

BUKU PANDUAN

PEREKRUTAN KARYAWAN PENYANDANG TUNANETRA



BUKU PANDUAN

PEREKRUTAN KARYAWAN PENYANDANG TUNANETRA



**BUKU PANDUAN
PEREKRUTAN KARYAWAN
PENYANDANG TUNANETRA**

Edisi kedua, 2025

Penulis:

Aria Indrawati, S.H.
Hadiani Ramadhani, S.S.

Penyunting:

Mila K. Kamil

Penerbit:

Yayasan Mitra Netra
Jl. Gunung Balong II No. 58, Lebak Bulus III Jakarta
Selatan.

Telp: +62 85819452405

E-mail: humas@mitranetra.or.id; office@mitranetra.or.id

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang dan Tujuan.....	1
B. Pengertian Penyandang Disabilitas dan Tunanetra.	3
C. Cara Penyandang Tunanetra Menjalani Aktivitas Sehari-hari.....	9
D. Sekilas Tentang Penyandang Tunanetra yang Menempuh Pendidikan	14
E. Potensi Penyandang Tunanetra Bekerja	17
F. Program Kembali Bekerja	17
BAB II MODEL PEREKRUTAN TENAGA KERJA TUNANETRA.....	19
A. Pengantar	19
B. Perekrutan Karyawan Penyandang Tunanetra Sebagai Bagian dari Perekrutan Secara Umum ...	24
C. Perekrutan Dengan Jalur Khusus.....	33
D. Penempatan Tenaga Kerja Tunanetra.....	36

BAB III CERITA SUKSES PROSES PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PENYANDANG TUNANETRA	50
A. Pengantar	50
B. Contoh Konkret Perekrutan dan Penempatan Karyawan Penyandang Tunanetra	51
BAB IV PENUTUP.....	78
SEKILAS TENTANG MITRA NETRA.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang dan Tujuan

Salah satu impian setiap orang adalah dapat bekerja atau berkarya di masyarakat. Setelah menyelesaikan pendidikan, pada umumnya seseorang ingin membangun karier di bidang yang ia minati. Pada masa sekarang, pilihan karier pun sangat luas. Membangun karier ini dapat dilakukan dengan bekerja di sektor formal, dapat juga dilakukan dengan membangun usaha sendiri atau berwirausaha.

Bagi mereka yang ingin berkarier di sektor formal, salah satu pilihannya adalah menjadi aparatur sipil negara (ASN) di pemerintahan, baik di kantor pemerintah tingkat pusat maupun daerah. Selain di kantor pemerintahan, pencari kerja pun dapat membangun karier di perusahaan yang dimiliki oleh Pemerintah, baik di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) milik Pemerintah Pusat maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Daerah.

Tidak hanya itu. Bekerja di sektor swasta, baik di perusahaan yang mencari laba (*profit oriented*) maupun di lembaga nirlaba, baik tingkat nasional maupun internasional, juga bisa jadi pilihan.

Namun bagi mereka yang menyandang tunanetra, mendapatkan pekerjaan di sektor formal saat ini masih menjadi tantangan tersendiri. Hal ini karena Pemerintah dan sektor swasta yang melakukan perekrutan dan penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya memahami potensi penyandang tunanetra dalam bekerja.

Guna mengatasi tantangan ini, Yayasan Mitra Netra yang memusatkan perhatian pada upaya meningkatkan kualitas dan partisipasi tunanetra di bidang pendidikan dan pekerjaan, memandang perlu untuk menerbitkan ulang Buku panduan tentang perekrutan dan penempatan tenaga kerja penyandang tunanetra. Buku ini diterbitkan Pertuni (Persatuan Tunanetra Indonesia) pada tahun 2020. Penerbitan ulang ini juga disertai pemutakiran isi, agar lebih sesuai dengan perkembangan jaman.

Tujuan disusunnya panduan ini adalah:

1. Untuk memberikan informasi yang benar tentang potensi dan kemampuan tenaga kerja penyandang tunanetra;

2. Untuk membangun pengetahuan dan pemahaman para pemberi kerja bahwa penyandang tunanetra mampu bekerja secara inklusif bersama mereka yang tidak menyandang tunanetra;
3. Untuk meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja tunanetra di sektor formal;
4. Untuk berperan membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif.

B. Pengertian Penyandang Disabilitas dan Tunanetra

Siapa itu penyandang disabilitas?

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas: “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Sedangkan pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 menyatakan:

- (1) *Ragam Penyandang Disabilitas meliputi:*
 - a. *Penyandang Disabilitas fisik;*
 - b. *Penyandang Disabilitas intelektual;*
 - c. *Penyandang Disabilitas mental; dan/atau*
 - d. *Penyandang Disabilitas sensorik.*
- (2) *Ragam Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Dalam panduan ini, kami hanya akan memberi informasi tentang perekrutan dan penempatan tenaga kerja yang menyandang tunanetra.

Siapa itu tunanetra?

Secara mudah, tunanetra dapat kita bagi menjadi dua kategori:

1. Buta (*blind*). Kelompok ini dapat dibagi menjadi *totally blind* (mereka yang tidak dapat melihat apa pun) dan *blind with light perception*, yaitu mereka yang masih dapat mempersepsi atau mengenali cahaya, membedakan gelap dan terang.

2. Penglihatan lemah (*low vision*), atau yang juga disebut melihat sebagian (*partially sighted*) yaitu mereka yang masih memiliki sisa penglihatan, namun sudah tidak dapat lagi dibantu atau dikoreksi dengan kacamata. Mereka yang berpenglihatan lemah ini masih dapat menggunakan sisa penglihatan mereka untuk melakukan kegiatan sehari-hari sesuai dengan gradasi sisa penglihatan yang dimiliki.

Bagaimana memaknai hadirnya penyandang disabilitas di masyarakat?

Setelah lahirnya Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas pada 3 Desember 2006, yang telah disahkan berlakunya di Indonesia dengan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011, terjadi perubahan fundamental dalam memaknai keberadaan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dimaknai sebagai bagian dari keragaman manusia, sama seperti keragaman karena gender, suku, ras, dan sebagainya. Yang membedakannya adalah: keragaman karena menyandang disabilitas berdampak pada munculnya kebutuhan khusus. Agar mereka yang menyandang disabilitas dapat berpartisipasi penuh di masyarakat sama seperti warga masyarakat lain yang tidak menyandang disabilitas, kebutuhan khusus tersebut harus dipenuhi oleh lingkungan.

Pada prinsipnya, kebutuhan khusus penyandang disabilitas termasuk tunanetra terdiri dari dua hal, yaitu: pertama, penyesuaian yang diperlukan atau yang oleh Undang-Undang disebut “akomodasi yang layak (reasonable accomodation)”, dan kedua, aksesibilitas atau kemudahan.

Apa itu akomodasi yang layak dan aksesibilitas?

Menurut Pasal 1 Angka 9 UU No. 8 Tahun 2016: “Akomodasi yang Layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan.”

Sebagai contoh, karena tidak dapat melihat, penyandang tunanetra tidak dapat membaca buku cetak tinta. Oleh karenanya, semua buku harus diproses menjadi buku dalam format yang dapat dibaca oleh penyandang tunanetra dengan menggunakan indra perabaan, yaitu buku Braille. Atau bisa juga, diproses menjadi buku yang dapat dibaca dengan indra pendengaran, yaitu buku audio digital dan buku dalam format EPUB teks.

Di samping itu, aksesibilitas juga perlu dibangun dan disediakan oleh lingkungan, baik aksesibilitas fisik maupun nonfisik untuk memungkinkan penyandang disabilitas berpartisipasi penuh dalam kegiatan di masyarakat.

Menurut Pasal 1 Angka 8 UU No. 8 Tahun 2016: “Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan.”

Aksesibilitas terdiri dari aksesibilitas fisik dan aksesibilitas nonfisik.

Contoh aksesibilitas fisik adalah tersedianya jalur pemandu (*guiding block*) dan jalur peringatan (*warning block*) di ranah publik, misalnya di trotoar atau gedung-gedung penyedia layanan publik. Ini akan memudahkan penyandang tunanetra bermobilitas secara lebih mandiri ke tempat-tempat yang mereka tuju dengan menggunakan tongkat. Tersedianya tombol yang dilengkapi dengan simbol Braille dan fasilitas suara atau *audio display* pada lift akan membantu penyandang tunanetra mengoperasikan lift secara mandiri dan mencapai lantai yang dituju, meskipun tanpa bantuan orang yang tidak menyandang tunanetra.

Sedangkan salah satu contoh aksesibilitas nonfisik bagi tunanetra adalah tersedianya *website* yang aksesibel untuk tunanetra. Untuk memudahkan penyandang tunanetra mengakses informasi melalui internet, penyedia informasi internet wajib menerapkan standar desain *website* aksesibel yang ditetapkan oleh World Wide Web Consortium (WWW Consortium atau W3C). Hal ini penting, karena untuk dapat mengakses komputer atau telepon pintar, tunanetra menggunakan aplikasi pembaca layar. Saat bernavigasi dengan komputer, penyandang tunanetra sepenuhnya menggunakan *keyboard*, bukan *mouse*. Navigasi menggunakan *keyboard* mengharuskan pengguna komputer yang menyandang tunanetra menelusuri halaman web satu per satu.

Sebuah *website* yang dirancang dengan memperhatikan standar *web accessibility* akan menyediakan kemudahan bagi pengguna aplikasi pembaca layar untuk bernavigasi sehingga penyandang tunanetra dapat mengakses *link-link* yang dituju dengan lebih cepat dan tepat. Di samping itu, semua informasi yang berupa gambar dilengkapi dengan *text* alternative sehingga penyandang tunanetra yang tidak dapat melihat gambar tetap mendapatkan informasi tentang apa yang ada di gambar tersebut.

C. Cara Penyandang Tunanetra Menjalani Aktivitas Sehari-hari

Dalam melakukan aktivitas sehari-hari, seorang penyandang tunanetra dengan indra penglihatan yang tidak dapat berfungsi sama sekali atau kurang berfungsi harus mengandalkan empat indra lainnya, yaitu indra pendengaran, indra perabaan, indra penciuman, dan indra pengecap. Kemampuan memaksimalkan fungsi empat indra yang lain tersebut tidak muncul begitu saja, melainkan butuh pembiasaan yang dimulai dengan pelatihan. Untuk mereka yang menjadi tunanetra sejak lahir atau setidaknya pada usia anak-anak, melakukan pembiasaan tersebut cenderung lebih mudah. Namun, bagi mereka yang menjadi tunanetra pada usia dewasa, butuh upaya lebih untuk membiasakan diri menggunakan keempat indra selain indra penglihatan.

1. Bermobilitas

Dalam melakukan mobilitas, penyandang tunanetra menggunakan indra perabaan, pendengaran, dan penciuman sebagai pengganti indra penglihatan. Untuk berjalan, tongkat putih yang biasa digunakan merupakan **pengganti mata** bagi tunanetra. Ujung tongkat akan memberi tahu seorang tunanetra, apakah

ia berada di tanah beraspal atau tanah biasa, di trotoar, di kawasan yang berumput, dan sebagainya.

Itu sebabnya, agar penyandang tunanetra dapat bermobilitas dengan lebih mandiri di area publik yang terbuka dan luas, terdapat peraturan yang mewajibkan adanya jalur pemandu (*guiding block*) serta jalur peringatan (*warning block*). Sementara, di dalam lorong perlu disediakan *hand rail*, yaitu petunjuk menuju tempat tertentu yang dapat diraba dengan tangan. Sedangkan untuk menuju tempat yang lebih tinggi atau lebih rendah dengan elevator atau lift, tunanetra membutuhkan lift yang dilengkapi tombol dengan huruf dan angka Braille serta fasilitas suara yang memberitahukan sedang berada di lantai berapakah lift tersebut.

Saat seorang penyandang tunanetra naik dan turun tangga, ujung tongkat pun memberi tahu posisi anak tangga yang akan dinaiki atau dituruni. Demikian juga saat menggunakan eskalator, ujung tongkat akan memberi tahu tunanetra saat ia mulai menaiki dan saat mengakhiri penggunaan eskalator. Ketika akan menyeberang jalan, tunanetra biasanya mengandalkan indra pendengaran untuk mengetahui apakah jalan yang akan diseberangi dalam keadaan ramai atau sudah dalam keadaan sepi sehingga ia dapat menyeberang.

