga bantu kerjabilitas kalau butuh apa-apa. Jadi ada perusahaann yang baru pindah kantor di Jakarta. Mereka sepertinya memanggil kerjabilitas untuk pengecekan, aksesibilitas dan saya diperbantukan untuk itu.                        |
| P | Sudah berapa kali bantu kerjabiilitas untuk pengecekan?   |
| N | Saya 2 kali   |
| P | Pengalamannya bagaimana ?   |
| N | Itu hal baru untuk saya, dan kesan saya senang kalau bisa bantu kerjabilitas. Kalau saya dibutuhkan saya siap bantu karena mereka sudah bantu saya sampai bisa ditahap ini.   |
| P | Jadi waktu mas Rahmat ikut career ciaching dan audit itu, apakah ilmu yang didapatkan dari kerjabilitas kira-kira akan bermanfaat di pekerjaan selanjutnya atau hanya relevan untuk saat itu saja?  |
| N | Masih bermanfaat kedepannya karena saya belajar CV dari sana, saya terapkan lagi.   |
| P | Ada harapan dari anda, apa yang sebenarnya dibutuhkan teman-teman disabilitas yang belum dilakukan kerjabilitas?  |
| N | Dibantu kerja sudah, mungkin kerjabilitas perlu lebih sering saja untuk bisa membantu kami masuk ke perusahaan-perusahaan (lewat rekrutmen Bersama).  |
| P | Kalau misal pengecekan atau mungkin pendekatan kerjabilitas ke perusahaan ada yang perlu ditingkatkan?  |
| N | Bingung saya. Pernah ada cerita tim kerjabilitas membantu kami untuk cari kerja, jadi ada teman tuna Netra saat itu dibantu untuk interview wawancara, jadi perusahaan mau mentranslate supaya mereka (tuna Netra ) itu mengerti.   |
| P | Jadi tampaknya tantangannya dengan keragaman disabilitas juga tidak mudah, kalau yang sering kan perusahaan maunya merekrut dari yang paling mudah dan kebetulan teman-teman daksa relative lebih mudah penyesuaiannya.   |
| N | Iya dan tim dari kerjabilitas mau membantu sampai segitunya   |
| P | Artinya sudah mencoba responsive dengan melihat keragaman kondisi disabilitas ya.   |

g. Transkrip Wawancara (Narasumber: Rizma Karisma

Waktu: 16 Agustus 2023 (Remote interview, via telepon)

N (Narasumber)

P (pertanyaan)

|   |  |
|---|--|
| P | <p>Saya Dani fatimah, kami sedang melakukan studi tentang kerjabilitas, ingin melihat peran kerjabilitas sebagai pen jembatan untuk membantu memfasilitasi kebutuhan pencari kerja disabilitas dengan Perusahaan yang mau memberi kesempatan kerja bagi disabilitas.</p> <p>Kami ingin juga mendapatkan perspektif dari Perusahaan yang pernah menjadi klien kerjabilitas, terutama seberapa dan bagaimana peran kerjabilitas bagi Perusahaan. Apakah itu membantu Perusahaan, apa yang perlu ditingkatkan, jadi begitu kira kira.</p> <p>Mungkin sebelum mulai boleh perkenalan dulu, mungkin nama dan posisi di Perusahaan sebagai apa?</p>  |
| N | Saya Risma, disini saya sebagai HRD di PT.Manna Campus   |
| P | Sudah berapa lama bekerja di Manna Campus?   |
| N | Saya sudah dari 2014, jadi sudah 9 tahun.  |
| P | Kalau boleh tahu, sudah sejak kapan mengenal dan juga memanfaatkan jasa dari kerjabilitas?   |
| N | <p>Jadi mungkin ada sedikit cerita tentang bagaimana Manna Campus memulai untuk mempekerjakan teman-teman disabilitas. Dimulai dari 2015, owner kita menginginkan Manna Campus mempekerjakan teman-teman disabilitas sebagai Upaya mendukung program pemerintah, dimana kita perlu mempekerjakan minimal 1% pegawai dari kalangan disabilitas.</p> <p>Saat itu kita mencoba dulu untuk teman-teman disabilitas di bagian rungu, dan juga sempat kepikiran untuk tuna Netra. Kita kan harus observasi bagian mana yang cocok untuk teman-teman tersebut cocok dan mau untuk menempati. Cuma pada waktu itu kami kesusahan untuk mencari tenaga kerja disabilitas dari pengetahuan kita, karena jaman itu belum ramai di sosmed, jadi masih ikllan di koran.</p> <p>PPada saat itu kerjabilitas mencoba untuk menawarkan jasa mereka, disitu saya baru tahu kNalau teman-teman disabilitas itu punya wadah untuk mencari lowongan kerja sesuai dePngan kebutuhan mereka. Dari sana mulai terjaring beberapa teman-teman, disitulah kami meNngenal kerjabilitas dan beberapa kali aliansi juga untuk bisa merekrut disabilitas.</p> |
| P | Jadi pertama kali mengenal karena mereka datang ke Manna Campus atau bagaimana?  |

|   |  |
|---|--|
| N | Lebih ke menghubungi kita, jadi mereka tanya apakah Manna Campus sedang membuka lowongan untuk disabilitas pada bulan itu atau tidak. karena kita kesulitan mencari sendiri, Ketika kita ditawarkan senang-senang saja, jadi seperti gayung bersambut.   |
| P | Boleh diceritakan bagaimana Ketika mereka datang menawarkan membantu, apakah asesmen nya, desain proses rekrutmen, atau bagaimana? Apa yang dilakukan kerjabilitas   |
| N | Lebih ke membantu publish loker, jadi mereka konfirmasi dulu apakah kita betul Manna Campus membuka lowongan disabilitas untuk tuna Netra atau tuna daksaringan. Apakah sudah ada yang melamar, ada tapi tidak banyak. Lalu mereka tawarkan untuk bantu publish loker, tetapi untuk selebihnya masih ditangani Manna Campus.   |
| P | Jadi apa manfaatnya untuk Manna Campus, karena awalnya ka kesulitan untk mencari yang sesuai kebutuhan, setelah dengan kerjabilitas apakah ada perubahan?  |
| N | Jelas ada, karena kita jadi tahu kalau ada wadah khusus untuk teman disabilitas, dan itu saya rasa tepat sasaran. Karena kandidat yang kita butuhkan ada semuanya disana   |
| P | Kalau boleh tahu ada berapa karyawan di Manna Campus sekarang  |
| N | Ada sekitar 1000-an  |
| P | Kemudian berapa banyak karyawan dengan disabilitas   |
| N | Kita cukup banyak, dari data terakhir ada sekitar 15   |
| P | Jadi sudah memenuhi syarat ya 1% nya   |
| N | Iya jadi kebetulan pada tahun 2021 kita dapat penghargaan juga sebagai Perusahaan yang mempekerjakan disabilitas terbanyak.  |
| P | Apakah Ketika merekrut dan mempekerjakan karyawan dengan disabilitas, selain menginformasikan, memberi posisi apakah ada penyesuaian dalam hal tempat dan lingkungan kerja sehingga bisa lebih inklusif untuk mereka?  |
| N | Kebetulan yang banyak bekerja di tempat kita kan dari tuna rungu dan untuk daksanya daksaringan yang mobilitasnya masih bagus. Untuk teman-teman rungu kendala utamanya adalah komunikasi. Tidak semua rungu itu bisa mengerti dengan mudah. Ada yang kita bicara biasa mereka sudah paham, ada yang butuh effort lebih. Jadi mau tidak mau Ketika Perusahaan sudah memutuskan mempekerjakan teman-teman disabilitas kita harus mengikuti mereka dengan menginkluskannya.<br>Jadi pada saat itu kita mendatangkan guru Bahasa isyarat, jadi minimal kita bisa mengerti dan komunikasi dengan Bahasa isyarat dengan mereka. Kemudian untuk sarana dan prasarana, karena apresiasi kemenaker, kami sangat terbantu untuk melengkapi sarpras yang kita punya untuk membantu mereka. |
| P | Untuk sarpras bentuknya apa ya?  |
| N | Kita lebih ke alat kerja yang lebih mudah digunakan oleh mereka karena kita masih manual. Dengan adanya bantuan itu kita meremajakan sarpras yang ada  |