Ketika mencari lokasi yang dituju, kadang-kadang seorang penyandang tunanetra juga menggunakan indra penciuman. Misalnya, saat akan menuju ke sebuah restoran di dalam mal, aroma makanan yang tercium oleh indra penciuman dapat membantu seorang tunanetra menuju area restoran yang dicari.

2. Membaca dan Mengakses Informasi

Di era ini, informasi merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia. Lalu, bagaimana cara penyandang tunanetra mengakses informasi?

Jika informasi disajikan dalam bentuk buku cetak tinta, agar buku tersebut dapat dibaca penyandang tunanetra secara mandiri, buku tersebut harus dibuat dalam versi yang dapat dibaca dengan indra perabaan, yaitu dalam bentuk buku Braille. Atau, dibuat dalam bentuk yang dapat dibaca dengan indra pendengaran, yaitu buku audio digital. Bisa juga dalam bentuk buku elektronik dengan format EPUB yang dapat dibaca dengan menggunakan komputer, telepon pintar, atau alat pembaca buku audio dan buku EPUB.

Mereka yang berpenglihatan lemah dapat menggunakan alat yang membantu memperbesar ukuran huruf atau yang disebut magnifyer. Magnifyer ini tersedia dalam dua bentuk, yaitu *portable* yang mudah dibawa-bawa, baik magnifyer elektronik maupun non-electronic, dan permanen yang dapat diletakkan di atas meja dan digunakan untuk membaca buku.

Lalu, bagaimana cara tunanetra menggunakan komputer dan telepon pintar?

Karena penyandang tunanetra harus menggunakan indra pendengaran untuk menggantikan fungsi indra penglihatan, maka diciptakanlah aplikasi pembaca layar atau *screen reader software* yang berfungsi membantu tunanetra membacakan informasi yang ada di layar komputer atau layar telepon pintar. Dengan demikian, tunanetra mendengarkan suara aplikasi pembaca layar saat menggunakan komputer dan telepon pintar. Aplikasi pembaca layar ini membacakan semua informasi berupa teks yang ada di layar.

NVDA (Non-Visual Desktop Access) adalah aplikasi pembaca layar yang tidak berbayar,- non-commercial dan open-source, digunakan oleh tunanetra di seluruh dunia untuk mengakses teknologi komputer. NVDA dapat diunduh di *website* aplikasi tersebut.

Aplikasi tidak berbayar TalkBack pada telepon pintar berbasis Android dapat pula digunakan oleh tunanetra. Sedangkan telepon pintar yang berbasis iOS memiliki aplikasi pembaca layar sendiri yang dapat diaktifkan jika pengguna perangkat tersebut adalah penyandang tunanetra. Fasilitas pembesaran huruf yang ada di sistem operasi telepon pintar pun dapat dimanfaatkan oleh mereka yang berpenglihatan lemah.

Jika informasi disajikan di laman internet, laman penyedia informasi tersebut harus memenuhi standar *web accessibility* yang dimandatkan oleh WWW Consortium, yaitu standar *website* dalam desain universal yang dapat diakses oleh semua orang, termasuk tunanetra yang menggunakan aplikasi pembaca layar.

Dengan adanya aplikasi pembaca layar, penyandang tunanetra dapat menggunakan teknologi komputer secara mandiri sama dengan mereka yang tidak menyandang tunanetra. Salah satu dampak positif dari kemajuan teknologi ini adalah penyandang tunanetra kini juga dapat bekerja secara inklusif bersama mereka yang tidak tunanetra. Misalnya, bekerja sebagai staf administrasi, pemasaran dan penjualan, content writer/copy writer, pengembang aplikasi (software

engineer), support teknologi (IT support), peneliti, analis kebijakan, perancang peraturan (legal drafter), dosen/guru, pengacara/konsultan hukum, konselor, dan ahli pengembangan sumber daya manusia (HRD). Bidang pekerjaan ini akan terus berkembang, seiring pertumbuhan dan kebutuhan jaman serta pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusia tunanetra.

D. Sekilas Tentang Penyandang Tunanetra yang Menempuh Pendidikan

Di Indonesia, penyandang tunanetra dapat menempuh pendidikan melalui dua jalur.

Pertama, jalur sekolah khusus yang dulu dikenal sebagai sekolah luar biasa (SLB).

Pada jalur ini, di tingkat sekolah dasar (SD), kurikulum yang disajikan pada prinsipnya sama dengan kurikulum yang disajikan di sekolah reguler. Namun, jika peserta didik tunanetra memiliki disabilitas tambahan lain, terutama disabilitas intelektual, kurikulum akan disesuaikan dengan kondisi peserta didik tersebut. Sedangkan di tingkat SMP, muatan akademik mulai dikurangi secara bertahap, dan porsi pelajaran keterampilan ditambah. Hingga akhirnya di tingkat SMA,

muatan akademik hanya kurang lebih 40 %. Hal ini karena sekolah khusus memang dirancang sebagai sekolah vokasi, dengan demikian anak-anak penyandang disabilitas lebih banyak belajar keterampilan, bukan akademik.

Jalur kedua adalah sekolah reguler.

Saat ini, secara normatif, Pemerintah telah menganut sistem “pendidikan inklusif”, yang berarti lingkungan sekolah harus menyesuaikan diri dengan hadirnya peserta didik penyandang disabilitas termasuk tunanetra. Dengan menempuh pendidikan di sekolah reguler secara inklusif, siswa tunanetra akan mendapatkan porsi akademik yang lebih maksimal, sehingga lebih siap melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

Selama beberapa dekade, tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi pada umumnya belajar program-program studi Ilmu Sosial. Namun sejak tahun 2017, dengan langkah advokasi dan pendampingan yang dilakukan oleh Mitra Netra dan Pertuni, mahasiswa tunanetra mulai diterima di program Teknik Informatika. Penulis meyakini, Di masa mendatang, akan ada lebih banyak program studi yang terbuka menerima mahasiswa tunanetra, yang tentu berdampak pada peluang kerja yang lebih luas.

E. Potensi Penyandang Tunanetra Bekerja

Dengan berpendidikan tinggi dan disertai memiliki ketrampilan kerja yang diperlukan, penyandang tunanetra berpeluang besar untuk bekerja di sektor formal secara inklusif, baik pemerintah maupun swasta, bersama mereka yang tidak tunanetra.

Pertanyaan yang sering disampaikan oleh pemberi kerja adalah: pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh penyandang tunanetra?

Sebagai manusia, penyandang tunanetra juga sama dengan mereka yang tidak menyandang tunanetra. Mereka juga memiliki minat dan bakat yang beragam. Oleh karenanya, kita tidak sepatutnya melekatkan stigma bahwa penyandang tunanetra hanya dapat mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu saja. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan zaman, kini ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh penyandang tunanetra.

Keterampilan menggunakan teknologi komputer telah merevolusi kehidupan tunanetra. Dari yang semula hanya dapat berada di pinggiran arus utama, kini telah dapat berada di tengah arus utama. Perkembangan

teknologi artificial intelligence (AI) pun turut memberikan kontribusi menyediakan kemudahan bagi tunanetra, di antaranya mengenali informasi yang berupa gambar.

Pada prinsipnya, penyandang tunanetra dapat melakukan semua pekerjaan yang membutuhkan kemampuan berpikir dan atau berkomunikasi, baik dalam bahasa lisan maupun bahasa tulisan. Bahkan, dengan keunggulan *soft skill* yang dimiliki, tunanetra yang berpendidikan tinggi juga mampu menjadi pengelola atau pemimpin di suatu lembaga/organisasi.

F. Program Kembali Bekerja

Pasal 11 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 juga memberikan hak kepada penyandang disabilitas termasuk tunanetra untuk mengikuti program **Kembali Bekerja**. Program ini diperuntukkan bagi karyawan perusahaan atau lembaga yang karena sesuatu hal kemudian menjadi penyandang disabilitas. Dalam kondisi demikian, perusahaan atau lembaga sebagai pemberi kerja wajib memfasilitasi karyawan yang menjadi penyandang disabilitas tersebut – dalam hal ini tunanetra – untuk mengikuti program Kembali Bekerja yang meliputi:

1. Menjalani proses rehabilitasi yang diperlukan untuk membantu karyawan tersebut beradaptasi dengan kondisi barunya sebagai penyandang tunanetra dalam menjalani kehidupan sehari-hari.
2. Melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk dapat kembali bekerja pada posisi yang sama sebelum yang bersangkutan menjadi penyandang tunanetra.
3. Jika langkah nomor dua di atas tidak mungkin dilakukan karena pekerjaan sebelumnya memang sangat membutuhkan penglihatan, pihak pemberi kerja perlu membicarakan dengan karyawan yang menjadi penyandang tunanetra tersebut untuk mencari dan menemukan bidang pekerjaan lain yang sesuai dengan kondisi barunya di lingkungan perusahaan/lembaga tersebut. Jika diperlukan, modifikasi proses bekerja dapat dilakukan untuk memungkinkan karyawan tersebut kembali bekerja.

BAB II

MODEL PEREKRUTAN TENAGA KERJA TUNANETRA

A. Pengantar

Setelah kita selesai menyimak Bab I, Penulis berharap pembaca atau pengguna panduan ini telah memiliki pemahaman umum tentang cara seorang tunanetra menjalani kehidupan sehari-hari sehingga diharapkan tidak lagi ada keragu-raguan untuk merekrut karyawan penyandang tunanetra.

Untuk menambah pemahaman, dalam Bab II ini akan dijelaskan bentuk atau model perekrutan karyawan penyandang tunanetra secara lebih rinci.

Dalam merekrut karyawan penyandang tunanetra, ada beberapa hal mendasar yang perlu diketahui dan diperhatikan oleh lembaga/perusahaan yang akan merekrut. Hal-hal tersebut sebenarnya telah dijelaskan dalam Bab I. Namun, dalam Bab II ini, Penulis bermaksud merangkum kembali prinsip-prinsip dasar tersebut.

1. Penyandang tunanetra dapat melakukan mobilitas secara lebih mandiri dengan bekal keterampilan orientasi dan mobilitas yang dimiliki.
2. Penyandang tunanetra juga dapat menggunakan teknologi komputer. Caranya adalah dengan meng-*install* aplikasi pembaca layar pada komputer yang akan digunakan oleh penyandang tunanetra. Aplikasi inilah yang akan membantu tunanetra membacakan semua tampilan berformat teks (bukan berformat gambar) pada monitor. Sebagai catatan, komputer yang digunakan oleh penyandang tunanetra sama dengan komputer yang digunakan oleh mereka yang tidak menyandang tunanetra.
3. Pada dasarnya semua pekerjaan yang dapat dilakukan oleh mereka yang tidak menyandang tunanetra juga dapat dilakukan oleh penyandang tunanetra, kecuali jika pekerjaan tersebut seluruhnya berkaitan dengan gambar atau hal-hal yang bersifat visual. Jika gambar atau visual itu hanya merupakan bagian dari suatu pekerjaan, karyawan tunanetra dapat melakukannya dengan bantuan “tandem” dari rekan kerja satu tim.
4. Sebagai sumber daya manusia, minat penyandang tunanetra beragam. Oleh karenanya, latar belakang pendidikan mereka pun beragam, yang tentu berdampak pada beragamnya kemampuan dan minat mereka sebagai calon tenaga kerja serta karier yang mereka pilih.