|   |   |
|---|---|
|   | sehingga teman-teman tersebut bisa terbantu dan pekerjaannya menjadi lebih ringan. Untuk komunikasi sudah tidak ada masalah lagi. Karena ada satu teman rungu yang kita mintai bantuan untuk komunikasi dengan mereka yang kurang lancar misalnya waktu evaluasi. Jadi menjadi penerjemah.  |
| P | Tentang Kerjasama dengan kerjabilitas, apakah itu masih terus berlangsung kerjasamanya?   |
| N | Kalau sekarang kita hanya cut down karena teman-teman disabilitas itu sudah punya wadah sendiri. Jadi Ketika ada kebutuhan pegawai mereka sendiri yang akan share loker ke teman komunitas mereka. Saat ini kita jarang memakai bantuan mereka, kecualli kita ada rencana untuk inklusi disabilitas yang lain.  |
| P | Di HRD pasti akan ada review performa pegawai, bagaimana performa karyawan disabilitas selama ini di Manna Campus?  |
| N | Plus minus sebenarnya, plus nya mereka lebih focus dan cekatan karena Ketika dia rungu harapannya dia lebih banyak focus dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat itu. Cuma minusnya adalah pengelolaan emosi, kematangan emosi mereka. Permasalahan yang muncul kadang bukan dengan karyawan non disabilitas tapi antar sesama disabilitas. Jadi mereka lebih sensitive. Tapi dari aspek pekerjaan sama saja dengan karyawan yang lain. |
| P | Tadi kan kerjabilitas terlibat Ketika akan rekrutmen, ketika sudah on board apakah ada peran-peran yang dibutuhkan untuk pengembangan karir, soft skill dengan karyawan disabilitas atau lingkungan kerja yang penting dilakukan kerjabilitas.  |
| N | Menurut saya sangat penting. Karena ada beberapa hal yang tidak bisa di handle kerjabilitas. Memang dari saya pribadi belum pernah ada proposal dari kerjabilitas untuk masuk ke area itu, masih sebatas penawaran lowongan. Jadi sangat dibutuhkan. Tapi memang ada di pertemuan di dinas yang membahas hal itu teman-teman kerjabilitas ada disitu, Cuma memang masih pada tahap membahas di permukaan belum secara mendalam.           |
| P | Dari pengalaman Manna, apa peran-peran penting yang bisa dilakukan kerjabilitas untuk memfasilitasi kebutuhan Perusahaan secara umum untuk menjadi lebih inklusif?  |
| N | Lebih menyadarkan ke Perusahaan, kadang mempekerjakan teman-teman disabilitas itu menjadi momok di Perusahaan tentang bagaimana memperlakukan teman-teman ini. Kemudian juga penanganan Ketika terjadi permasalahan dengan teman-teman disabilitas. Mungkin peran kerjabilitas disini ini menyadarkan Perusahaan bahwa tidak perlu khawatir dan seandainya ada mereka juga memberikan tips dan cara penanganannya.                        |
| P | Ada lagi masukan untuk cara kerja kerjabilitas yang sudah bagus atau perlu ditingkatkan?  |
| N | Tidak mbak, mungkin tadi itu saja saran saya.   |

Link Berita tentang Inklusi Disabilitas di Manna Kampus:

<https://jogja.tribunnews.com/2021/12/12/manna-kampus-diganjar-penghargaan-menaker-karena-berikan-akses-disabilitas-untuk-bekerja>

h. Transkrip wawancara Narasumber: Yuni, Pusat Rehabilitas Yakkum (PRY)

Waktu: 8 September 2023

Keterangan: P (pertanyaan), N (narasumber)

|   |   |
|---|---|
| P | <p>Problem yang diidentifikasi dari disabilitas ada dua sisi, dari kesiapan kerja, akses informasi, kesempatan kerja yang terbatas. Sudah ada undang-undang tetapi tidak secara praktis merubah situasi yang sudah ada. Disisi lain, di pemberi kerja memiliki probem bahwa undang-undang mengatakan 1%-2%, tetapi mereka tidak tahu bagaimana menjangkau teman-teman disabilitas, bagaimana membuat lingkungan kerja inklusif. Seperti kerjabilitas, teman-teman PRY juga melakukan fungsi mediasi antara pencari kerja disabilitas, dan Perusahaan. Bagaimana fungsi mediasi itu dilakukan, dan perspektif anda tentang peran lembaga seperti kerjabilitas, sejauh mana itu membantu fungsi jembatan/mediasi itu.</p>   |
| N | <p>Selama ini, sejak 2020 mulai saya pegang, memang tidak banyak Perusahaan yang mengkomunikasikan perekrutan tenaga kerja disabilitas. Tapi belakangan ini sudah ada beberapa perusahaan yang meminta SDM ke kita. Biasanya kita menyampaikan informasi ini kepada disabilitas yang membutuhkan pekerjaan, lewat status WA, medsos atau organisasi disabilitas.</p> <p>Memang masih ada pikiran negative bahwa Perusahaan sekedar memenuhi kuota 1%. Pikiran positif saya meskipun hanya untuk memenuhi kuota 1% itu sudah alhamdulillah karena ada akses bagi teman-teman pada pekerjaan, yang sebelumnya mungkin terabaikan. Tapi kadang dari pihak Perusahaan, dia hanya kontrak jangka pendek atau ada syarat tertentu yang menyulitkan kita untuk mencari kandidat. Misalnya disabilitas ringan, tuna wicara, atau non- pemakai kursi roda, syarat Pendidikan minimal, atau usia. Jadi terkadang teman-teman disabilitas Ketika ada informasi (lowongan kerja) ini, mereka yang pribadinya masih lemah ada yang tidak merespon dengan cepat. Tapi yang serius mereka biasanya segera mendaftarkan.</p> <p>Kita menjembatani dengan perusahaan lewat interview dengan Perusahaan, bagaimana hak mereka, lingkungan kerja, dan menyampaikan kebutuhan bagi teman teman disabilitas. Kita juga bantu pembuatan CV, persiapan interview bagi teman-teman disabilitas. Tapi sebelum itu kami interview</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | dulu mereka alasan mereka melamar ke Perusahaan tersebut. Ada yang karena disuruh, iseng, menganggur.  |
| P | Kenapa ada kecenderungan (mereka belum mandiri dan otonom dalam pengambilan keputusan) itu?  |
| N | Biasanya semua keputusan diambil oleh orang tua jadi mereka tidak punya power untuk memutuskan, tidak terbiasa punya otoritas.   |
| P | Tapi memang itu proses normalisasi itu disabilitas punya ketergantungan pada orang ya  |
| N | Betul, dan malah jadi menguatkan stigma di Masyarakat kalau disabilitas itu tidak bisa apa-apa, toh mengambil keputusan untuk mereka sendiri saja mereka tidak bisa. Termasuk kita membantu mengkomunikasikan kondisi kandidat ke Perusahaan Ketika kita memasukkan lamaran. Saat proses interview kita juga mendampingi, dan jika ada kebutuhan misal teman tuna wicara, kita damping supaya pertanyaan interviewer mereka juga paham dan yang mereka sampaikan ditangkap Perusahaan.   |
| P | Sebagai jembatan, baik ke Perusahaan ataupun ke disabilitas, ada hambatan lain yang membuat fungsi jembatan itu menjadi tidak mudah?   |
| N | Kalau dengan disabilitas, masalahnya kadang penerimaan diri mereka belum ada, sehingga otoritas diri saja tidak punya. Kemudian ketika interview, kita latih menjawab pertanyaan mereka juga tidak bisa. Jadi kita malah seperti mendikte mereka, dan sering juga ketika sudah masuk mereka tidak mendiskusikan dengan kami tiba-tiba mengundurkan diri dengan alasan gaji, beban kerja, jadi kita harus terus melakukan pendampingan individu untuk menyiapkan mereka dengan dunia kerja.   |
| P | Jadi kesiapan kerja dalam perspektif inklusi disabilitas itu sesuatu yang sangat kompleks ya?  |
| N | (Kesiapan kerja dari perspektif inklusi disabilitas itu sesuatu yang kompleks) banget, karena dari individu mereka kalau tidak siap, itu jadi tamparan juga buat kita. Kadang saya ada bincang dengan teman-teman “aku itu jadi korbannya teman-teman advokasi, yakin saya itu”. Karena itu tadi, dengan undang-undang yang 1% Perusahaan sudah mulai membuka info lowongan yang benar-benar kuota untuk disabilitas. Terlepas itu untuk pemenuhan kuota tapi sudah ada itikad baik dari Perusahaan. Kita kadang lupa pada bagian menyiapkan disabilitasnya untuk bekerja, misal di resepsionis, kamu tahu tidak pekerjaan kamu nanti disana apa, bekalnya apa, kadang mereka ada yang asal melamar, ada yang takut, karena memang kebanyakan memang belum selesai dengan dirinya sendiri. Jadi kami memberikan pendampingan supaya mereka mengkomunikasikan kepada kita kalau ada permasalahan dengan Perusahaan. Karena kebanyakan mengambil keputusan sepihak mengundurkan diri tiba-tiba tidak masuk kerja, ujung-ujungnya kita yang kena. Kebanyakan seperti itu. |
| P | Kalau dari sisi Perusahaan bagaimana?  |

|   |  |
|---|--|
| N | Memang disabilitas di Perusahaan itu masih hal yang baru, mereka kan memang punya target produksi, Ketika mereka mau mempekerjakan disabilitas mereka ragu apakah mereka mampu. Kita akhirnya perlu meyakinkan mereka, kadang saya menjadikan diri saya sebagai role model ke mereka, karena saya sendiri pemakai protheses dan banyak yang bisa saya lakukan. Jadi hal-hal seperti itu juga perlu dibuktikan ke Perusahaan. Sebenarnya kita ingin memainstream kan disabilitas di Perusahaan, misalnya terkait siapa itu disabilitas, bagaimana berkomunikasi dengan mereka, bagaimana membantu mereka, apa yang dilakukan Perusahaan untuk membantu hak mereka, kadang kita ada arah kesana. Tapi karena di support employment kita tidak ada budget kita sisip-sisipkan saja saat kita ke Perusahaan. |
| P | Dengan persoalan seperti tadi itu, Perusahaan kan banyak juga salah paham, ketakutan Perusahaan, selama ini pendekatan PRY untuk support employment apa saja?  |
| N | Biasanya kita (PRY) melakukan pendekatan misal saat monitoring kita tanya kendalanya apa, kemudian kami beri masukan bagaimana menanggapi hal tersebut. Sebenarnya kita juga ada job matching, dengan pelatihan keterampilan seperti ini, kita melihat kebutuhan Perusahaan yang ingin meng hire disabilitas. Misalnya kemarin dengan eagle glove, Perusahaan sarung tangan, mereka meminta kita bekerja untuk teman-teman disabilitas, kemudian membuat, ada pelatihan juga.  |
| P | Ini juga menarik karena Perusahaan dengan logika bisnisnya, ada kesangsian, dan PRY lebih ke pelayanan dengan fungsi rehabilitasi, sejauh mana proses transformasi terhadap memahami logika bisnis untuk merespon kebutuhan Perusahaan. Atau adakah contoh sukses fungsi jembatan itu dilakukan?   |
| N | Kalau alfamart kita Kerjasama perekrutan karyawan, dulu di awal kita membantu pembuatan modul teman-teman disabilitas yang bekerja di alfamart, tahun 2016, karena memang saat itu alfamart di awal-awal merekrut disabilitas, dan mereka mempercayakan kita untuk melatih. Karena jangkauan mereka luas, untuk mengirim disabilitas training persiapan kerja ke PRY kan cost nya tinggi, akhirnya mereka mengembangkan sendiri trainingnya , tapi masih bekerjasama untuk urusan lowongan.  |
| P | PRY selain training, juga membantu mengembangkan lingkungan kerja di alfamart atau mereka sendiri yang berproses pada awal dulu?   |
| N | Di awal kita juga diskusi untuk hal itu, kita mendesain modul juga dari situ kemudian juga kebijakan-kebijakannya. Kalau sekarang lebih ke setor SDM   |
| P | Ini kan tantangan yang tidak banyak dikerjakan Lembaga yang bicara tentang inklusi disabilitas. Fungsi jembatan itu termasuk mengklarifikasi ketakutan dan asumsi dari dua-duanya  |

|   |  |
|---|--|
| N | <p>Ya asumsi itu, disabilitasnya sendiri berasumsi macam-macam sementara komunikasi dia dengan atasan juga kurang. Sehingga dengan ketakutan itu kinerjanya terpengaruh, sehingga atasan menilai dia kerjanya tidak baik. Jadi kemungkinannya antara dia mengundurkan diri, atau Perusahaan menilai dia tidak baik sehingga di cut. Jadi semuanya masih asumsi, sehingga mereka kalau ada apa-apa itu mbok cerita supaya kita bisa menjembatani dengan Perusahaan.</p> <p>Ada kejadian sehari kerja langsung keluar dari Hyatt. Terus saya ditelpon HRD mereka kalau dia tiba-tiba tidak masuk tanpa kabar, nah ini yang saya bilang tadi saya jadi korban orang advokasi. Kita memperjuangkan tapi tidak menyiapkan di bagian ini. Karena saya yang berhubungan langsung dengan Perusahaan.</p> |
| P | Ini sebenarnya kan hal-hal baru yang menantang peran kita, karena ada perubahan lewat regulasi. Ada ruang terbuka tetapi banyak aspek yang harus disiapkan dan tidak banyak yang mengerjakan. Lembaga-lembaga yang bekerja di isu disabilitas kan lebih banyak ke sisi rehabilitasinya, pemberdayaannya, advokasinya, tapi ini seringkali kan tidak ketemu   |
| N | Saya sampai kemarin dengan manajemen, mbok saya difasilitasi mencari donor biar supported employment itu jalan. Di Lembaga manapun kalau tidak ada dananya ruang gerak kan terbatas, misal kita mau memberikan mainstreaming isu disabilitas ke Perusahaan kan susah sekali kalau tidak ada dananya, akhirnya kita Cuma bisa menyisipkan sedikit-sedikit saat monitoring.  |
| P | Pernah kah PRY melihat ini sebagai peluang bisnis yang bisa dijual ke Perusahaan?  |
| N | Sebenarnya kita sudah melihat ini peluang bisnis, tapi memang sepertinya belum ditangkap   |
| P | Karena kan kalau itu jadi kebutuhan kita bisa menunjukkan ke Perusahaan kamu butuh itu kan, kita bisa provide ini, misal Menyusun SOP, identifikasi gap di lingkungan kerja.   |
| N | Itu sudah jadi rencana kita tapi belum bergerak kesana. Malah kita dengan prakerja ditawari apa yang bisa masuk dari PRY terkait isu dsabilitas di dunia kerja. Waktu itu kita meminta masuknya isu disabilitas kedalam level HRD, mulai dari proses desain lowongan, rekrutmen hingga ada staf yang bekerja di situ, itu kita sudah ada proposalnya tinggal tunggu saja.  |
| P | Mbak Yuni apakah familiar dengan kerjabilitas?   |
| N | Saya tahu ada kerjabilitas, tapi untuk kerja bareng belum pernah. Ada sih Annisa karena dia alumni program beasiswa, jadi kita komunikasinya lebih banyak dengan Annisa. Untuk kerjabilitas nggak tahu banyak.   |
| P | Mungkin menariknya karena mereka awalnya pemberdayaan sebagai unit dari saujana, tapi sekarang pendekatannya lebih ke bisnis. Dulu di support donor, tapi sekarang mereka berhasil membiayai sendiri dari menjual  |

|   |  |
|---|--|
|   | layanan, dan itu menarik karena pendekatan mereka yang berbeda dari yang banyak dilakukan.   |
| N | Saya sempat dengan mbak Rani mendesain ke arah situ pada 2022 , bentuknya website berisi info lowongan, perusahaan-perusahaan yang menaruh lowongan, bank data pencari kerja, dan kita nantinya yang mempertemukan kedua kebutuhan ini. Kemudian ada juga arah ke apa yang kita jual, seperti training membuat CV, surat lamaran, soft skill untuk disabilitas, kemudian yang ke Perusahaan itu bagaimana membuat kebijakan tentang disabilitas, itu sudah kita desain, tapi saya lupa kenapa belum jalan.                             |
| P | Mungkin karena nature nya PRY pelayanan, pemulihan, karena secara historis kecerian PRY disitu ya?. Tapi boleh memberi komentar tentang Lembaga yang mengambil peran seperti kerjabilitas, menurut mbak Yuni sejauh mana itu bisa menjadi terobosan. Sejauh mana peran itu membantu untuk kemajuan-kemajuan ini?   |
| N | Kalau perusahaannya sangat terbuka dengan isu disabilitas tentu sangat membantu, karena itu akan menjadi kebutuhan. Karena kebutuhan mereka bayar berapapun tidak masalah. Beda Ketika hanya sekedar pemenuhan kuota 1%, bisa jadi hanya kontrak pendek-pendek yang penting Ketika penilaian kuotanya ada saja. Untuk meningkatkan kualitas mereka dalam pemenuhan hak disabilitas belum ada kesadaran. Itu kita butuh effort besar untuk membongkar bahwa ini sebenarnya lebih dari sekedar pemenuhan kuota, tapi juga pemenuhan hak. |
| P | Jika bicara Lembaga seperti kerjabilitas dan network, seberapa besar peran Lembaga-lembaga ini mengisi gap-gap yang ada?   |
| N | Saya kurang paham untuk hal itu, tapi menurut saya sudah lumayan, karena sekarang Perusahaan sudah lumayan terbuka.  |
| P | Pernah tahu atau dengar perbedaan pendekatan dengan Kerjabilitas atau network?   |
| N | Kebetulan belum pernah Kerjasama dengan kerjabilitas, sebenarnya pingin belajar banyak juga dengan mereka. Sebenarnya kemarin sempat ada sharing informasi lowongan kerja, ada kandidat atau tidak, hanya sebatas itu, untuk pekerjaan besar belum.  |
| P | Apa yang perlu menjadi agenda untuk Lembaga-lembaga dengan concern inklusifitas, yang belum banyak dikerjakan?   |
| N | Mungkin lebih ke mendorong kesadaran ke Perusahaan bahwa disabilitas Ketika mereka rekrut pemenuhan hak nya minimal sama dengan teman-teman non disabilitas, kebutuhan terpenuhi, sukur akomodasi terpenuhi, lebih baik lagi kalau Perusahaan sudah terbuka dengan isu disabilitas, sehingga kita mau masuk seperti apapun lebih mudah. Jadi mereka yang datang ke kita bukan kita yang mengejar ke mereka.  |
| P | Untuk bisa seperti itu dulu alfamart bisa mencapai itu bagaimana ya?   |