5. Penyesuaian yang tepat (akomodasi yang layak) diperlukan, hanya bila proses atau sistem pekerjaan yang harus dilakukan saat ini belum dirancang untuk dilakukan oleh penyandang tunanetra. Jika penyesuaian diperlukan, maka lembaga/perusahaan dapat menghubungi Yayasan Mitra Netra melalui *email* humas@mitranetra.or.id; atau, office@mitranetra.or.id. Mitra Netra akan berperan sebagai konsultan untuk memberikan saran/nasihat bagaimana penyesuaian tersebut harus dilakukan.
6. Jika lembaga/perusahaan akan merekrut penyandang tunanetra untuk pertama kalinya dan belum memahami bagaimana proses yang harus dilakukan, akan lebih baik jika dalam merencanakan perekrutan tersebut, lembaga/perusahaan mendiskusikan/berkonsultasi dengan Yayasan Mitra Netra. Dengan adanya proses diskusi/konsultasi ini, diharapkan ketidaktepatan dalam proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja penyandang tunanetra akan dapat dihindari.
7. Mitra Netra akan menyediakan layanan pendampingan kepada perusahaan yang akan merekrut karyawan tunanetra. Layanan pendampingan ini diberikan tanpa memungut biaya, yang meliputi:
 - Pertemuan konsultasi tahap awal;
 - Sesi pemahaman bagaimana berinteraksi dengan karyawan tunanetra;

- Diskusi kemungkinan peluang kerja yang akan ditawarkan kepada tunanetra;
 - Pemberitahuan kepada kandidat dan penghimpunan serta seleksi CV;
 - Penyampaian CV kepada perusahaan/lembaga pemberi kerja;
 - Pemantauan perekrutan kerja;
 - Evaluasi hasil perekrutan kerja.
8. Proses perekrutan kerja baik yang dilakukan secara daring (*online*) maupun secara luring atau tatap muka (*offline*) harus memperhatikan prinsip-prinsip aksesibilitas. Mohon baca kembali perihal aksesibilitas dan akomodasi yang layak pada Bab I buku panduan ini. Jika aksesibilitas fisik sebagaimana diuraikan pada BAB I panduan ini belum dapat disediakan, dapat digantikan dengan penyediaan pendamping atau rekan tandem.

Dari praktik-praktik perekrutan karyawan penyandang tunanetra yang selama ini ada, terdapat dua cara perekrutan yang dilakukan baik oleh pihak pemerintah maupun swasta, sebagai berikut:

1. Perekrutan yang bersifat khusus.

Perekrutan yang bersifat khusus adalah ketika momentum perekrutan tersebut memang hanya diperuntukkan bagi para penyandang disabilitas, termasuk para penyandang tunanetra. Atau bahkan hanya dikhususkan untuk penyandang tunanetra.

2. Perekrutan yang bersifat umum.

Perekrutan yang bersifat umum berarti perekrutan tenaga kerja tersebut bersifat terbuka untuk semua anggota masyarakat yang memenuhi persyaratan kompetensi yang diminta, baik bagi calon karyawan yang bukan penyandang disabilitas maupun karyawan yang menyandang disabilitas, termasuk tunanetra.

Di era digital saat ini, banyak perekrutan tenaga kerja dilakukan secara daring (dalam jaringan) atau *online*. Namun demikian, masih ada juga perekrutan yang dilakukan secara luring (luar jaringan) atau tatap muka langsung. Baik perekrutan daring maupun luring, keduanya harus tetap memperhatikan faktor aksesibilitas.

B. Perekrutan Karyawan Penyandang Tunanetra Sebagai Bagian dari Perekrutan Secara Umum

Sebagaimana disebutkan di atas, perekrutan karyawan penyandang tunanetra dapat menjadi bagian dari perekrutan karyawan secara umum, yang berlaku untuk semua warga masyarakat yang memenuhi kompetensi yang diminta. Ini adalah kondisi yang Penulis pandang paling ideal, -- sebuah perekrutan karyawan yang dirancang dalam desain universal, yang dapat diikuti oleh siapa pun warga masyarakat yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

Penulis juga beberapa kali menjumpai perekrutan tenaga kerja yang berlaku untuk umum yang menyebutkan secara eksplisit bahwa perekrutan ini juga berlaku untuk para penyandang disabilitas, yang berarti juga terbuka untuk para penyandang tunanetra.

Jika perekrutan yang terbuka untuk umum ini dilakukan secara daring, laman yang digunakan dalam proses perekrutan tersebut harus dirancang dalam format desain universal sebagaimana yang dimandatkan oleh WWW Consortium (W3C). Dengan demikian, proses perekrutan ini akan dapat ditempuh oleh siapa pun,

termasuk para penyandang tunanetra yang dalam menggunakan komputer dibantu oleh aplikasi pembaca layar (baca kembali uraian pada Bab I dan bagian Pengantar pada Bab II ini).

Aksesibilitas laman ini harus diterapkan pada setiap tahap perekrutan, mulai dari pengumuman adanya perekrutan, penyampaian berkas lamaran, tes yang mungkin akan terdiri dari beberapa tahap, hingga wawancara.

Jika lembaga/perusahaan perekrut masih ragu-ragu tentang posisi apa saja yang dapat dikerjakan oleh penyandang tunanetra, perusahaan/lembaga perekrut dapat terlebih dahulu berdiskusi/berkonsultasi dengan Yayasan Mitra Netra. Konsultasi awal dapat dilakukan melalui email: humas@mitranetra.or.id; office@mitranetra.or.id.

1. Pengumuman

Jika pengumuman adanya suatu perekrutan dibuat dalam bentuk *e-poster* yang bersifat visual, maka pengumuman ini harus dilengkapi dengan teks (*caption*) yang dapat dibaca dengan aplikasi pembaca layar. Pengumuman versi elektronik ini dapat disebarakan melalui *email*, pesan WhatsApp, atau aplikasi *chatting* lainnya.

2. Pendaftaran dan Seleksi Berkas

Jika pendaftaran dan seleksi berkas dilakukan secara daring, perusahaan/lembaga perekrut harus memastikan bahwa laman dibuat dalam desain universal sehingga dapat diakses oleh tunanetra pengguna aplikasi pembaca layar.

Untuk mengetahui bahwa pendaftar adalah seorang penyandang disabilitas termasuk tunanetra, di dalam formulir pendaftaran yang disediakan secara daring dapat dicantumkan pertanyaan tentang apakah jenis disabilitas yang disandang oleh pendaftar. Pertanyaan ini harus dijawab oleh pendaftar. Lalu, untuk memastikan jawaban/informasi yang diberikan tersebut, lembaga/perusahaan dapat

meminta pendaftar melampirkan surat keterangan, baik dari dokter maupun organisasi penyandang disabilitas.

Dalam formulir pendaftaran ini, pendaftar penyandang disabilitas juga dapat diminta menyebutkan alat bantu yang biasa digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Informasi ini akan sangat berguna bagi perusahaan/lembaga perekrut, di antaranya untuk menyediakan akomodasi yang layak (penyesuaian yang diperlukan) apabila karyawan penyandang disabilitas (tunanetra) tersebut lulus seleksi dan diterima.

Jika aplikasi yang dirancang untuk proses pendaftaran ini telah lebih lengkap dan detail, pencantuman jenis disabilitas tunanetra ini juga diharapkan langsung berdampak pada pemenuhan akomodasi yang layak (penyesuaian yang diperlukan) untuk pendaftar yang menyandang tunanetra. Misalnya, dalam soal-soal yang disediakan untuk mereka, tidak akan terdapat gambar atau hal-hal lain yang bersifat visual.

Jika berkas lamaran harus dikirim melalui *email*, pada dasarnya hal ini tidak menjadi masalah bagi pendaftar tunanetra. Karena tunanetra yang telah

memiliki keterampilan menggunakan teknologi komputer, dapat pula mengirim *email*.

3. Tes Kompetensi dan Tes Psikologi

Jika tes kompetensi dan tes psikologi dilakukan secara daring, lembaga/perusahaan perekrut harus memastikan bahwa laman yang digunakan untuk tes daring tersebut dapat diakses oleh penyandang tunanetra (harus memenuhi standar W3C). Sebagaimana pelamar lain yang tidak menyandang tunanetra, pelamar yang menyandang tunanetra pun akan mengikuti tes kompetensi dan tes psikologi daring ini di tempat kediaman masing-masing.

Jika tes kompetensi dan tes psikologi dilakukan secara luring, untuk para tunanetra dapat diberikan materi tes dalam format elektronik, yaitu dalam dokumen MS Word. Jika pelamar tunanetra harus menggunakan komputer yang disediakan perusahaan/lembaga, maka komputer tersebut harus dilengkapi aplikasi pembaca layar. Untuk ini, perusahaan/lembaga dapat bekerja sama dengan Yayasan Mitra Netra untuk melakukan instalasi aplikasi tersebut. Sebagai alternatif lain, perekrut

dapat meminta pelamar yang menyandang tunanetra untuk membawa aplikasi pembaca layar dalam USB dan menjalankannya pada komputer yang digunakan untuk tes seleksi; Atau, meminta calon karyawan tunanetra membawa perangkat komputer mereka sendiri, yang tentu telah dilengkapi aplikasi pembaca layar.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam proses tes ini adalah:

Pertama, membaca dengan bantuan aplikasi pembaca layar (membaca dengan telinga) membutuhkan waktu lebih lama dibandingkan dengan membaca dengan menggunakan indra penglihatan. Karena itu, bentuk akomodasi yang layak (penyesuaian yang diperlukan) yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- Alternatif pertama: perusahaan/lembaga perekrut karyawan tunanetra memberikan tambahan waktu kepada pelamar tunanetra untuk menyelesaikan soal-soal tes tersebut. Penambahan waktu yang biasa diberikan adalah 50 hingga 100% dari keseluruhan waktu yang disediakan untuk mengerjakan tes tersebut.

- Alternatif kedua: mengurangi jumlah soal dengan tidak menghilangkan bobot kompetensi yang diujikan. Misalnya, untuk menguji satu kompetensi, jika pelamar yang tidak menyandang tunanetra harus mengerjakan tiga hingga lima buah soal, maka bagi pelamar penyandang tunanetra cukup satu atau dua soal saja. Dengan demikian, jumlah soal yang dikerjakan oleh pelamar penyandang tunanetra lebih sedikit, namun bobot kompetensi yang diuji tetap sama.
- Jika ada soal yang berupa gambar atau analisis gambar, karena aplikasi pembaca layar tidak dapat membaca gambar, maka diperlukan *substitusi* pada soal tersebut untuk pelamar yang menyandang tunanetra. Substitusi dapat berupa mengganti soal tersebut dengan soal lain yang memiliki bobot sama. Atau mengubah gambar menjadi narasi sehingga dapat dipahami oleh penyandang tunanetra.

Jika tes diselenggarakan secara luring dan soal tes hanya tersedia dalam bentuk *hard copy*, maka perusahaan/lembaga perekrut perlu menyediakan pendamping untuk pelamar penyandang tunanetra. Tugas pendamping adalah membacakan dan menuliskan jawaban soal-soal tes yang harus dikerjakan.

4. Wawancara

Tahap wawancara ini biasanya dilakukan dalam perekrutan karyawan swasta atau BUMN/BUMD.

- a. Jika wawancara dilakukan secara daring, panitia perlu memilih aplikasi yang lebih mudah diakses oleh tunanetra. Beberapa di antaranya adalah Zoom, Skype, WhatsApp call, Google Meet, atau Microsoft Teams. Perusahaan/lembaga perekrut dapat menawarkan kepada pelamar tunanetra preferensi mereka dalam menggunakan aplikasi untuk keperluan wawancara ini.
- b. Jika wawancara dilakukan secara luring, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan/lembaga perekrut:
 - menginformasikan waktu dan tempat wawancara paling lambat dua hari sebelum wawancara dilakukan sehingga pelamar tunanetra memiliki waktu yang cukup untuk melakukan orientasi lokasi wawancara;
 - menyediakan petugas untuk memandu pelamar tunanetra menuju tempat wawancara.
- c. Dalam proses wawancara, pewawancara yang akan mewawancarai pelamar penyandang tunanetra perlu membangun beberapa sikap sebagai berikut:

- Terbuka. Dengan bersikap terbuka, akan ada kemungkinan untuk mengeksplorasi kemampuan dan potensi pelamar yang menyandang tunanetra yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan/lembaga perekrut.
- Menghilangkan stigma-stigma negatif yang selama ini dilekatkan pada penyandang tunanetra. Stigma negatif ini terjadi karena ketidaktahuan/ketidakhahaman masyarakat akan potensi dan kemampuan penyandang tunanetra sebagai sumber daya manusia.

5. Tes Keterampilan

Dari pengalaman Penulis menjalankan tugas sebagai “job coach”, masih banyak masyarakat termasuk para pemberi kerja yang belum memahami bagaimana tunanetra bekerja dengan menggunakan komputer. Kondisi ini berdampak pada masih minimnya perusahaan/lembaga, termasuk lembaga pemerintah untuk merekrut penyandang tunanetra sebagai karyawan.

Untuk mengatasi hal ini, dalam proses wawancara tatap muka, lembaga/perusahaan perekrut dapat melakukan tes keterampilan pada pelamar yang menyandang tunanetra. Misalnya, jika posisi/lowongan yang dibuka

adalah untuk staf administrasi atau tugas yang diharapkan adalah melakukan pekerjaan terkait administrasi, untuk pelamar yang menyandang tunanetra dapat pula dilakukan tes keterampilan menggunakan komputer.

C. Perekrutan Dengan Jalur Khusus

Perekrutan karyawan penyandang disabilitas termasuk karyawan tunanetra dapat dilakukan dengan jalur khusus, yaitu perekrutan yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang menyandang tunanetra atau disabilitas. Metode ini biasanya merupakan langkah afirmasi dengan tujuan antara lain:

1. Untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas, termasuk tunanetra;
2. Untuk memberdayakan penyandang tunanetra agar mereka menjadi bagian dari proses bisnis yang dikembangkan. Ini biasanya datang dari pihak perusahaan/lembaga perekrut yang memiliki misi untuk memberdayakan tunanetra dan penyandang disabilitas lainnya.

Perekrutan dengan jalur khusus ini dapat dilakukan baik secara daring maupun luring. Prinsip-prinsip yang disarankan dalam proses perekrutan dengan jalur umum sebagaimana diuraikan di atas juga berlaku untuk perekrutan dengan jalur khusus ini.

Dari pengamatan Penulis, perekrutan karyawan penyandang tunanetra dengan jalur khusus yang dilakukan oleh sektor swasta kadang-kadang menerapkan proses yang lebih pendek. Berikut ini adalah beberapa contoh proses perekrutan:

1. Kerja sama dengan lembaga yang memiliki program pemberdayaan tunanetra di sektor tenaga kerja.

Setelah pengumuman dipublikasikan dan para pelamar menyampaikan surat lamaran, pihak perusahaan langsung melakukan wawancara kerja untuk menyeleksi para pelamar. Proses menjangkau para tunanetra dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga ketunanetraan yang memiliki kompetensi atau program di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Yayasan Mitra Netra.

2. Berawal dari program CSR.

Meski perekrutan berawal dari program CSR perusahaan, setelah pelamar penyandang tunanetra tersebut diterima bekerja di perusahaan sesuai

dengan lowongan yang dibuka, karyawan penyandang tunanetra tetap masuk dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

3. Berawal dari program magang.

Perekrutan karyawan penyandang tunanetra dapat dilakukan melalui program magang terlebih dahulu. Melalui program magang, kedua pihak baik perusahaan maupun calon karyawan yang menyandang tunanetra dapat saling melakukan penajakan. Peserta magang dapat ditugaskan untuk melakukan eksplorasi pekerjaan di divisi-divisi yang ada di perusahaan, hingga akhirnya mereka menemukan kesesuaian antara proses pekerjaan yang ada dengan kemampuan yang dimiliki. Dari hasil penilaian saat magang tersebut, perusahaan/lembaga perekrut dapat memutuskan apakah peserta magang tersebut akan diterima sebagai karyawan.

4. Jalur karyawan honorer.

Jalur ini biasanya ditempuh oleh lembaga pemerintah, baik di tingkat daerah maupun pusat. Lembaga pemerintah menerima karyawan penyandang disabilitas untuk posisi tertentu pada saat Pemerintah tidak sedang menyelenggarakan perekrutan tenaga kerja penyandang tunanetra. Oleh karenanya, karyawan penyandang disabilitas

termasuk karyawan tunanetra tersebut dikategorikan sebagai karyawan honorer. Apabila pada suatu saat pemerintah/pemerintah daerah mengadakan perekrutan, karyawan honorer ini diharapkan menjadi kelompok yang diprioritaskan untuk mengikuti seleksi dan diterima.

D. Penempatan Tenaga Kerja Tunanetra

Dalam tiga sub-bab di atas, telah diuraikan tentang proses perekrutan tenaga kerja penyandang tunanetra. Dalam sub-bab ini, kita akan membahas bagaimana penempatan tenaga kerja penyandang tunanetra setelah yang bersangkutan diterima sebagai karyawan melalui proses perekrutan, baik perekrutan yang dilakukan secara umum bersama calon karyawan lain yang tidak menyandang tunanetra, maupun perekrutan melalui jalur khusus.

1. Pengumuman Penerimaan

Sebagaimana telah diuraikan di atas, pengumuman penerimaan hasil perekrutan, baik yang dilakukan melalui jalur umum maupun jalur khusus harus disampaikan dalam format yang dapat diakses oleh

tunanetra pengguna aplikasi pembaca layar. Pengumuman ini dapat disampaikan melalui laman perekrutan – jika proses perekrutan seluruhnya dilakukan secara daring. Dapat juga disampaikan melalui *email*.

2. Kontrak Kerja

Jika karyawan tunanetra diterima dengan skema karyawan kontrak,

- a. Upayakan untuk memberikan naskah kontrak kerja dalam bentuk file elektronik berformat MS Word agar dapat dibaca secara mandiri oleh karyawan tunanetra dengan perangkat yang dia miliki. Naskah kontrak tersebut dapat disampaikan melalui *email* ataupun melalui pesan pada aplikasi *chatting*, dengan memberikan penjelasan bahwa dokumen yang disampaikan tersebut bersifat rahasia dan tidak diperkenankan untuk disampaikan kepada pihak lain yang tidak berkepentingan.
- b. Jika cara pada poin a di atas tidak dapat dilakukan dan naskah kontrak kerja hanya dapat disajikan dalam format *hard copy*, maka pihak lembaga/perusahaan perekrut harus menyediakan pendamping untuk karyawan tunanetra guna membacakan keseluruhan isi kontrak. Pendampingan ini dapat ditugaskan

kepada staf bagian SDM/personalia, atau supervisor/pengawas/manajer dari karyawan tunanetra yang diterima. Harap perhatikan: karena karyawan tunanetra harus mengerti dan memahami seluruh isi kontrak kerja, maka seluruh isi kontrak kerja harus dibacakan. Jangan sampai ada yang terlewat.

Setelah karyawan tunanetra memahami seluruh isi kontrak, maka pendamping dapat membantu karyawan tunanetra menandatangani kontrak tersebut. Mengenai bagaimana cara membantu penyandang tunanetra menuliskan tanda tangan, pada dasarnya berbeda antara penyandang tunanetra satu dengan lainnya. Oleh karenanya, pendamping tersebut harus menanyakan/berkomunikasi dengan karyawan tunanetra tentang bagaimana cara membantu yang tepat sesuai preferensi karyawan tunanetra tersebut.

Jika pihak lembaga/perusahaan perekrut tidak dapat menyediakan pendamping, perusahaan/lembaga perekrut dapat meminta karyawan tunanetra tersebut membawa pendamping sendiri. Jika cara ini yang dipilih, perlu disampaikan bahwa isi kontrak kerja yang dibacakan bersifat rahasia dan tidak diperkenankan untuk diinformasikan kepada pihak lain yang tidak berkepentingan.

3. Orientasi Kerja

Orientasi kerja dapat kita bagi menjadi orientasi lokasi kerja dan orientasi proses kerja.

a. Orientasi lokasi kerja.

Setelah menerima karyawan penyandang tunanetra, perusahaan/lembaga perekrut perlu memberikan waktu kepada karyawan tunanetra tersebut untuk melakukan orientasi lokasi kerja. Sebagaimana telah diuraikan pada Bab I, seorang tunanetra yang tidak memiliki indra penglihatan atau yang berpenglihatan lemah, akan menggunakan indra perabaan, indra pendengaran, bahkan indra penciumannya dalam melakukan orientasi dan mobilitas. Oleh karenanya, perusahaan/lembaga perekrut perlu memberikan waktu khusus untuk membantu karyawan tunanetra yang baru diterima bekerja tersebut melakukan orientasi tempat kerja.

Beberapa tempat dan kondisi yang perlu diorientasi adalah:

- dari lobi kantor ke ruangan tempat karyawan tunanetra bekerja;
- jika karyawan tunanetra harus menggunakan lift atau eskalator atau tangga biasa, maka lokasi lift

atau eskalator atau tangga biasa tersebut perlu diorientasikan kepada karyawan tunanetra;

- jika perusahaan/lembaga perekrut berada di sebuah gedung perkantoran yang besar, perusahaan/lembaga perekrut perlu menginformasikan dan memperkenalkan karyawan tunanetra yang baru tersebut kepada petugas sekuriti gedung;
- jika untuk memasuki area gedung perkantoran/lift, seseorang perlu melewati pintu dengan sistem elektronik yang harus dibuka dengan kartu, karyawan tunanetra perlu diajarkan dan diorientasikan cara menggunakan kartu untuk membuka pintu dengan sistem elektronik tersebut;
- saat masuk ruang kerja hingga ke posisi duduk;
- siapa saja yang ada di ruangan yang sama dengan karyawan tunanetra tersebut. Saat mengorientasi ruang kerja, karyawan tunanetra dapat sekaligus diperkenalkan kepada semua rekan kerja yang satu ruangan dengannya;
- dari ruang kerja ke ruang pimpinan atau manajer;
- dari ruang kerja ke toilet, *pantry*, mushola jika ia seorang muslim, ruang makan atau kafetaria jika ada, dan sebagainya.

b. Orientasi proses/alur kerja.

Setelah karyawan tunanetra melakukan orientasi tempat kerja, tahap berikutnya adalah orientasi proses/alur kerja. Hal ini dapat dilakukan dalam sebuah pertemuan bersama seluruh tim yang memiliki tugas yang berkaitan dengan tugas karyawan tunanetra, atau dapat juga dilakukan tersendiri. Semuanya disesuaikan dengan kondisi perusahaan/lembaga perekrut.

Dalam proses orientasi alur kerja ini, jika dalam proses/alur kerja ada tahapan yang mengharuskan pekerjaan tersebut dilakukan dengan menggunakan indra penglihatan, maka pihak perusahaan dapat menyediakan rekan tandem kepada karyawan penyandang tunanetra. Rekan tandem ini adalah karyawan yang tidak menyandang tunanetra, yang berada di alur kerja yang sama, atau yang menjadi bagian dari rangkaian pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan penyandang tunanetra tersebut.

Sebagai contoh, jika karyawan tunanetra harus membaca dokumen dalam bentuk *hard copy* yang tidak ada versi file elektroniknya, karyawan yang berada di satu alur kerja dengan karyawan tunanetra dapat membantu membuat format elektronik dari dokumen *hard copy* tersebut dengan cara memindai

(*scanning*) dokumen sehingga menghasilkan file berformat PDF. Selanjutnya file PDF tersebut dapat dikonversi lagi menjadi file berformat DOCX. Hasil akhirnya haruslah berupa dokumen teks, bukan gambar.

Jika dalam sebuah alur kerja, karyawan tunanetra perlu menggunakan aplikasi tertentu, perlu dipastikan bahwa aplikasi tersebut dapat diakses karyawan tunanetra dengan menggunakan aplikasi pembaca layar. Jika hal ini tidak memungkinkan, maka perlu ada modifikasi agar karyawan tunanetra tetap dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk itu perlu dilakukan proses uji coba karyawan tunanetra menggunakan aplikasi yang digunakan di perusahaan/lembaga perekrut. Jika perusahaan/lembaga perekrut belum terlalu memahami cara melakukan penyesuaian pada aplikasi yang digunakan agar dapat diakses karyawan tunanetra, perusahaan/lembaga perekrut dapat berkonsultasi dengan Mitra Netra. Selanjutnya, Mitra Netra akan mengirimkan Tim IT untuk melakukan analisa, serta kemudian memberikan saran yang diperlukan.