|   |  |
|---|--|
| N | Dulu kebanyakan di alfamart kan rungu-wicara. Dan ini agak membongkar stigma, Ketika mempekerjakan mereka, teman-teman bisa focus kerja karena tidak ada distraksi sehingga bisa dilihat bahwa ada positifnya juga   |
| P | Apakah karena alfamart Perusahaan besar sehingga mereka berkepentingan untuk membangun branding?   |
| N | Mungkin, tapi yang sebelah itu nggak, itu kan juga besar dan malah lebih dulu ada, tapi nggak tahu juga apakah sudah kerja sama, tapi kita juga belum pernah melihat juga. Saya pernah diundang jadi narasumber dinas tenaga kerja kulonprogo untuk pembentukan ULD. Salah satu yang diundang adalah sebelah itu, pertanyaan mereka saat itu masih klasik yang takut-takut, waktu itu saya juga menyampaikan testimoni dari alfamart bahwa mempekerjakan disabilitas mereka malah bisa focus kerja dan malah targetnya terkejar. |
| P | Kalau sogan itu gimana mbak?   |
| N | Kalau sogan sejak pandemi kita belum menyalurkan lagi kesana, mungkin karena pandemi sepi.   |
| P | Untuk sektor jasa misal dengan Ambarukmo masih ya?   |
| N | Masih sampai sekarang, komunikasi juga baik. Kemarin kita ambil testimoninya Ambarukmo lewat video dari disabilitasnya saat kerja, atasan mereka, HRD, dan GM mereka, dan mereka terbuka semua. GM mereka bagus, Ketika awal mereka mau menerima disabilitas, staf lain tidak setuju tapi GM ini paham sekarang mungkin kita tidak disabilitas, tapi nanti kan kita tidak tahu saat pulang misalnya. Saat kita mau testimoni GM nya sendiri datang langsung ke disabilitasnya bilang besok kamu mau di interview                 |
| P | Kalau sogan ownernya bagus juga ya? Dulu lumayan juga pegawai yang disabilitas kan?  |
| N | Banyak, ada yang jahit, batik ada.   |
| P | Dulu untuk sogan PRY bantu untuk proses rekrutmen atau komunikasi Kerjasama yang lain?   |
| N | Rekrutmen, jadi dari lulusan kita kan kita carikan pekerjaan, dari sogan memberikan testimoni terkait memberikan pekerjaan ke teman-teman disabilitas. Dari kita mencarikan itu, dia punya komitmen untuk mempekerjakan disabilitas, jadi berulang terus.  |
| P | Jadi bisa disebut komitmen owner/leader jadi kunci ya?   |
| N | (Komitmen perusahaan/ owner) menjadi kunci banget, Ketika leader paham atau komitmen, saya yakin dia bisa mengendalikan yang dibawah   |
| P | Itu tantangannya membuat leader nya yakin ya, kira kira bagaimana kita meyakinkan mereka, apakah ini menguntungkan? Mungkin perlu menyiapkan argumentasi itu ya bisa jadi dengan bukti seperti alfamart dan manfaat-manfaatnya ya  |
| N | Betul, kita juga biasanya membawa testimoni kalau kita Perusahaan.   |

Lampiran 2: Coding Hasil Wawancara

1. Coding Rubby, Co-founder

| Poin kunci  | Quote  |
|---|--|
| Niat awal adalah motif sosial karena didasari pengalaman personal   | <i>Motivasinya, sebenarnya lebih banyak di keluarga, adik saya sendiri difabel...ketika adik saya sudah masuk usia produktif, dan itu menjadi pertanyaan saya yang akhirnya bukan hanya sekedar bagaimana adik saya bisa bekerja, tetapi bagaimana difabel secara umum di Indonesia bisa bekerja</i>   |
| Masalah disabilitas lebih kompleks daripada sekedar akses informasi. Ini memicu diskusi apakah peran yang cocok untuk Kerjabilitas? | <i>sebatas tentang bagaimana teman-teman difabel yang mencari kerja itu ada satu sumber informasi yang bisa mereka percaya untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.....Tetapi setelah kita berproses setahun, kita paham bahwa masalahnya lebih besar daripada akses informasi, tapi lebih ke akses kepada pekerjaan itu sendiri. Disitulah kita mulai bertransformasi bukan hanya intervensi melalui informasi, tapi juga melalui advokasi</i>   |
| Akses lebih luas dengan terpilih sebagai Google Launchpad Award yang membuka akses publik dan fitur lebih responsif                 | <i>Kalau dari setelah (didampingi) Google, perubahan yang cukup drastic ada di UX, karena walaupun kita ada programmer dan desainer, pada waktu itu di Indonesia UX seperti itu sangat terbatas. Jadi ada UX expert yang mentoring kita yang dampaknya cukup besar terhadap perubahan layanan kita. Tidak terlalu banyak perubahan secara teknologi</i>  |
| Willingness to pay perusahaan yang rendah, tapi membutuhkan layanan konsultasi untuk menuju perusahaan inklusif                     | <i>Kemudian dari sisi demand, tervalidasi memang ada kebutuhan, tetapi kesiapan mereka (perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dalam hal ini meng-hire teman-teman difabel itu bervariasi. Banyak sekali mereka (penyedia kerja) tidak mau berinvestasi sebagaimana mereka meng-hire teman-teman non-difabel. Jadi kita melihat willingness to pay nya masih rendah untuk memperlakukan kita sebagai layanan yang layak dibayar. ....Ternyata, mereka lebih banyak tertarik mendapat jasa konsultasi tentang bagaimana</i> |

|  |   |
|--|---|
|  | <i>menjadi perusahaan yang inklusif dan headhunting daripada pasang lowongan</i>  |
| Peran yang dibutuhkan oleh pasar (perusahaan/ demand side) | <i>Jadi di headhunting kita bantu mereka hiring sampai dengan hasil talent yang di hire, dari scouting mencari kandidat, seleksi, interview, sampai dengan hiring, mereka lebih tertarik untuk membeli itu dan itu tidak ada di platform. Tapi justru itu yang cukup tinggi tractionnya dan akhirnya kita focus disitu karena banyak permintaan, dan platform membantu karena user base kita dapatnya juga dari situ..”</i>   |
| Kemandirian keuangan dan keberlanjutan                     | <i>Sebenarnya kami itu sekarang dengan bangga kami bilang kami itu nggak ngejar proyek. Jadi kita enggak ada proyek ya, proyek (pemberdayaan dengan donor) terakhir yang kita kerjain itu (tahun) 2020. Setelah itu program, semuanya layanan, ada proyek-proyek kecil juga tetapi basisnya konsultasi, baik dengan ILO, maupun dari perusahaan-perusahaan internasional lain</i>   |
| Dari klien menjadi marketer                                | <i>Layanan kita adalah marketing kita sendiri. Orang datang karena mendengar dan puas dengan layanan kami</i>   |
| Inklusi sebagai upaya mengejar ceruk pasar                 | <i>“..Kita biasanya juga menerapkan prinsip bahwa mempekerjakan disabilitas itu juga merupakan bagian dari strategi bisnis... Kita dorong bahwa disabilitas itu juga ceruk pasar yang belum banyak mengejar ceruk itu</i>   |
| Bukan kecatatan, tetapi keunikan                           | <i>Itu bagian dari strategi komunikasi karena salah satu stigma yang mau kita bongkar adalah bahwa disabilitas adalah tidak mampu bekerja karena cacat. Kalau menurut kami, disabilitas adalah bagian dari keberagaman, keunikan bahwa setiap manusia itu unik, ada yang mobilisasinya perlu bantuan ada yang tidak...Dengan tagline ini, ingin mengubah narasi dominan soal kecatatan menjadi keunikan, dan dampaknya adalah mereka bisa melihat diri mereka sendiri unik dan employer</i> |