4. Membangun Semangat Saling Mendukung Melalui *Disability Sensitizing Session*

Jika suatu perusahaan/lembaga baru pertama kali menerima karyawan penyandang tunanetra, perusahaan/lembaga perekrut tersebut dapat bekerja sama dengan Mitra Netra untuk menyelenggarakan *disability awareness* atau *disability sensitizing session* untuk karyawan lain yang tidak menyandang tunanetra. Sesi ini dimaksudkan untuk:

- a. Memecah kekakuan secara resmi (*official ice breaking*) antara karyawan yang tidak menyandang tunanetra dengan karyawan yang menyandang tunanetra.
- b. Membangun pemahaman karyawan yang tidak menyandang tunanetra tentang cara berinteraksi dengan penyandang tunanetra sehingga tidak terjadi kecanggungan -- karena sangat mungkin ada karyawan yang sama sekali belum pernah berinteraksi dengan penyandang tunanetra. Ketidaktahuan ini berpotensi menimbulkan *gap* di antara keduanya yang dapat mengganggu suasana kerja yang membutuhkan kekompakan dan soliditas. Sesi *disability awareness* atau *disability sensitizing* ini diharapkan dapat membantu membangun pemahaman yang benar pada karyawan yang tidak menyandang tunanetra tentang

cara berinteraksi dengan rekan kerja mereka yang menyandang tunanetra.

- c. Membangun rasa empati karyawan yang tidak menyandang tunanetra kepada karyawan yang menyandang tunanetra.
- d. Membangun semangat saling mendukung di antara karyawan yang menyandang tunanetra dengan karyawan yang tidak menyandang tunanetra, begitu pula sebaliknya. Perlu dipahami bahwa penyandang tunanetra tidak hanya membutuhkan bantuan. Penyandang tunanetra pun dapat membantu orang lain.

Disability sensitizing session ini dapat dilakukan dalam bentuk simulasi-simulasi sebagai berikut:

- a. Bagaimana cara menjadi *sighted guide* (pendamping/pemandu) untuk seorang tunanetra.
- b. Bagaimana cara menggandeng seorang tunanetra yang benar.
- c. Bagaimana cara tunanetra menggunakan komputer dengan bantuan aplikasi pembaca layar atau *screen reader*.
- d. Dan sebagainya.

Dalam simulasi tersebut, karyawan yang tidak menyandang tunanetra secara bergantian diminta melakukan simulasi menjadi penyandang tunanetra dengan cara menutup mata mereka menggunakan *blind fold* (kain penutup mata).

Kegiatan ini dapat dilakukan secara berpasangan; satu karyawan yang ditutup matanya bersimulasi menjadi penyandang tunanetra, dan pasangannya berperan sebagai orang yang tidak menyandang tunanetra. Karyawan yang bersimulasi menjadi penyandang tunanetra diminta melakukan kegiatan sederhana sehari-hari. Misalnya, berjalan atau menaiki tangga dengan digandeng karyawan yang tidak berperan sebagai penyandang tunanetra, makan dan minum, menggunakan komputer dengan bantuan aplikasi pembaca layar, dan sebagainya, yang semuanya dilakukan dengan mata ditutup.

Dari pengalaman Penulis, kegiatan *disability sensitizing session* semacam ini sangat efektif untuk menumbuhkan rasa empati dan saling mendukung antara karyawan yang menyandang tunanetra dengan karyawan yang tidak menyandang tunanetra. Mitra Netra menyediakan layanan penyelenggaraan *disability sensitizing session* ini, sebagai bagian dari layanan pendampingan bagi perusahaan yang merekrut karyawan tunanetra.

5. Pelatihan Kerja/Prajabatan untuk ASN

Khusus untuk aparatur sipil negara (ASN), ada satu tahapan yang harus ditempuh oleh setiap orang setelah diterima sebagai ASN, yaitu pelatihan kerja yang biasa dikenal sebagai **prajabatan**. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memandatkan perusahaan untuk menerima karyawan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari keseluruhan jumlah karyawan, Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah atau bahkan tingkat desa perlu menyesuaikan diri agar pelatihan prajabatan tersebut dapat diikuti oleh para ASN yang menyandang disabilitas, termasuk tunanetra. Dalam hal ini, Mitra Netra pun bersedia membantu lembaga pemerintah terkait dalam melakukan penyesuaian/modifikasi yang diperlukan untuk memenuhi akomodasi yang layak bagi ASN penyandang tunanetra yang harus mengikuti pelatihan prajabatan.

Semua prinsip yang telah diuraikan dalam panduan ini, baik yang ada di Bab I maupun Bab II di atas perlu diperhatikan dan diterapkan agar pelatihan kerja untuk ASN dapat diikuti dengan baik oleh ASN yang menyandang tunanetra.

Begitu pula dengan perusahaan/lembaga perekrut sektor swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja untuk karyawan yang menyandang tunanetra. Mereka juga harus memperhatikan prinsip-prinsip ini.

Jika dalam pelatihan kerja ini ada sesi *outbound* atau pelatihan di luar ruangan, karyawan yang menyandang tunanetra tetap dapat mengikutinya dengan penerapan serangkaian penyesuaian yang diperlukan. Untuk mengetahui bagaimana sebaiknya penyesuaian tersebut dilakukan, pihak penyelenggara pelatihan dapat berdiskusi langsung dengan karyawan yang menyandang tunanetra.

6. Penggajian Atau Pengupahan

Salah satu hak karyawan adalah menerima gaji/upah sebagai bentuk imbalan atas karya yang telah mereka berikan kepada lembaga/perusahaan yang telah menggunakan jasanya. Demikian pula dengan karyawan yang menyandang tunanetra.

Terkait hak menerima gaji/upah bagi karyawan penyandang disabilitas, Pasal 11 Huruf b Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur hak pekerjaan penyandang disabilitas memandatkan sebagai berikut: “memperoleh upah yang

sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama”.

Adanya ketentuan Pasal 11 Huruf b tersebut dimaksudkan untuk mencegah perlakuan diskriminatif pada karyawan penyandang disabilitas, termasuk penyandang tunanetra dalam sistem pengupahan/penggajian.

7. Pengembangan Karier Karyawan Penyandang Tunanetra

Dalam jangka menengah dan panjang, perusahaan/lembaga yang merekrut karyawan penyandang tunanetra juga diharapkan untuk mengembangkan karier karyawan tunanetra. Apalagi jika karyawan tersebut diterima bekerja di lembaga Pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah, BUMN, BUMD atau anak perusahaannya, serta perusahaan-perusahaan nasional dan multinasional. Di lembaga-lembaga atau perusahaan besar tersebut, karyawan penyandang tunanetra juga berpotensi mengembangkan karier sesuai pertumbuhan kemampuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan/lembaga perekrut pun diharapkan memperhatikan hal tersebut.

Untuk mengembangkan karier karyawan penyandang tunanetra, perusahaan/lembaga perekrut harus mengikuti sistem yang berlaku di perusahaan/lembaga perekrut tersebut. Karena itu, segala aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan karier karyawan juga harus dapat diikuti oleh karyawan penyandang tunanetra. Jika perusahaan membutuhkan diskusi/konsultasi terkait hal ini, perusahaan/lembaga perekrut dapat menghubungi Mitra Netra.

BAB III

CERITA SUKSES PROSES PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PENYANDANG TUNANETRA

A. Pengantar

Dalam BAB III ini, Mitra Netra menyajikan beberapa contoh konkret proses perekrutan dan penempatan karyawan penyandang tunanetra. Tujuan penyajian contoh konkret ini adalah:

1. Menyampaikan contoh nyata proses perekrutan dan penempatan karyawan penyandang tunanetra yang telah dilakukan, baik oleh lembaga pemerintah maupun lembaga swasta;
2. Memberikan referensi untuk dicontoh oleh lembaga pemerintah maupun lembaga swasta lainnya dalam melakukan perekrutan dan penempatan karyawan penyandang tunanetra;
3. Menginformasikan proses yang terjadi dalam melakukan penyesuaian sehingga kedua pihak, baik lembaga yang merekrut maupun karyawan penyandang tunanetra dapat menjadi partner yang solid.

Dalam menampilkan contoh-contoh konkret, Mitra Netra menyajikannya baik berdasarkan pengalaman Mitra Netra dalam melaksanakan program penempatan tenaga kerja tunanetra, maupun berdasarkan pengalaman para alumni/individu tunanetra yang mengikuti proses perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas yang ada. Jika pembaca masih membutuhkan informasi lebih lanjut, silakan dapat menghubungi mitra Netra melalui email: humas@mitranetra.or.id.

B. Contoh Konkret Perekrutan dan Penempatan Karyawan Penyandang Tunanetra

1. Rina Prasarani, Operator Telepon & Customer Service di Hotel Gran Meliá Jakarta

Rina Prasarani bekerja di Hotel Gran Meliá Jakarta sejak tahun 2004. Saat itu, Hotel Gran Meliá memang telah bertekad untuk merekrut karyawan tunanetra melalui program CSR mereka. Mereka pun mencari tahu tentang organisasi penyandang tunanetra yang dapat memberikan informasi lebih lanjut tentang cara merekrut dan mempekerjakan karyawan tunanetra. Akhirnya Gran Meliá menemukan informasi tentang Yayasan Mitra Netra.

Ketika itu, Rina masih menjadi salah satu klien aktif di Yayasan Mitra Netra. Ia pun dihubungi oleh Job Coach Mitra Netra perihal tawaran pekerjaan di Hotel Gran Meliá dan langsung diminta menyiapkan CV. Selanjutnya, Rina bersama 2 orang kandidat tunanetra lainnya datang ke Hotel Gran Meliá untuk mengikuti *walk-in interview* dengan didampingi oleh Job Coach Mitra Netra yang memfasilitasi proses perekrutan tersebut.

Secara umum, Hotel Gran Meliá melakukan proses perekrutan dalam dua tahapan, yaitu tes tertulis dan wawancara. Akan tetapi karena proses perekrutan kali itu khusus untuk tunanetra, pihak hotel pun berinisiatif untuk melakukan modifikasi. Ketiga kandidat langsung diminta menjalani tes wawancara. Salah satu proses yang harus mereka lalui sebagai kandidat operator telepon adalah wawancara dalam bahasa Inggris.

Tidak lama setelah hari wawancara tersebut, Rina dihubungi oleh Hotel Gran Meliá. Mereka menyatakan bahwa Rina menjadi satu-satunya kandidat tunanetra yang terpilih untuk bekerja di hotel tersebut. Untuk proses berikutnya, Rina melakukannya secara mandiri. Baik untuk menandatangani kontrak ataupun urusan administratif lainnya, Mitra Netra tidak lagi melakukan pendampingan. Karena surat kontrak masih berupa cetak

tinta, pihak HRD Gran Meliá membacakannya untuk Rina. Rina juga diperbolehkan membawa pulang surat kontrak tersebut guna mempelajarinya dengan lebih rinci. Hal ini juga bagian dari proses penyesuaian yang dilakukan.

Awal bekerja di Hotel Gran Meliá merupakan masa yang menantang bagi Rina. Tahun 2004, penggunaan perangkat lunak pembaca layar pada komputer yang digunakan tunanetra belum populer dan mudah didapat seperti saat ini. Ketika itu, hanya ada perangkat lunak pembaca layar versi komersial dengan harga sangat mahal, sehingga Rina belum memperoleh fasilitas tersebut dari pihak hotel. Menurut Rina, seharusnya di sinilah negara berperan, memberikan fasilitas pendukung bagi penyandang disabilitas agar dapat berkarya bersama-sama dengan orang lain pada umumnya. Ketiadaan alat bantu untuk mendukung aksesibilitas bekerja yang ia perlukan membuat Rina terus-menerus membutuhkan rekan tandem untuk dapat menjalankan tugasnya. Di sisi lain, ternyata tidak semua rekan kerja Rina dapat memahami kebutuhan khususnya sebagai tunanetra. Meski demikian, Rina tidak menyerah. Ia terus berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerjanya serta menunjukkan performa kerja terbaik yang mampu ia lakukan.

Tahun demi tahun berlalu. Sampai saat buku ini ditulis, Rina telah bekerja di Hotel Gran Meliá Jakarta selama 21 tahun. Banyak hal yang Rina alami dalam pekerjaannya. Mulai dari berpindah-pindah divisi, perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, hingga sejumlah penghargaan yang ia raih berkat ketekunan dan keuletannya dalam bekerja. Selama bekerja, Rina telah mendapatkan penghargaan sebagai karyawan inspiratif dari Hotel Gran Meliá Jakarta serta penghargaan Outstanding Inspirational & Internationally Recognized Leadership by Example dari Meliá Hotels International Asia Pacific. Bahkan pada tahun 2013, Rina berkesempatan bertemu langsung dengan CEO dan pendiri Meliá Hotels International di Palma de Mallorca, Spanyol.

Pada tahun 2019, saat pihak hotel menerapkan uji sertifikasi bagi semua karyawannya, Rina juga diikutsertakan. Dialog pun Rina lakukan bersama pihak hotel dan lembaga penguji guna memungkinkan modifikasi proses ujian sertifikasi tersebut untuk Rina. Ujian dilaksanakan dalam beberapa bentuk, yaitu ujian tertulis, wawancara, ujian praktik, serta ujian berupa simulasi kerja.

Salah satu bentuk modifikasi yang dilakukan adalah saat ujian tertulis, *assessor* membacakan soal-soal ujian sertifikasi tersebut untuk Rina dan sekaligus membantu menuliskan jawaban pertanyaan-pertanyaan ujian. Pada awalnya Rina sempat “agak khawatir” dengan ujian sertifikasi ini. Namun, karena saat ujian sertifikasi dilakukan Rina sudah bekerja di Hotel Gran Meliá selama 15 tahun, Rina meyakinkan diri bahwa ia akan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan baik. Apalagi, *assessor* yang membantunya membacakan soal-soal ujian adalah orang yang sangat berkompeten di bidangnya. Rina pun berhasil melalui ujian sertifikasi tersebut dengan baik.

Tidak hanya itu. Saat mendengarkan pengumuman kelulusan ujian sertifikasi bersama karyawan lainnya, *assessor* yang membacakan pengumuman sempat menyarankan kepada karyawan lain yang mengikuti ujian sertifikasi agar mencontoh kemampuan Rina berbahasa Inggris. Pengakuan dan penghargaan semacam ini tentu sangat berarti bagi Rina, di tengah masih adanya kekhawatiran, keraguan dan persepsi keliru para pemberi kerja akan kemampuan tunanetra berkarya secara inklusif.

2. **Abi Marutama, Analisis Hak Asasi Manusia dan Hak Sipil di Kementerian Hukum dan HAM RI**

Abi Marutama mengikuti seleksi Aparatur Sipil Negera (ASN) di Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) RI pada tahun 2017 dan mulai bekerja di unit Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM pada awal tahun 2018. Ketika melamar pekerjaan tersebut, formasi yang tersedia hanya untuk 1 orang dan khusus diperuntukkan bagi pelamar penyandang disabilitas. Menurut Abi, pada informasi lowongan tidak disebutkan ragam disabilitas yang diminta. Artinya, posisi analisis HAM dan Hak Sipil yang ia lamar tersebut terbuka bagi ragam disabilitas apa pun.

Abi memiliki *passion* bekerja di bidang pemerintahan. Karena itulah, ia berinisiatif secara mandiri mencari informasi lowongan pekerjaan di bidang yang diminatinya lewat *website-website* kementerian. Pertama kali, Abi menemukan informasi lowongan kerja yang ia cari di website SSCN yang dikelola Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) RI – sebuah *website* yang memuat semua informasi lowongan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang tersedia dari tingkat nasional hingga daerah. Ketika menemukan informasi tentang lowongan di Kemenkumham, ia pun memutuskan untuk mendaftar.

Seleksi administrasi dilakukan sepenuhnya secara *online*. Baik pengisian formulir pendaftaran maupun pengiriman berkas-berkas persyaratan dilakukan melalui *website* kementerian tersebut. Beberapa waktu setelah pendaftaran dan pengiriman berkas, Abi kembali mengecek *website* Kemenkumham untuk mencari pengumuman nama-nama peserta yang lulus ke tahapan seleksi berikutnya. Abi menemukan namanya dinyatakan lulus dan dapat melanjutkan ke tahapan Computer Assistive Test (CAT).

Sebagai *low vision* dengan sisa penglihatan yang cukup, ia hampir tidak memerlukan penyesuaian apa pun ketika melewati tahapan CAT. Komputer yang digunakan saat mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) memang tidak dilengkapi perangkat lunak pembaca layar, namun layar monitor yang cukup besar dan fasilitas pembesar huruf yang ada di sistem Microsoft memudahkannya untuk mengikuti tes tersebut. Meski demikian, Abi tetap menyampaikan kepada penyelenggara tes bahwa jika ada peserta perekrutan yang termasuk kategori tunanetra total, penyelenggara perekrutan harus memberikan akomodasi yang layak berupa pendamping yang membantu membacakan soal-soal tes seleksi, atau menyediakan soal tes dalam format elektronik sehingga peserta tunanetra

kategori buta total tersebut dapat mengerjakan sendiri dengan menggunakan komputer yang dilengkapi aplikasi pembaca layar.

Penyesuaian yang Abi tempuh sebagai pelamar penyandang disabilitas dilakukan pada tahapan penilaian hasil tes. Jika pelamar yang tidak menyandang disabilitas harus mencapai batas nilai tertentu agar dapat lulus dan melanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya, maka hal ini tidak diterapkan pada pelamar penyandang disabilitas. Bagi pelamar penyandang disabilitas, sistem yang digunakan adalah sistem *ranking*. Sistem ini diterapkan karena jumlah pelamar penyandang disabilitas tidak sebanyak pelamar yang tidak menyandang disabilitas (jalur umum). Pelamar penyandang disabilitas memiliki jalur seleksi tersendiri (jalur afirmasi) dan tidak bersaing dengan pelamar umum.

Setelah lulus dari tahapan Tes Kompetensi Dasar, Abi pun mengikuti tes wawancara. Ia menghadiri wawancara di Kantor Wilayah Hukum dan HAM DKI Jakarta. Proses wawancara ini cukup aksesibel bagi pelamar yang menyandang disabilitas. Selain barisan pelamar penyandang disabilitas yang terpisah dari pelamar lainnya, pihak Kemenkumham juga menyediakan petugas yang membantu para pelamar disabilitas sejak mereka datang, mengantar mereka ke ruang wawancara hingga

kembali ke lobi, bahkan mendampingi dan membantu Abi mencari kendaraan umum yang ia gunakan untuk pulang. Menurut Abi, pihak Kemenkumham memang sudah memiliki SOP pendampingan untuk penyandang disabilitas dan ibu hamil, guna memastikan para pelamar aman selama keluar masuk gedung dan menaiki kendaraan yang dibutuhkan.

Terkait pertanyaan saat wawancara, secara umum pertanyaan yang diberikan tidak berbeda jauh dengan pertanyaan untuk pelamar lain pada umumnya. Namun, ada salah satu pertanyaan yang diberikan kepada Abi berkaitan dengan kondisi disabilitasnya. Sang pewawancara menanyakan, apakah dengan keterbatasan penglihatan yang Abi miliki, ia masih mampu mengerjakan pekerjaan analisis, Abi mengaku bahwa penglihatannya sudah tidak memungkinkan untuk melihat grafik dan angka yang ada pada grafik tersebut. Namun sebagai Analis HAM dan Hak Sipil, tentunya analisis yang perlu ia lakukan lebih berupa teks, sehingga Abi meyakinkan sang pewawancara bahwa ia mampu menjalankan tugasnya jika diterima bekerja di sana.

Setelah lulus tahapan wawancara, Abi dinyatakan diterima sebagai CPNS yang saat ini disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk itu, ia diminta melengkapi sejumlah dokumen. Salah satunya adalah surat pernyataan

yang harus ditulis tangan dan ditandatangani. Berkaitan dengan penulisan surat pernyataan tersebut, penyesuaian yang dilakukan adalah ia meminta salah satu anggota keluarganya yang tidak menyandang tunanetra untuk menuliskan, kemudian membacakan kembali apa yang telah ditulis tersebut, barulah selanjutnya Abi menandatangani.

Pada Januari 2018, Abi mulai beraktivitas sebagai CPNS di Kemenkumham. Sebagai pegawai baru, ia harus mengikuti serangkaian pelatihan. Ia mengakui, tidak semua tahapan dalam pelatihan itu cukup aksesibel bagi penyandang disabilitas. Namun bagi pegawai penyandang disabilitas, Kemenkumham memberikan pengecualian untuk tidak mengikuti kegiatan pelatihan tertentu, terutama kegiatan yang bersifat fisik.

Setahun kemudian, Abi menerima Surat Keputusan yang ditandatangani menteri bahwa dirinya telah resmi menjadi aparatur sipil negara (ASN). Surat tersebut hanya diberikan dalam format cetak, dan tidak disediakan dalam format *soft copy*. Namun demikian, Abi masih mampu membaca isi surat keputusan tersebut dengan baik karena surat keputusan tersebut diketik dengan ukuran huruf 14 yang masih dapat dibaca dalam jarak dekat oleh sisa penglihatannya.

Selanjutnya, Abi mengikuti proses pelantikan sebagai ASN. Peserta pelantikan yang menyandang disabilitas diberi tempat duduk khusus yang terpisah dari peserta umum. Selain itu, peserta pelantikan yang menyandang disabilitas juga diberi *name tag* dengan warna tali yang berbeda, sehingga petugas mudah mengidentifikasi dan dapat mendampingi mereka sepanjang acara pelantikan berlangsung.

Hingga saat panduan ini diterbitkan kembali, Abi telah bekerja di Kemenkumham - saat ini menjadi Kementerian HAM selama kurang lebih 8 tahun. Selama itu pula, ia merasa perlakuan lingkungan kerja terhadap dirinya cukup baik. Terlebih, karena ia bekerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan HAM, para senior dan rekan kerja sudah memiliki perspektif HAM yang cukup baik. Ia tidak pernah diberi tugas yang tidak dapat dilakukan oleh seorang penyandang *low vision* (berpenglihatan lemah). Jika ada kendala dalam pengerjaan tugas yang berkaitan dengan keterbatasan penglihatannya, Abi merasa bahwa rekan-rekan kerjanya selalu bersedia membantu.

3. Iyehezkiel Parudani, Dosen Sastra Inggris di Universitas Pamulang(Unpam)

Iyehezkiel Parudani, S.Pd., M.Ed. atau yang akrab disapa Yeki bekerja sebagai dosen di Program Studi Sastra Inggris, Fakultas Sastra, Universitas Pamulang (Unpam) sejak bulan Maret 2019.

Pada bulan Maret 2018, Yeki yang merupakan salah satu pengurus di Dewan Pengurus Pusat Pertuni berkunjung ke Yayasan Mitra Netra, untuk mengikuti sebuah rapat. Saat itu, ia bertemu salah seorang dosen yang merupakan pejabat struktural di Unpam. Mereka berbincang beberapa saat, hingga akhirnya sang pejabat struktural Unpam tersebut mengetahui bahwa Yeki memegang gelar Master dari The University of Texas di Austin, Amerika Serikat. Ia kemudian meminta Yeki mengirim lamaran kerja sebagai dosen di Unpam. Dari sanalah Yeki mengetahui bahwa Unpam sedang membutuhkan dosen lulusan luar negeri.

Tanpa membuang waktu, Yeki segera menanggapi tawaran tersebut. Dua hari kemudian, ia mengirimkan surat lamaran beserta seluruh persyaratan berkas yang diminta via pos. Sebagai tambahan, ia juga mencantumkan surat keterangan disabilitas dari Dewan Pengurus Pusat Pertuni. Setelah menunggu hampir 7 bulan, tepatnya pada

tanggal 3 Oktober 2018, Yeki menerima informasi via WhatsApp dan *email* bahwa berkas lamaran kerja yang ia kirimkan dinyatakan lulus seleksi.