|   |  |
|---|--|
|   | <i>merupakan bagian dari keunikan, dan bukan ketidakmampuan</i>  |
| <i>Demand dari perusahaan: layanan konsultasi untuk menjadi perusahaan inklusif</i> | <i>“(Demand) sangat tinggi itu justru bukan di pencari kerjanya, tapi pada peningkatan inklusifitas perusahaan mulai dari assessmentnya, sampai dengan rekomendasi untuk meningkatkan aksesibilitas mereka. Mereka sangat ingin, apalagi kalau perusahaan multinasional karena dari HQ (headquarter) sudah dapat mandat ya, itu harus comply (dengan peraturan perundangan di negara lokasi bisnis)). ...malah yang justru menghidupi kita banget, yang konsultasi-konsultasi (ini)...Memang dari awal itu fokusnya gimana caranya menjadi inklusif, gimana caranya merekrut nah dari situ kita langsung sosialisasikan bahwa untuk merekrut berarti harus aksesibel, untuk aksesibel berarti harus inklusif. ...Nah itulah akhirnya model bisnis yang paling sering kita mendapat benefit</i> |
| <i>Layanan untuk rekrutment staf</i>  | <i>Jadi kita menjaring dari kriteria yang dikasih perusahaan. Terus kita serahkan ke perusahaan nanti perusahaan nya yang milih. Terus mulai proses wawancara dan seterusnya. Interview biasanya ke mereka, dulu ada juga yang minta kita melakukan psikotes ke kandidat, tapi nggak selalu. Semua kembali ke perusahaan mereka butuhnya apa, tapi paling sering memang screening dan job matching karena kita tinggal ambil di database</i>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>Melayani disabilitas dengan empati</p>                                 | <p><i>Tim kami sendiri yang difabel, bilang bahwa sebelumnya ia kerja di tempat lain. Ia bilang, tim Kerjabilitas itu unik banget, karena mereka berani dan peduli. Karena kami selalu layani teman difabel yang datang lewat berbagai platform, tanpa peduli apa bisa dilayani atau tidak. Misal ada yang datang dan tidak punya teman di jogja, jadi kami temani dan bantu</i></p>  |
| <p>Keunikan, posisi strategis dan pendekatan Kerjabilitas</p>             | <p><i>Sementara di Jogja kan banyak teman-teman yang melakukan dua itu entah misalnya menyediakan alat bantu atau layanan Kesehatan atau advokasi langsung. Menurut aku itu juga sebabnya kita jarang bersinggungan, tetapi kalau ada kasus yang kaitannya dengan ketenagakerjaan, beberapa itu (koordinasi) ke kita. Jadi misalnya mereka diterima kerja tetapi ternyata bermasalah, bisa dimediasi nggak. Nah itu kalau sudah (kaitannya dengan) ketenagakerjaan, spesialisasi kita disitu..” Kami dulu di awal kan menetapkan business model yang melihat bahwa UKM itu kan biasanya jalan ninjanya teman-teman difabel, bukan di sector formal, nah disitulah kami ambil diferensiasi, karena yang di informal sudah banyak, teman-teman OPD juga mainnya disitu, jadi ya sudah kita tidak perlu lagi disitu dan focus kita memang formal, pokoknya kalau yang informal pasrahkan ke siapa, entah (NGO) YAKKUM atau siapa</i></p> |
| <p>Dari NGO ke bisnis</p>   | <p><i>Aku kebetulan sebelumnya sudah di social enterprise juga...Jadi memang punya pengalaman. Jadi bahasa-bahasa mereka (terkait bisnis) aku paham, jadi nggak pakai Bahasa gerakan/ aktivis juga karena akan ‘mental’. Itu yang menjadi barrier ke teman-teman (NGO) untuk masuk ke sector ini karena mereka harus belajar dulu (supaya bisa memahami bisnis), kalau enggak susah banget</i></p>  |
| <p>Penjangkauan disabilitas tidak selalu lewat organisasi disabilitas</p> | <p><i>Di awal-awal dulu itu kan kita memang cukup intens karena asumsinya banyak penyandang disabilitas yang terafiliasi dengan mereka, sehingga otomatis kalau ada dari mereka yang butuh pekerjaan bisa diarahkan ke kita</i></p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p><i>Menjangkau disabilitas</i></p>             | <p><i>Nah ternyata (asumsi mereka sebagai simpul) itu nggak terlalu tervalidasi, bahwa banyak difabel yang nggak terhubung. ....Karena mereka memperjuangkan sesuatu yang sifatnya khas, jadi yang terhubung dengan mereka ya orang-orang di lingkaran itu saja</i></p>   |
| <p>Kebutuhan jangkauan yang luas</p>             | <p><i>Kita mau menjangkau seluas mungkin, bukan hanya yang terafiliasi dengan organisasi, sehingga mau tidak mau kita harus cari cara-cara lain secara lebih kreatif, dan untuk itu akhirnya media membantu banget, banyak media yang membantu publikasi. Jadi untuk sekaarang, hubungannya kalau ada kasus baru kita kontak dengan mereka atau kalau ada sesuatu yang mau kita dorong kesana</i></p>   |
| <p>Compliance vs benefit inklusi disabilitas</p> | <p><i>Sebenarnya beberapa sudah melihat ke arah situ (inklusi disabilitas), tetapi tidak bisa digeneralisir bahwa semua melihat bahwa menjadi inklusif pro disabilitas itu berkontribusi bagi bisnis mereka. Yang paling umum motivasinya tentu saja compliance dengan peraturan dan sebagainya. Kalau itu sudah selesai, asumsinya mereka tidak akan "diganggu" dan terbukti bahwa bisnisnya lancar, jadi okelah itu juga benefit mereka juga. Tapi enggak yang melihat bahwa inklusif berarti akan ada ceruk pasar yang bisa mereka take in. Ada yang begitu tetapi belum secara general melihatnya seperti itu</i></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>Manfaat bagi branding perusahaan dengan menjadi inklusif</p> | <p><i>Mungkin yang paling besar kedua itu motif bahwa menjadi industry (inklusif) disabilitas itu meingkatkan reputasi. Dengan demikian, marketing nya, campaign nya lebih bagus. Apalagi sekarang kan sudah cukup mainstream ya. Jadi ketika merekrut, mereka merasa menjadi bagian dari ekosistem kita dan itu benefitting mereka secara secara tidak langsung, jadi reputasi mereka meningkat. Tapi masih sedikit banget yang melihat bahwa kalau mereka ikut (inklusi) difabel maka akan ada pasar tersendiri yang yang bisa mereka 'take in'...Masih banyak charity, walaupun bahkan yang di level perusahaan besar masih banyak juga yang begitu. Otomatis memang compliance nomor satu, tapi dalam proses mereka merekrut itu banyak unsur charity nya. Contoh kalau mereka menggunakan kriteria yang baku, beberapa testimoni (menunjukkan kalau) nggak akan lolos teman-teman (disabilitas) ini. Nah otomatis mereka turunin (standarnya), jadi ada semacam affirmative actionnya</i></p> |
| <p>Konsistensi dalam praktik rekrutmen (Alfamart)</p>           | <p><i>Kalau yang aku tahu mereka kan perekrutannya sifatnya regional (per area), jadi ada region tertentu yang butuh di gerai tertentu. ..Cuma mereka yang paling konsisten yang tiap bulan selalu ada perekrutan, selalu buka (posisi untuk pekerja dengan disabilitas</i></p>  |
| <p>Praktik baik lowongan kerja inklusif di perbankan</p>        | <p><i>“(Kalau di sektor) perbankan, (ada) Mandiri (yang) cukup aktif. (Juga ada) BNI, BRI, Permata yang bekerja sama dengan kami. Mandiri rutin merekrut (disabilitas dengan bekerja sama ) dengan kami</i></p>  |
| <p>Charity dan affirmative action</p>                           | <p><i>Masih banyak charity, walaupun bahkan yang di level perusahaan besar masih banyak juga yang begitu. ...Kalau mereka menggunakan kriteria yang baku, beberapa testimoni (menunjukkan kalau) nggak akan lolos teman-teman (disabilitas) ini. Nah otomatis mereka turunin (standarnya), jadi ada semacam affirmative actionnya</i></p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>Retensi tinggi dari staf dengan disabilitas</p>             | <p><i>Ini kita enggak pernah secara statistic membanding-bandingkan, tapi kalau kita lihat secara umum itu retentionnya cukup tinggi karena berbagai faktor. Biasanya nomor satu karena kesempatan kan terbatas, jadi kalau ada biasanya mereka akan pertahankan. Terus biasanya retention itu rendah ketika kesiapan dari organisasinya itu rendah...Beberapa kasus itu justru retensinya rendah karena komitmennya belum terlalu kuat, jadi masih ikutan trend aja. Misalnya beberapa merekrut teman tuli, nah itu retensinya cukup rendah karena hambatan komunikasinya cukup tinggi, otomatis kalau mau mereka on-board aja itu kan harus invested entah itu di pelatihan ataupun di Bahasa isyarat. Itu kenyataannya baru diketahui setelahnya retentionnya. Jadi yang tulinya juga jadi enggak betah, ada beberapa testimoni yang begitu, dan itu yang cukup kita sayangkan juga. Memang “seksi” ya, mau ngerekrut difabel, (bisa di)posting di social media, tapi akhirnya kalau enggak siap dan komitmen nya enggak sekuat itu, (justru akan) rugi kan</i></p> |
| <p>Praktik inklusi di berbagai sektor industri</p>             | <p><i>...”Tentunya ada (keragaman terhadap jenis disabilitas dan industry), tetapi aku enggak tahu terlalu dalam tentang satistiknya. Kalau manufaktur tentu saja di tekstil, ada beberapa perusahaan yang sudah sangat inklusif dan rutin merekrut seperti Sritex salah satunya, dan di Jawa Timur ada pabrik sepatu itu, beberapa kali mendapat penghargaan pemerintah</i></p>   |
| <p>Belajar dari yang paling mudah, belajar dari pengalaman</p> | <p><i>Pasti ada unsur itu, biasanya kalau yang baru pertama kali merekrut, mereka mencari yang “lebih mudah dikelola”...Kita tidak bisa maksa juga asal nyoba dulu, dari situ nanti pelan-pelan kita tingkatin, entah dari sisi ragam disabilitasnya atau jumlahnya. Yang penting kasih dulu kesempatan dan belajar dari pengalaman ...</i></p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>Klien dari usaha skala besar/ manufaktur</p>   | <p><i>“(Usaha skala) besar, pabrik-pabrik besar. Terus, rokok itu sudah mulai masuk, Sampoerna minta kita untuk melatih, aku lupa istilah mereka apa. Tapi Sampoerna kan pabrik besarnya, lalu mereka akan men sub(kontrak)kan ke pabrik kecil. Nah beberapa itu ada Jogja, di Bantul, Jawa Tengah. Nah itu sudah mulai di dorong untuk merekrut (pekerja disabilitas). Nah kita terlibat dari awal untuk proses pelatihan, mainstreaming terus bahkan ke proses pemagangan</i></p>  |
| <p>Klien dari usaha kecil justru banyak dan menjanjikan serta berkelanjutan karena tidak birokratis</p> | <p><i>Beda banget (dengan usaha skala besar), justru kalau dengan UKM itu lebih mudah karena pembuat keputusan bisa langsung kita tembus... Biasanya tingkat penyerapannya itu lebih tinggi dan retensi juga lebih tinggi. Malah skala kecil-menengah itu lebih banyak kasus bisnis nya, klien kita justru banyak disitu</i></p>   |
| <p>Perubahan: jumlah disabilitas dapat kerja dan mengubah narasi publik terkait disabilitas</p>         | <p><i>“...Jadi kalau ditanya soal capaian , sebenarnya KPI (key performance indicators -peny) kami yang paling mudah diukur adalah penempatan kerja. Kalau dilihat dari situ sebenarnya hasil yang paling membanggakan itu, kalau sudah berhasil menempatkan teman-teman difabel ke pekerjaan... Kalau dari dampak atau capaian yang lebih besar, itu bagaimana kerjabilitas secara subjektif bisa berkontribusi dalam merubah narasi public bahwa teman-teman difabel itu bisa dan mampu bekerja di sector formal..</i></p> |
| <p>Mengubah narasi disabilitas</p>  | <p><i>Betul sekali (bahwa ada perubahan narasi terkait disabilitas). Jadi kalau bisa dibilang cukup mendisrupsi juga ya seperti startup-startup besar, (maka kami juga) cukup bisa mendisrupsi juga..Sudah ada inisiatif lain sebenarnya dari kawan-kawan yang lain, tetapi dengan adanya kami, kanalnya semakin lebar, aksesnya juga semakin lebar</i></p>  |
| <p>Kebijakan yang mengubah lanskap</p>  | <p><i>“...UU No 8 tahun 2016 membantu karena walau bolong di level implementasi, namun perusahaan besar dan BUMN melihat ini sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum beroperasi di Indonesia... Banyak perusahaan datang karena ini..</i></p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <i>Kami datang pada momentum yang pas. Kami beri solusi, ketika jendela-jendela politik dan media terbuka. Kami tidak neko-neko, dan beri solusi yang pas dan fokus sehingga bisa dibilang, kami menjadi market leader di momentum dan solusi yang pas dan menjadi mainstreaming</i>  |
| Inklusi sebagai norma baru dalam bisnis | <i>Kita berusaha untuk mengedepankan business as usual, bahwa menghire teman disabilitas sama dengan y non -disabilitas, hanya ada beberapa penyesuaian yang dibutuhkan, dan tidak semua butuh Yeniseian dan tidak semua butuh biaya</i>  |
| Kompetisi atau bermakna                 | <i>"..Saya tidak terlalu percaya kompetisi. ... Saya lebih percaya, asal kita fokus dan baik, maka kita bisa hidup dari itu. Ini bukan tujuan dari kami. Jadi, kami tidak terlalu risau (dengan keberadaan lembaga/ perusahaan lain seperti) d-network dll, tetapi masing-masing punya spesifikasi sendiri. (Kami) fokus layani orang-orang yang butuh dan merasakan layanan kami..Kalau kita fokus saja, tidak ingin seperti start-up besar dan menutup yang lain. Mimpi kami bukan ekspansif, namun makin fokus dan makin jago, maka orang juga akan makin datang</i> |

## 2. Ludmilla, Co-founder Kerjabilitas

| Poin kunci   | Quote  |
|--|--|
| Didirikan sebagai inisiatif ujicoba dari program pemberdayaan.   | <i>Karena awalnya Rubby yang ikut (kompetisi) award untuk membuat pendanaan, terus untuk membuat kerjabilitas ini. Kerjabilitas itu sendiri kan sebenarnya platform. Kami mau berbentuk web atau aplikasi android, jadi intinya itu platform</i>   |
| Dari penyedia informasi, menjadi peran yang lebih luas terutama melihat sisi tak hanya supply tapi juga demand | <i>Awalnya sekedar akses informasi. (Namun) kalau hanya sekedar nempel iklan, orang nggak akan gerak juga, karena perusahaan waktu itu juga belum terlalu tertarik, walaupun dipaksa dengan kuota sekian persen, ...teman-teman disabilitas juga banyak yang belum ready dengan dunia kerja. Ternyata banyak yang harus dikerjakan</i>   |
| Layanan untuk rekrutment staf  | <i>Jadi kita menjaring dari kriteria yang dikasih perusahaan. Terus kita serahkan ke perusahaan nanti perusahaan nya yang milih. Terus mulai proses wawancara dan seterusnya. Interview biasanya ke mereka, dulu ada juga yang minta kita melakukan psikotes ke kandidat, tapi nggak selalu. Semua kembali ke perusahaan mereka butuhnya apa, tapi paling sering memang screening dan job matching karena kita tinggal ambil di database</i> |
| Peran Kerjabilitas untuk menegosiasikan standar karyawan   | <i>Masalahnya yang dilihat selain skill adalah umur, karena ada kan beberapa teman disabilitas yang untuk sekolah butuh waktu yang lebih panjang (dibanding yang non disabilitas -peny). Jadi kadang-kadang yang minta di nego ya itu (kriteria umur), baru setelahnya (soal) skill</i>  |
| Mendorong inklusi adalah proses yang bertahap  | <i>"...Pada akhirnya perusahaan bertahap menerima inklusivitas. Mereka sadar diri, jadinya mereka ganti akses dulu. Untuk akses ada juga yang minta kita lakukan assesment tempat. Di beberapa tempat kita sudah melakukan itu. Ada beberapa yang minta assesment tempat, ruang kerja dan sebagainya. Kalau sudah terus training ke pekerja yang sudah ada, agar mereka bisa berinteraksi dengan teman-teman disabilitas.</i>                |