Tahap selanjutnya, Yeki diminta untuk menyerahkan Surat Keterangan Sehat Jasmani dan Surat Keterangan Sehat Rohani. Surat Keterangan Sehat Rohani akan dapat diperolehnya melalui sebuah tes psikologi di rumah sakit tipe B. Ada 3 rumah sakit tipe B yang sempat Yeki hubungi via telepon. Namun mereka tidak memiliki pengalaman mendampingi tunanetra untuk mengerjakan tes psikologi yang terdiri dari 500 soal. Mengikuti saran seorang teman, Yeki berkunjung ke Rumah Sakit Budhi Asih Jakarta, yang ternyata memiliki tim dokter spesialis kejiwaan yang berpengalaman mendampingi penyandang tunanetra mengerjakan soal-soal tes untuk mendapatkan Surat Keterangan Sehat Rohani. Serangkaian proses tes pun Yeki jalani dengan didampingi sang istri. Dua hari kemudian, Surat Keterangan Sehat Jasmani dan Surat Keterangan Sehat Rohani sudah siap dan dapat diambil di kantor Rumah Sakit Budhi Asih. Yeki pun mengantarkan kedua surat keterangan tersebut ke staf Wakil Rektor (Warek) II Unpam pada hari itu juga.

Pada tanggal 9 November 2018, Yeki dihubungi via telepon secara langsung oleh seorang staf Warek II Unpam. Ia diminta datang ke kampus Unpam untuk

mengikuti tes wawancara yang dijadwalkan pada 15 November 2018. Yeki menghadiri wawancara pada hari yang dijanjikan. Ia diwawancarai langsung oleh Warek II selama kurang lebih 15 menit. Mengakhiri wawancaranya, Warek II mengucapkan selamat karena Unpam menerima Yeki sebagai dosen Sastra Inggris di salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Indonesia tersebut.

Meski demikian, Yeki masih harus mengikuti satu tahapan tes lagi, yaitu simulasi mengajar (*Micro Teaching Test*). Tes mengajar tersebut ia lakukan pada minggu pertama Februari 2019 di hadapan 2 anggota penguji dari Fakultas Sastra. Yeki mengikuti tes ini bersama dengan 10 orang peserta lainnya, sesama calon dosen Fakultas Sastra Unpam.

Menurut Yeki, rangkaian proses seleksi yang ia ikuti untuk menjadi seorang dosen di Unpam sangat aksesibel bagi penyandang tunanetra. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi via telepon yang dilakukan oleh staf sebelum Yeki mengikuti setiap tahapan seleksi, yang menanyakan apakah Yeki bisa mengikuti tes tersebut. Jika tidak, mereka meminta Yeki menyampaikan usulan alternatif tes yang bobotnya sama dengan itu.

Yeki merasakan bahwa ketua Yayasan Sasmita Jaya yang menaungi Universitas Pamulang, rektor beserta seluruh jajaran wakil rektor, dekan Fakultas Sastra, ketua dan sekretaris Program Studi (Prodi) Sastra Inggris, rekan dosen, dan setiap staf yang selalu Yeki hubungi, semuanya ramah dan mengerti cara membantu penyandang tunanetra. Memang tidak ada fasilitas khusus yang disediakan kepada Yeki sebagai dosen tunanetra, namun pihak kampus selalu memintanya untuk tidak segan-segan menyampaikan kebutuhan khususnya sebagai dosen tunanetra agar ia pun dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Ketika mengirimkan informasi terkait kebijakan kampus, pihak Prodi Sastra Inggris selalu mengirimkannya kepada Yeki melalui pesan WhatsApp secara pribadi dan *email*, sehingga ia dapat mengaksesnya secara mandiri menggunakan perangkat lunak pembaca layar yang ada di telepon pintar maupun laptop pribadinya. Setiap kali ada informasi dalam bentuk foto atau gambar yang dibagikan ke WhatsApp Group Dosen Sastra Inggris, ketua atau sekretaris Prodi Sastra Inggris selalu mendeskripsikan atau mengetik ulang informasi yang tersaji dalam bentuk gambar tersebut lalu mengirimkannya ke WhatsApp dan *email*. Dengan demikian, Yeki dapat memperoleh informasi yang sama dengan dosen-dosen lainnya.

Sebagai dosen tunanetra, Yeki harus beradaptasi dengan cepat karena ia langsung diberi tanggung jawab mengajar 5 kelas. Jumlah yang cukup banyak untuk ukuran dosen baru. Karena semangat ingin menunjukkan kepada semua pihak di Unpam, baik pihak rektorat, pejabat struktural, dosen yang lain, maupun mahasiswa bahwa penyandang tunanetra juga bisa berkarya jika diberi kesempatan, semua tantangan ini justru menjadi pemicu bagi Yeki untuk menunjukkan hasil terbaik.

Dari cerita tentang Yeki di atas, Mitra Netra kembali ingin menunjukkan bahwa untuk membangun lingkungan dan suasana kerja yang inklusif yang di dalamnya terdapat karyawan penyandang disabilitas, diperlukan dialog yang terus-menerus dan berkesinambungan. Pemahaman para pejabat struktural di Unpam tentang bagaimana melakukan modifikasi proses kerja untuk Yeki dapat terjadi karena adanya dialog antara kedua pihak, yaitu pejabat struktural di kampus dan Yeki sebagai karyawan yang menyandang tunanetra. Para pejabat struktural tidak segan bertanya karena memang pada awalnya mereka belum paham (Yeki adalah dosen penyandang tunanetra pertama di Universitas Pamulang).

Di samping itu, Yeki juga perlu beradaptasi dengan sistem kerja di Universitas Pamulang yang sebagian besar dilakukan melalui sistem secara daring. Tidak jarang, desain aplikasi yang dibangun belum aksesibel untuk pengguna tunanetra. Di sini pun diperlukan dialog antara Yeki dan pihak otoritas fakultas atau program studi tempat ia mengajar. Pihak otoritas fakultas pun memberi dukungan yang Yeki perlukan. Misalnya, saat Yeki kesulitan mengunggah laporan mengajar atau laporan penelitian yang semuanya harus dilakukan secara daring, pejabat struktural di tingkat fakultas dan program studi dengan senang hati membantunya sehingga Yeki dapat memenuhi permintaan pihak fakultas.

Dari proses dialog yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan tersebut, akhirnya kedua pihak dapat saling memahami dan menghargai. Dan sebagai dampaknya, suasana lingkungan kerja yang inklusif pun perlahan-lahan terbangun dan terwujud.

4. **Hadianti Ramadhani, *Content Writer* di Think.Web**

Hadianti Ramadhani, atau yang biasa disapa Dhani, mulai bekerja sebagai *content writer* di Think.Web sejak November 2017. Sebelumnya, sekitar tahun 2015, Dhani sudah mengenal nama Think.Web. Saat itu, Think.Web bekerja sama dengan Yayasan Mitra Netra mengadakan sebuah program bernama Bioskop Bisik, yaitu kegiatan nonton bareng tunanetra bersama pendamping yang nondisabilitas. Setelah itu pada awal tahun 2016, Dhani mengetahui ada seorang tunanetra yang pernah magang di Think.Web. Juga ada seorang tunanetra lainnya yang menjadi karyawan di perusahaan berbasis digital tersebut. Setelah mendengar cerita mereka tentang bagaimana tunanetra bekerja di industri digital terutama di Think.Web, Dhani semakin tertarik pada perusahaan yang berlokasi di wilayah Jakarta Selatan tersebut.

Sejak tahun 2011, Dhani memang sudah mulai belajar menulis dan mengikuti lomba serta komunitas kepenulisan. Dhani juga cukup tertarik dengan media digital seperti *website* dan media sosial. Karenanya, ketika mengetahui pekerjaan seperti apa yang dapat dikerjakan oleh seorang tunanetra di Think.Web, Dhani melihatnya sebagai sebuah peluang baru untuk belajar dan

mengembangkan keterampilan dan karier menulis yang ingin ia bangun.

Sekitar bulan September 2017, Dhani datang ke Think.Web untuk mengantar teman tunanetra yang pernah magang di perusahaan tersebut. Teman Dhani ini akan menjalani wawancara dengan CEO Think.Web guna menyelesaikan tugas magangnya. Di akhir sesi wawancara, Dhani mengutarakan ketertarikannya untuk bekerja di Think.Web jika masih ada kesempatan bagi tunanetra seperti dirinya di sana. Sikap proaktif Dani ini disambut baik oleh CEO perusahaan tersebut.

Proses berikutnya, sang CEO memperkenalkan Dhani pada HRD dan Head Division of Content melalui *email*. Setelah beberapa kali komunikasi via *email*, pada Oktober 2017, bagian HRD memanggil Dhani ke kantor Think.Web untuk wawancara sekaligus berkenalan secara langsung dengan Head Division. Wawancara berjalan seperti biasa, hingga kemudian Dhani mulai bekerja di Think.Web sejak November 2017.

Ada beberapa tantangan yang Dhani hadapi pada masa awal bekerja. Sebagai tunanetra, bekerja di perusahaan berbasis digital yang memerlukan penggunaan banyak aplikasi dalam menyelesaikan setiap tugas, menjadi tantangan terbesar. Namun demikian, Think.Web

memberikan sejumlah penyesuaian untuk karyawan tunanetra. Masa percobaan selama tiga bulan pertama menjadi masa orientasi bagi Dhani. Alih-alih diberikan tugas sebagaimana karyawan lainnya yang nontunanetra, ia justru diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi semua aplikasi dan alat kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya sebagai *content writer*. Di masa percobaan itu pula, Dhani menerima sesi mentoring dari karyawan senior agar ia dapat lebih memahami alur kerja, cara berkoordinasi antarkaryawan dan divisi, serta batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh dilakukan sebagai karyawan Think.Web dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Meski mampu menggunakan komputer yang dilengkapi perangkat lunak pembaca layar, kecepatan kerja seorang tunanetra tidaklah sama dengan karyawan lain yang nontunanetra. Oleh karenanya, Think.Web juga menyesuaikan beban kerja bagi karyawan tunanetra. Pada masa awal, Dhani hanya diberi kepercayaan untuk mengerjakan satu proyek. Seiring berjalannya waktu, kemampuan dan kepercayaan diri Dhani dalam menyelesaikan tugas pun meningkat. Maka, Head Division of Content pun mulai memberikan tambahan-tambahan tugas lainnya sedikit demi sedikit. Untuk mengerjakan tugas-tugas yang tidak dapat dikerjakannya secara mandiri dengan komputer yang dilengkapi perangkat lunak

pembaca layar, Dhani diberi rekan tandem, yakni seorang *content writer* nontunanetra yang membantunya mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan penglihatan.

Tantangan lainnya yang sempat Dhani hadapi pada masa awal bekerja adalah keterbukaan lingkungan dan rekan kerja terhadap kehadiran dirinya. Sebelumnya, Think.Web sudah pernah menerima seorang peserta magang dan karyawan tunanetra total. Akan tetapi sebagai seorang tunanetra berpenglihatan lemah (*low vision*), dengan sisa penglihatan yang dimilikinya, ia masih dapat bermobilitas secara mandiri meski dalam batas-batas tertentu. Hal ini membuat sebagian besar karyawan lainnya sering kali memperlakukannya seperti orang yang bukan tunanetra. Sikap ini membuat Dhani agak kesulitan untuk mulai berbaur, membangun interaksi sosial, serta mengenali rekan kerja secara personal. Namun seiring berjalannya waktu, Dhani mulai beradaptasi dengan lingkungannya. Ia mulai dapat menghafal postur tubuh dan suara rekan-rekan kerjanya. Begitu pun sebaliknya, rekan-rekan kerja Dhani mulai memahami apa yang menjadi kebutuhannya sebagai tunanetra *low vision*, sehingga harmonisasi dalam sebuah tim terus membaik dari waktu ke waktu.