|  |   |
|--|---|
| Penguatan supply (disabilitas)                                 | <i>Untuk menjadi inclusive environment nomor satu adalah pencari kerja di training... Bukan dari sisi soft skill tapi sebelumnya, di tahapan aku pingin apa, karir ku seperti apa, istilahnya pelatihan kerja dasar. Baru setelah itu ke soft skill sampai hard skill. Jadi waktu itu diarahkan ke beberapa BLK (balai Latihan kerja -peny), dan beberapa tempat pelatihan non-pemerintah, itu disesuaikan dengan minat mereka, setelah itu baru intern ke perusahaan mitra</i> |
| Peran dan perubahan yang dihasilkan dari kerjabilitas          | <i>Perusahaan ya tidak hanya UMKM, bahkan MNC (Multi National Corporation -peny) pun datang kepada kita. Dulu kita nyari, tapi sekarang mereka sudah mau datang sendiri</i>   |
| Willingness to pay vs charity                                  | <i>mereka (perusahaan) disuruh bayar itu juga banyak yang nggak mau. Mereka masih menganggap mempekerjakan teman disabilitas itu semacam charity, masa disuruh bayar</i>  |
| Inklusi bisa dilakukan dengan cara yang paling mudah dan murah | <i>Karena kita juga melakukan identifikasi masalahnya apa, itu yang kita berusaha pecahkan satu persatu. Misalnya soal akses, bayangan perusahaan tentang akses itu sudah jiper (keder -peny) duluan, harus nyediakan lift, macem-macem atau paling ekstrim malah juru Bahasa isyarat, nah seperti itu kan karena mereka nggak tahu. Jadi harus ada pendampingan sehingga perusahaan tahu ternyata bisa tanpa harus bikin yang macem-macem</i>                                  |
| Pelatihan bagi BLK   | <i>Kami sempat juga kasih pelatihan ke BLK, ke instrukturanya, supaya mereka tahu bagaimana menghandle teman-teman disabilitas. Jadi sama dengan pendekatan ke perusahaan, caranya hamper mirip, tempatnya dibikin aksesibel juga.</i>  |
| Manajemen sumber daya di intrnal organisasi                    | <i>Kita diawal selalu disesuaikan dengan apakah ada kerjaannya atau nggak. Biasanya kalau ada project, itu memang selalu butuh, kalau enggak ya mereka kontrak per project saja..Tapi untuk yang rutin kita kerjakan, kita merasa cukup dengan teman-teman ini. Kalau kita melakukan training kita pakai teman-teman yang dulu biasa kerja sama kita, associate</i>   |
| tantangan aspek legalitas dan kelembagaan Kerjabilitas         | <i>Kalau aku pribadi tantangannya legalitas kita kan masih belum yang “terdaftar” di kemkumham, kan kita masih pakai ormas, otomatis meskipun kita juga ada satu PT..Jadi masalah administrasi yang kadang-kadang mulai jadi challenge</i>  |

### 3. Nisa, Staf Kerjabilitas

| <b>Poin Kunci</b>  | <b>Quote</b>  |
|--|---|
| <i>Ragam inklusi disabilitas di tempat kerja</i>                   | <i>“..Kalau menurutku mungkin karena dari pihak perusahaan sendiri lebih kelihatan kalau teman-teman disabilitas itu kerja disitu, jadi secara visual (terlihat), dan juga biasanya yang fisik itu kan mobilitasnya nggak terlalu bermasalah</i>  |
| <i>Penyesuaian fasilitas inklusif sesuai kebutuhan</i>             | <i>“...Bank Mandiri di call center pusatnya di Jogja itu mereka gedungnya tingkat tapi mereka tidak buat seperti itu (ramp), jadi mereka lihat dulu untuk teman-teman disabilitas, yang memang mau naik ke atas itu ditempatkan di atas, yang tidak ya dibawah, karena ada cukup banyak dan itu juga program mereka, kriya mandiri. Jadi itu full time, tetap kontrak 2-3 tahun. Kalau mereka bagus bisa diperpanjang, atau bisa juga masuk ke jenjang karir</i>  |
| <i>Jenis disabilitas yang paling sulit mengakses kerja</i>         | <i>“Yang paling sulit memang (disabilitas) netra.....Kalau netra, biasanya diambil yang low vision, sehingga adjustment nya relative tidak sebesar untuk (disabilitas) netra yang total</i>   |
| <i>Perubahan: semakin banyak disabilitas mendapatkan pekerjaan</i> | <i>Semakin banyak penempatan (bagi disabilitas). Kalau setahun ada mungkin 80 lebih sampai 100 mungkin ada. Tapi kalau sekarang kan lagi trending intern, dapatnya disitu akhirnya, walaupun beberapa ada juga yang mau kasih UMR, tapi memang rata-rata banyak di intern</i>   |
| <i>Keunikan organisasi: intensive mentoring</i>                    | <i>Testimoni teman-teman itu, (kita) bisa lebih dekat teman-teman disabilitas. , kadang kita juga hampir kaya teman. Itu karena waktu training kita yang biasanya bertahap, itu kita ada yang mendampingi atau mentornya, jadi jatuhnya kaya temen juga, ada yang berjodoh juga. Mungkin itu yang membuat beda, jadi teman-teman didampingi juga, jadi setelah training pun mereka juga nggak dilepas, jadi mereka kadang berkonsultasi dengan kita. Karena pada waktu pelatihan sendiri juga ada sesi mentoringnya, saat magang juga. Walaupun kadang juga ada yang rewel, yang aneh bahkan sampai bikin emosi</i> |

4. Billy, associate/ consultan Kerjabilitas

| Poin Kunci  | Quote  |
|---|--|
| Mengemas isu disabilitas ke perusahaan  | <i>Sisi kreatifnya adalah bagaimana kami membangun dari sisi supply dan demand...Bahwa sebenarnya bisa ditunjukkan kalau disabilitas itu bagian dari keberagaman secara besar. Jadi isu-isu yang kami jual ke perusahaan bukan hanya kepatuhan, tapi juga keberagaman, value for business dan inovasi, itu yang terus kami gaungkan</i>  |
| <i>Penguatan kapasitas disabilitas (sisi supply)</i>                                  | <i>Dari sisi disabilitas, kami percaya mereka punya resilience yang cukup tinggi untuk bisa stay di perusahaan, dan kami mendorong mereka untuk percaya kepada proses. Itu karena kita berusaha mengatasi trust issue belasan tahun, kenapa mereka ditolak sana-sini, tidak ada perusahaan yang mau menerima mereka, apakah ada maksud-maksud terselubung. Jadi budayanya adalah learning antara perusahaan dan penyandang disabilitas sendiri</i>                   |
| Cerita perubahan: dari korban menjadi pembuat perubahan dan mengorganisir disabilitas | <i>Ada mas Kuluk..... Dia ikut program kami, pemagangan di salah satu unit bisnis astra group, sempat kerja di Jogja dan sempat kerja di kerjabiitas selama beberapa tahun dan sekarang jadi associate dan ambil sudi S2. Dia kemudian juga punya komunitas disabilitas sendiri, dia juga pernah bilang pingin banget punya komunitas digital marketing sebagai opsi teman-teman disabilitas bahwa pekerjaan itu bisa dilakukan dari manapun asal punya internet</i> |
| Inklusi perlu dimulai dari yang mudah dan murah dulu                                  | <i>Kami kemudian mendekatkan perusahaan itu kepada logic yang paling dekat. .. kami tunjukkan bahwa dengan sedikit modifikasi beberapa hal itu sudah cukup. Makanya kami selalu bilang bahwa aksesibilitas dimulai dengan dua pendekatan, yaitu yang paling mudah dan paling murah.</i>  |
| Teknologi dan miskonsepsi dari perusahaan   | <i>Kami sebenarnya menggunakan suatu hal yang sederhana tapi dalam dunia korporasi sudah tidak banyak dilihat lagi. Misalnya Ketika kami tanyakan apakah suatu pekerjaan terbuka untuk penyandang disabilitas Netra, mereka pasti beranggapan enggak bisa, karena pekerjaan itu bersinggungan banyak dengan computer, ada miskonsepsi antara braille dan computer</i>  |

|  |  |
|--|--|
| Teknologi yang memungkinkan                  | <i>Kami jelaskan bahwa ada suatu software yang bisa digunakan teman-teman netra untuk bekerja dengan computer. Kita bawa teman Netra saat pelatihan atau hearing, kita minta teman Netra itu untuk menghubungi atau mengirimkan email melalui gadgetnya, sehingga mereka paham bahwa teman-teman Netra sebenarnya bisa difasilitasi untuk bekerja.</i> |
| Peran yang perlu dimainkan oleh Kerjabilitas | <i>Eksposure untuk hal-hal yang lebih tinggi inilah yang belum banyak digarap. Perlu banyak jalan masuk bagi posisi leader untuk disabilitas, karena mereka nanti yang akan jadi posisi pengambil policy di perusahaan, itu yang belum banyak di Indonesia</i>   |