Cerita tentang Dhani di atas merupakan ciri khas perusahaan swasta yang bergerak di dunia digital dan dikelola oleh generasi muda. Di Think.Web, proses saling menyesuaikan diri antara Dhani, pihak perusahaan, dan rekan-rekan kerja lebih bersifat kasual, tidak formal. Yang menarik adalah Think.Web memberikan kesempatan kepada Dhani untuk mengorientasi aplikasi-aplikasi yang digunakan untuk bekerja sebagai *content writer*. Tidak hanya itu. Bahkan untuk sebagian pekerjaan bersifat visual yang tentu saja tidak dapat Dhani lakukan, perusahaan menyediakan tim tandem untuk Dhani. Ini semua merupakan cermin sifat terbuka serta keinginan kuat dari Think.Web untuk melibatkan penyandang tunanetra dalam proses bisnis yang mereka jalani dan kembangkan.

5. Putri & Nugi, Tunanetra Yang Berkarir Di Bidang Teknik Informatika.

Mengembangkan program “diversifikasi (penganekaragaman) peluang kerja untuk tunanetra” telah menjadi perhatian khusus Yayasan Mitra Netra sejak tahun 2000. Melalui program ini, Mitra Netra ingin membuktikan bahwa peluang kerja untuk tunanetra sebenarnya cukup luas, dengan catatan, para pemberi kerja bersedia membuka pintu perusahaan/lembaga yang mereka kelola untuk menerima hadirnya karyawan yang menyandang tunanetra. Sikap membuka diri ini diwujudkan antara lain dalam bentuk keinginan untuk mencoba, dan pemahaman untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan guna memungkinkan karyawan yang menyandang tunanetra dapat berpartisipasi penuh dalam proses berkarya di perusahaan/lembaga tersebut.

Salah satu bidang pekerjaan yang berhasil Mitra Netra wujudkan sejak tahun 2020 adalah tunanetra berkarir di bidang teknik informatika. Hal tersebut ditempuh oleh Putri Rohmayati (Putri) dan M. Adi Nugraha Wicaksana (Nugi), dua alumni Mitra Netra yang memiliki minat besar di bidang teknik informatika. Nugi berkarir sebagai “programmer” di Baznas (Badan amil Zakat Nasional), sedangkan Putri berkarir sebagai “quality assurance engineer” di PT Bhumi Varta Teknologi.

Perkenalan Baznas dengan Nugi dijumpai oleh praktisi teknik informatika yang mengajar pada kelas programming di Mitra Netra, di mana Nugi menjadi salah satu peserta. Yang bersangkutan memiliki sahabat yang berkarir sebagai Direktur IT di Baznas, yang saat itu sedang mencari programmer dari kalangan penyandang disabilitas. Mengetahui hal tersebut, Sang Instruktur menyarankan untuk mencoba merekrut tunanetra. Untuk meyakinkan, Instruktur tersebut mengundang Direktur IT Baznas hadir menjadi observer di kelas programing Mitra Netra. Obrolan awal dengan Nugi pun dilakukan di sela-sela proses pembelajaran. Sang Direktur pun tertarik pada kemampuan yang dimiliki Nugi.

Janji bertemu untuk proses wawancara pun dilakukan. Nugi diundang untuk hadir di kantor Baznas, dan Sang Direktur IT tersebut yang melakukan wawancara. Proses wawancara lebih ditekankan untuk mengetahui bagaimana Nugi yang menyandang tunanetra buta total bekerja, memproses sebuah program/aplikasi dengan bantuan aplikasi pembaca layar yang diinstal pada komputernya. Nugi mendapat tugas untuk menciptakan aplikasi tertentu dari Sang Direktur. Sebelumnya, Nugi terlebih dahulu menjelaskan, bahwa, sebagai programmer, tunanetra lebih fokus bekerja pada aspek “back-end”. Sedangkan untuk “front-end”, yang biasanya lebih banyak

mebutuhkan kemampuan visual, tunanetra perlu dibantu oleh rekan tandem.

Setelah melihat secara langsung bagaimana Nugi bekerja merancang sebuah aplikasi, dan setelah mendiskusikannya dengan tim IT di internal Baznas, Nugi pun diterima sebagai karyawan tetap di divisi IT Baznas, dengan tugas antara lain mengembangkan aplikasi sistem keuangan di lembaga pengumpul zakat tersebut.

Kehadiran Nugi sebagai bagian dari Tim IT yang tentu diharapkan mengambil peran yang sama dengan Tim IT yang lain tentu tidak serta merta dapat terjadi. Butuh waktu hingga pada akhirnya kedua pihak, Nugi dan Baznas, khususnya divisi di mana Nugi ditempatkan, untuk saling menyesuaikan diri, hingga akhirnya tercapai pemahaman dan keyakinan bahwa Nugi, yang menyandang tunanetra, mampu mengambil peran dalam pekerjaan mereka.

Berbeda dengan Nugi, Putri, perempuan muda yang menjadi tunanetra saat berkuliah pada teknik kimia Universitas Indonesia, saat ini menjalani karir sebagai “quality assurance engineer”; setelah sebelumnya ia direkrut sebagai “software test” pada Bhumi Varta Technology. Perkenalan Putri dengan Bhumi Varta Technology terjadi melalui interaksinya di media sosial

para profesional “link in”. Di sana, Putri mempromosikan dirinya sebagai tunanetra yang memiliki minat di bidang teknik informatika, dengan menyajikan produk-produk yang pernah ia ciptakan saat ia menjalani magang kerja di sebuah perusahaan, yang ia tempuh bersamaan dengan awal proses kuliahnya di Program Studi Teknik Informatika Universitas Pamulang. Kemunculan Putri pada media sosial para profesional tersebut langsung disambut oleh beberapa manager HRD dari perusahaan, menawarkan kerja sama, dan pilihan Putri jatuh pada Bhumi Varta Technology, sebuah perusahaan penyedia “geo-spatial technology” di Indonesia.

Karena Putri telah menyajikan capaian yang pernah ia raih di bidang pengembangan aplikasi melalui akun yang ia miliki pada Link-In, pihak perusahaan tidak lagi perlu melakukan tes untuk menguji kemampuan Putri. Ia langsung direkrut; Berawal sebagai “software test”, kemudian menjadi “quality assurance engineer”.

Apa yang dicapai oleh Nugi dan Putri adalah bukti nyata, bahwa, jika tunanetra mendapatkan kesempatan menempuh pendidikan berkualitas, dan memiliki ketrampilan melalui pelatihan yang diperlukan, mereka juga dapat masuk ke industri di arus utama, dan menjadi bagian dari bisnis di area yang mereka pilih, yaitu bidang teknik informatika sebagai software engineer. Dibutuhkan

waktu untuk proses penyesuaian; Durasi waktu tersebut tergantung pada komitmen kedua pihak, baik perusahaan/lembaga yang merekrut dan karyawan tunanetra, untuk membangun komunikasi secara terbuka, guna saling menyesuaikan diri. Untuk para pemberi kerja, tugas menyediakan penyesuaian yang diperlukan (reasonable accomodation) dan fasilitas kemudahan (accessibility) menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam proses penyesuaian tersebut.

BAB IV PENUTUP

Sebagaimana sektor pendidikan yang telah bergerak menuju sistem pendidikan yang inklusif, sektor ketenagakerjaan pun mulai bergerak menuju pembangunan sistem ketenagakerjaan yang inklusif.

Sebagai lembaga pengembang dan penyedia layanan untuk tunanetra di bidang pendidikan dan tenaga kerja, Mitra Netra menyadari butuh waktu untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif ini. Hal ini juga terjadi pada pembangunan sistem pendidikan inklusif yang telah Mitra Netra ikuti sejak tahun 1998.

Untuk itu, Mitra Netra berkomitmen untuk mengambil peran, sebagaimana yang telah dilakukan dalam proses pembangunan sistem pendidikan inklusif. Di sektor ketenagakerjaan, Mitra Netra memiliki kerangka program besar yang disebut “diversifikasi peluang kerja untuk tunanetra”. Melalui program ini, Mitra Netra mengambil peran dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan yang inklusif di Indonesia, dengan melakukan intervensi di dua sisi.

Sisi Pertama: Menyiapkan Calon Tenaga Kerja Tunanetra.

Proses penyiapan ini dilakukan sejak para tunanetra berada di usia pendidikan. Di bidang pendidikan, Mitra Netra menyediakan layanan dan fasilitas pendukung sehingga para tunanetra mendapatkan pendidikan berkualitas setinggi mungkin.

Di bidang tenaga kerja, persiapan yang Mitra Netra sediakan pada para tunanetra adalah:

1. Membekali tunanetra dengan ketrampilan yang diperlukan, baik Hard-skill (ketrampilan kerja), maupun soft-skill, melalui penyelenggaraan pelatihan persiapan bekerja (Pre Employment Training);
2. Menyediakan sesi konseling bimbingan karir;
3. Mempromosikan tunanetra yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan pelatihan persiapan bekerja ke perusahaan;
4. Melakukan pendampingan saat mengikuti proses perekrutan kerja.

Sisi Kedua: Menyediakan pendampingan pada perusahaan/lembaga yang diharapkan merekrut karyawan tunanetra.

Pendampingan yang disediakan meliputi:

1. Mengadakan pertemuan awal untuk memberikan informasi tentang kemampuan tunanetra bekerja dan potensi peluang kerja yang dapat diujicabakan;
2. Menyediakan sesi sensitifitas untuk para pemangku peran/karyawan di perusahaan/lembaga pemberi kerja;
3. Jika perusahaan/lembaga pemberi kerja telah berkomitmen untuk merekrut karyawan tunanetra; Mitra Netra Membantu mencari dan memilih kandidat untuk mengikuti perekrutan kerja dengan menyampaikan CV mereka;
4. Mengadakan pertemuan persiapan dengan para kandidat sebelum mereka mengikuti proses perekrutan kerja;
5. Memonitor proses perekrutan kerja dan melakukan evaluasi atas hasil yang dicapai.

Layanan pendampingan dari Mitra Netra disediakan tanpa dipungut biaya. Bagi perusahaan/lembaga pemberi kerja yang membaca buku ini dan berkeinginan mendapatkan layanan pendampingan dari Mitra Netra, dapat menghubungi kami melalui email: humas@mitranetra.or.id.

SEKILAS TENTANG MITRA NETRA

Yayasan Mitra Netra adalah lembaga nirlaba yang memusatkan perhatian pada peningkatan kualitas dan partisipasi tunanetra di bidang pendidikan dan ketenagakerjaan. Didirikan pada 14 Mei 1991 di Jakarta, berstatus sebagai Yayasan berbadan hukum, dan setiap tahun menyampaikan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik independent sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

Visi Mitra Netra adalah:

Menjadi pengembang dan penyedia layanan, untuk mewujudkan kehidupan tunanetra yang cerdas, mandiri dan dapat bermakna di masyarakat yang inklusif.

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi Mitra Netra adalah:

1. Mengurangi dampak ketunanetraan melalui layanan rehabilitasi;
2. Meningkatkan dan membangun potensi tunanetra melalui pendidikan dan pelatihan;
3. Memperluas kesempatan kerja tunanetra melalui program diversifikasi peluang kerja dan penempatan tenaga kerja tunanetra;

4. Mengembangkan keahlian dan sarana/fasilitas khusus untuk tunanetra melalui penelitian;
5. Meningkatkan kemampuan lembaga penyedia layanan untuk tunanetra yang lain melalui penyebarluasan keahlian dan produk yang dihasilkan;
6. Melakukan advokasi guna berperan mendorong terwujudnya masyarakat yang inklusif, yang mengakomodasikan berbagai perbedaan.

Info Kontak

- Alamat: Jl. Gunung Balong II No. 58, Lebak Bulus III Jakarta selatan.
- Telp: +62 85819452405
- *E-mail*: humas@mitranetra.or.id; office@mitranetra.or.id
- *Website*: <https://www.mitranetra.or.id>
- Facebook: [Mitra Netra](#)
- Instagram: [@mitranetra](#)



www.mitranetra.or.id



Mitra Netra



office@mitranetra.or.id



Yayasan Mitra Netra



@mitranetra



+62858-1945-2405

Jl. Gn. Balong II No.58 11, RT.11/RW.4, Lb. Bulus, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12440