#### 5. Rahmat, Pencari Kerja Disabilitas

| <b>Poin Kunci</b>                                 | <b>Quote</b>  |
|---|---|
| Penerimaan diri yang rendah karena disabilitasnya | <i>Proses menerima keadaan diri sendiri memang yang paling sulit, mungkin saya butuh waktu 10 tahun. Saya baru mulai terima (menjadi disabilitas) ketika saya baru masuk kuliah. Alhamdulillah dengan kondisi seperti ini masih bisa kuliah</i> |
| Rendahnya kesiapan kerja dan tingginya kompetisi  | <i>...”(Sebagai disabilitas), Kalau menurut saya harus lebih keras lagi, nggak bisa sama. Jadi misal saingan dengan orang normal, kita harus usaha lebih untuk bisa ngalahin dia</i>  |

6. Dwi S, Pencari Kerja Disabilitas

| <b>Poin Kunci</b>   | <b><i>Quote</i></b>   |
|---|---|
| Hambatan akses kerja bagi disabilitas                                   | <i>Saya coba cari-cari lowongan sesuai kriteria dan latar belakang pendidikan, sempat juga melamar lewat job portal umum dan beberapa dipanggil juga tapi gagal karena saya disabilitas, meskipun secara skill saya bisa. Memang prosesnya dari awal saya lulus tahapan tes, tetapi waktu interview dengan HRD, saya gugur...”</i>                        |
| Yang unik dan responsif dari fitur platform Kerjabilitas                | <i>“Untuk tampilan website, UI (User Interface)nya user-friendly sekali, tidak banyak fitur tapi to the point. Jadi ketika sudah log in dan masuk dash board, langsung terlihat lowongan apa saja yang tersedia. Jadi kita tinggal klik salah satu lowongan dan submit tanpa harus mengisi apapun</i>   |
| Pengakuan yang memperkuat disabilitas                                   | <i>. “Ketika ada yang sudah berhasil mendapatkan pekerjaan itu mereka (Kerjabilitas akan) posting, jadi mungkin menjadi sebuah kebanggaan mereka, jadi kami (merasa) diperhatikan..”</i>  |
| Meningkatkan kepercayaan diri dan komunikasi                            | <i>“..Sangat berpengaruh, jadi yang memang sudah berhasil membuktikan mereka bisa kerja, kan ikut membantu kepercayaan diri teman-teman disabilitas yang lain untuk bekerja. ...Karena keterbukaan informasi yang masif ini, akhirnya kita kan bisa belajar dari situ, termasuk cara berkomunikasi dengan disabilitas, jadi sangat membantu sekali...</i> |
| Pemulihan psikis membutuhkan waktu dan proses yang lebih lama dan berat | <i>....Untuk yang terkait luka, mungkin sama sebagaimana umumnya, tapi lumayan cepat karena prediksi dokter 3-4 bulan, tapi karena kontrol yang rutin 2 bulan sudah menutup lukanya. Psikis lebih berat karena memang tidak ada persiapan apa-apa, jadi mentalnya yang kena hingga benar-benar terpuruk</i>   |
| Disabilitas dianggap sebagai beban oleh perusahaan                      | <i>Saya coba cari-cari lowongan sesuai kriteria dan latar belakang pendidikan. Sempat juga melamar lewat job portal umum dan beberapa dipanggil juga tapi gagal karena saya disabilitas, meskipun secara skill saya bisa</i>  |

## 7. Rima, PT Manna Kampus/ Klien Kerjabilitas

| Poin Kunci  | Quote   |
|---|---|
| Awal keterhubungan dengan Kerjabilitas              | <i>“Jadi mereka (Kerjabilitas) tanya apakah Manna Campus sedang membuka lowongan untuk disabilitas pada bulan itu atau tidak? Karena kita kesulitan mencari sendiri, ketika kita ditawarkan kan senang-senang saja. Jadi seperti gayung bersambut</i>   |
| Adaptasi dan akomodasi dari inklusi bagi perusahaan | <i>Kebetulan yang banyak bekerja di tempat kita kan dari tuna rungu dan untuk daksanya daksa ringan yang mobilitasnya masih bagus. Untuk teman-teman rungu kendala utamanya adalah komunikasi. Tidak semua rungu itu bisa mengerti dengan mudah. Ada yang kita bicara biasa mereka sudah paham, ada yang butuh effort lebih. Jadi mau tidak mau ketika Perusahaan sudah memutuskan mempekerjakan teman-teman disabilitas, kita harus mengikuti mereka dengan menginklusifkan kita</i> |
| Manfaat dari layanan Kerjabilitas                   | <i>“... (Manfaat) jelas ada, karena kita jadi tahu kalau ada wadah khusus untuk teman disabilitas, dan itu saya rasa tepat sasaran. Karena kandidat yang kita butuhkan ada semuanya disana</i>  |

## 8. Yuni, Pusat Rehabilitasi Yakkum (Jaringan Kerjabilitas)

| Poin Kunci                             | Quote  |
|--|--|
| Peran kunci ke depan dari Kerjabilitas | <i>(Peran dari Kerjabilitas perlu) lebih menyadarkan ke Perusahaan, kadang mempekerjakan teman-teman disabilitas itu menjadi momok di Perusahaan. ...Ketika terjadi permasalahan dengan teman-teman disabilitas. Mungkin peran kerjabilitas disini itu menyadarkan Perusahaan bahwa tidak perlu khawatir dan seandainya ada mereka juga memberikan tips dan cara penanganannya</i> |
| usulan strategi menghadapi perusahaan  | <i>Mungkin lebih ke mendorong penyadaran ke Perusahaan..., pemenuhan hak nya minimal sama dengan teman-teman non disabilitas...Perusahaan sudah terbuka dengan isu disabilitas, sehingga kita mau masuk seperti apapun lebih mudah</i>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Diabilitas tidak punya otoritas atas dirinya sendiri</p>  | <p><i>Biasanya semua keputusan diambil oleh orang tua jadi mereka tidak punya power untuk memutuskan, tidak terbiasa punya otoritas. (Hal ini) malah jadi menguatkan stigma di masyarakat kalau disabilitas itu tidak bisa apa-apa</i></p>   |
| <p>Tidak siap ketika rekrutmen</p>                           | <p><i>(karena) penerimaan diri mereka yang belum ada..(jadi) ketika interview, ...mereka juga tidak bisa (menjawab).. ”</i></p>  |
| <p>Kesiapan kerja dan kemampuan komunikasi yang terbatas</p> | <p><i>Kita kadang lupa pada bagian menyiapkan disabilitasnya untuk bekerja. .. Kadang mereka ada yang asal melamar, ada yang takut, karena memang kebanyakan memang belum selesai dengan dirinya sendiri....(Ketika menghadapi masalah), kebanyakan mengambil keputusan sepihak mengundurkan diri, tiba-tiba tidak masuk kerja</i></p>       |
| <p>Syarat peluang kerja yang sulit dan membatasi</p>         | <p><i>Dari pihak Perusahaan, kebanyakan hanya kontrak jangka pendek atau ada syarat tertentu yang menyulitkan kita (sebagai disabilitas). Misalnya disabilitas ringan, tuna wicara, atau non-pemakai kursi roda, syarat pendidikan minimal, atau usia</i></p>  |
| <p>Pentingnya bukti untuk meyakinkan</p>                     | <p><i>Ketika mereka (perusahaan) mau mempekerjakan disabilitas mereka ragu apakah mampu. Kita akhirnya perlu meyakinkan mereka, kadang saya menjadikan diri saya sebagai role model ke mereka, karena saya sendiri pemakai protheses dan banyak yang bisa saya lakukan. Jadi hal-hal seperti itu juga perlu dibuktikan ke Perusahaan</i></p> |

### Lampiran 3: Mindmap Hasil Interview

